

# „Aus paritätischen Gründen suchen wir einen männlichen Kollegen ...“

– eine Idee, die Frauen in sozialen Berufen diskriminiert und auch nicht systemisch gedacht ist –

Marie-Luise Conen

## Zusammenfassung

In diesem Beitrag werden Vorstellungen kritisch betrachtet, die von einer Notwendigkeit einer paritätischen Besetzung von Teams oder entsprechenden Angeboten an Klienten ausgehen. Diese Ideen stehen nach Meinung der Autorin den Interessen von Frauen, die in einem „Frauenberuf“ tätig sind, entgegen. Erfahrungen von Frauen dazu werden anhand von Beispielen beschrieben.

Des Weiteren werden Aspekte dargelegt, die Orientierungen am Experten-Sein und auch Modelllernen in Hinblick auf ihre Kontraproduktivität hinterfragen. Abschließend fordert die Autorin dazu auf, die Tatsache, daß es Arbeitszusammenhänge gibt, in denen „nur“ oder vorwiegend Frauen tätig sind als Stärke und Ressource zu betrachten – und nicht als Defizit.

## 1. Frauen können Männer oft nicht verstehen, daher fragen wir viel. Weil wir meinen, Frauen zu verstehen, fragen wir oft weniger

Meine Co-Therapeutin und ich haben vor dem Erstgespräch mit Frau und Herrn Bauer<sup>1</sup> besprochen, daß ich bei diesem neuen Paar die aktivere Rolle in der Gesprächsführung übernehme. Daher bin ich es auch, die gleich zu Beginn thematisiert, – wie schon in unserem Standardschreiben zur Terminbestätigung dargestellt –, daß wir beiden Frauen in Co-Therapie arbeiten.

„Wir sind uns bewußt, daß wir vieles bei Männern nicht verstehen, also auch nicht bei Ihnen, Herr Bauer. Wir gehen daher so vor, daß wir möglichst viel fragen, um so viele Aspekte wie möglich nachvollziehen zu können. ... Absicht unserer Fragen ist es darüber hinaus, das für Sie Selbstverständliche, Gängige und Übliche durch unsere Fragen zum Thema zu machen. Oft erleben wir, daß die jeweiligen Partner denken, daß der schon weiß, was man meint und müssen dann feststellen, daß dem nicht immer so ist“.

Meine Kollegin steigt ein, sie erzählt zur Erläuterung Watzlawicks Geschichte von dem Mann mit dem Hammer (vgl. Watzlawick, 1983). Aus den Gesichtern des Paares entnehme ich, daß die Geschichte ankommt und fahre daher fort: „Wir haben die Erfahrung gemacht, daß es für manchen Mann gfgs. eine gewisse Überwindung gekostet hat, sich mit drei Frauen in einen Raum zu setzen. Wir sind keine Männer, vieles werden wir daher nicht verstehen, deswegen werden wir vieles fragen. Wir haben bisher noch nicht erlebt, daß sich Männer nicht ausreichend von uns verstanden fühlen. Aufgrund unserer Erfahrungen sehen wir in unserer Arbeitsweise eher eine Gefahr für die Frauen. Dadurch daß wir Frauen sind, denken wir oft, wir wüßten was Frau meint. Wir haben daher gfgs. die Tendenz, die Frauen weniger zu fragen. Wir unterstellen uns und den Frauen häufiger, daß wir wissen, wovon gesprochen wird. Unsere Erfahrungen haben uns jedoch gelehrt, daß dies ein Trugschluß ist und wir uns daher eher viel mehr darum bemühen müssen, daß die Frauen sich von uns verstanden fühlen. Wir bitten Sie daher beide, wenn es Ihnen möglich ist, mit darauf zu achten, daß wir uns ausreichend bemühen, Sie beide zu verstehen“.

Frau Bauer beginnt mit der Schilderung einer Konflikteskalation, zögert schließlich fortzufah-

ren, schaut ihren Mann an, der den Bericht fortsetzt. Er berichtet mit sichtbarer Peinlichkeit, wie es im Laufe von eskalierenden Streits zwischen ihm und seiner Frau zu beiderseits zunehmenden Gewalttätigkeiten kommt. Bevor ich mich anschieße, an das Paar Fragen zu stellen, um zu erfahren, wie diese Eskalationen verlaufen, wer wann was tut und sagt, nicht tut und sagt, wie dies normalerweise endet, welche Ausnahmen es gibt von den üblichen Abläufen, was wäre, wenn über Nacht ein Wunder geschähe usw. usw. – entschlief ich mich mit meiner Kollegin zu sprechen. Ich frage sie, ob sie auch interessiert wäre, unsere Gedanken auszutauschen. Wir beide sprechen daraufhin für ca. 15 Minuten über eine Reihe von Gedanken: Wie es Herrn Bauer geht, wenn sich bestimmte Situationen anbahnen, was Frau Bauer in solchen Fällen bisher als hilfreich erlebt hat, was Herrn Bauer gehindert haben könnte, sich für konstruktivere Konfliktbewältigungsformen zu entscheiden, was passieren würde, wenn die Situation sich weiter so fortsetzen würde. Wir durchleuchten eine Vielzahl von Ideen und geraten dabei auch in einen kleinen Streit miteinander darüber, wer von dem Paar zuerst dazu beitragen könnte, die Eskalationen zu beenden. Diese Kontroverse beenden wir schließlich mit der Überlegung, daß diese Frage eher müßig sei und sind uns einig, daß die Gewalttätigkeiten und die ihnen vorausgehenden Interaktionen beendet werden sollten.

Das Paar hört unseren Ausführungen sehr aufmerksam zu – auch Frau Bauer, die anfangs noch unter erheblicher Spannung stand, hörte immer nachdenklicher werdend zu. Beide äußern anschließend jeder ihre Gedanken und Überlegungen dazu. Auf Nachfrage meiner Kollegin betonen beide, daß sie sich von uns sehr gut verstanden gefühlt haben.

## 2. Frauenberufe heißt: in diesen Berufen arbeiten vorwiegend Frauen – oder?

Frau Mattwig ist Lehrerin an einer Grundschule. Sie ist zu mir gekommen, weil sie mit mir über ihre beruflichen Pläne sprechen möchte. Sie überlegt, sich auf die bald frei werdende Stelle der stellvertretenden Schulleitung zu bewerben. Frau Mattwig erzählt mir, daß in den Grundschulen fast nur Lehrerinnen arbeiten. Die Mehrzahl der Kinder komme aus Familien, in denen sich die Väter vorwiegend durch

Abwesenheit auszeichnen. Sie beklagt, daß das männliche Element, sprich männliche Kollegen, nicht ausreichend im Lehrkörper vertreten sei. Ich frage nach und erfahre, daß der Schulleiter sowie der bisherige stellvertretende Schulleiter die einzigen Männer an der Schule sind. Weiter frage ich u.a.: „Wer ist neben Ihnen der aussichtsreichste Kandidat? Wie viele weibliche und männliche KollegInnen gibt es insgesamt in der Schule?“ Wir besprechen ihre Bewerbungsstrategien, einschließlich des Umgangs und Verhaltens gegenüber den weiblichen Kolleginnen, deren Unterstützung sie gewinnen will. Als sich im Laufe der Beratungsgespräche herausstellt, daß sie sich eher selbst im Wege stehen könnte, gehen wir einzelnen Hindernissen und Aspekten nach:

- Was sagt Ihr Mann zu ihren Karriereplänen?
- Was meinen die beiden Kinder dazu?
- Was würden Ihre Eltern zu ihren Karriereüberlegungen sagen?
- Welche Verbotsschilder, Karriere zu machen, gibt es von Seiten der Herkunftsfamilie?
- Was befürchtet Frau Mattwig am meisten, wenn sie die Stelle bekommt?
- Was wird sie verlieren, wenn sie eine Leitungsposition inne hat?



Frau Mattwig meistert die Bewerbungssituation zu ihrer vollen Zufriedenheit: sie wird stellvertretende Schulleiterin.

Frau Mittenstaedt ist Leiterin einer Erziehungsberatungsstelle in einer mittelgroßen Kleinstadt. Sie ist gegen den Willen der MitarbeiterInnen (5 Frauen und 1 Mann) der Beratungsstelle auf die Stelle gekommen. Der Träger wollte eine kompetente außenstehende Kollegin einstellen und lehnte den von den Mitarbeiterinnen favorisierten einzigen männlichen Kollegen in seiner Bewerbung ab. Frau Mittenstaedt berichtet, daß sie anfänglich besonders große Probleme mit dem männlichen Kollegen gehabt habe. Nach einer massiven Problemeskalation, die die Einschaltung des Trägers zur Folge hatte, entspannte sich die Situation zwischen den beiden. Der Kollege schien respektiert zu haben, daß sie mit ihrer hohen Kompetenz und in der für die Beratungsstelle sonst recht schwierigen Zeit, sehr wichtig und hilfreich ist.

Trotz dieser positiven Entwicklung nahmen allerdings die Probleme mit zwei weiblichen

<sup>1</sup> Alle Namen sind geändert.

Kolleginnen – eine davon die stellvertretende Leiterin – eher zu. Die Verbissenheit, mit der die beiden Kolleginnen keine Gelegenheit ausließen, sie subtil bloßzustellen, auf Fehler hinweisen, ihre Entscheidungen zu unterlaufen, ihr Informationen vorzuhalten u.ä.m. erschlug Frau Mittenstaedt. Die Zufriedenheit mit ihrer Arbeit sank zunehmend, weinend verbrachte sie manchen Abend – alleinlebend – zu Hause und suchte nach einem Ausweg.

In einigen Beratungsgesprächen gelang es Frau Mittenstaedt ihre Probleme soweit anzugehen, daß sie für sich Möglichkeiten der Einflußnahme sah und umsetzte. Besonders richtungweisend für diese Entwicklung war, daß Frau Mittenstaedt sich mit ihren impliziten Erwartungen an Frauensolidarität auseinandersetzte und einen größeren Einblick in die möglichen Dynamiken in einem Kollegenkreis sowie in Bezug auf ihre Leiterrolle fand. Zum Schluß der Beratung sagte sie: „Ich weiß jetzt, glaube ich, warum viele Frauen oft vor einer beruflichen Karriere auch in sozialen Berufen, zürückschrecken“.

Frau Amber ist Leiterin eines Erziehungsheims und hat die Stelle des stellvertretenden Leiters neu zu besetzen. Sie ist selbst erst seit einem Jahr Leiterin und hat sich sehr gefreut, diese Leitungsaufgabe zu übernehmen. Der bisherige Stellvertreter hatte sich, nachdem seine Bewerbung auf die Leitungsstelle in dieser Einrichtung gescheitert war, nunmehr anderweitig beworben. Frau Amber entschied sich für einen internen Bewerber, einem jungen männlichen Kollegen, dem sie einige Potentiale zuschrieb.

Nachdem sie den neuen Stellvertreter eine geraume Zeit eingearbeitet hatte, entspann sich ein vehementer Konkurrenzkampf seitens des Kollegen mit ihr. Sie kam zu mir in Beratung, um diese Konflikte zu besprechen. Sie lernte mühsam, sich gegen die kleinen Fiesigkeiten und Bremsereien, sowie impliziten Abwertungen des Stellvertreters zu wehren und klar Positionen und Grenzen zu setzen. Zum Abschluß der Beratung sagte sie: „Ich dachte ich würde den Männern einen Gefallen tun, in dem ich ihnen signalisiere, daß auch sie bei mir Aufstiegsmöglichkeiten haben. Nach den Erfahrungen werde ich in Zukunft nur Mitarbeiter in mein näheres Umfeld lassen, die ausreichend qualifiziert sind und deren Loyalität ich mir sicher sein kann“.

### 3. Stellenanzeigen .... aus Gründen der Parität ein Mann

Seit rund zehn Jahren sammle ich Stellenanzeigen aus Tageszeitungen, in denen explizit oder auch implizit ein männlicher Mitarbeiter für eine Aufgabe bzw. Stelle gesucht wird. Vor einiger Zeit beriet ich mehrere Frauen jeweils in Einzelgesprächen, die sich auf verschiedene Stellenanzeigen beworben hatten. Die Frauen schienen mir jeweils sehr kompetent, paßten mit ihrem Qualifikationsprofil und Persönlichkeiten zu den gewünschten Anforderungen; sie verfügten darüber hinaus über eine Reihe von Zusatzqualifikationen. Sie bekamen die Stellen nicht, da jeweils ein Mann gesucht wurde. Zufälligerweise erfuhr ich bei verschiedenen Gelegenheiten, wer die Stellen bekommen hatte. Zwei der Männer kannte ich aus verschiedenen Zusammenhängen und war sehr überrascht darüber, daß gerade sie diese Stelle bekamen – sie waren m. E. bei weitem weniger qualifiziert als die mir bekannten Bewerberinnen. Sicherlich gab es gute Gründe für die Entscheidung der Anstellungsträgers bzw. der Kollegen, jedoch löste dies bei mir Irritationen aus. Seitdem diese Art von Beobachtungen zugenommen haben, berate ich manche Kollegin, wie sie ihre Kompetenzen und Qualifikationen so einbringt, daß sie so wenig wie möglich Ängste, Abwehr und Konkurrenzgefühle – vor allem bei den weiblichen Kollegen – auslöst.

Da ich auch immer wieder mit Teams berate arbeite, die entweder in einer Stellenausschreibung oder auch unausgesprochen *aus paritätischen Gründen einen Mann suchen*, habe ich mich zunehmend für die benannten Gründe interessiert. Es überwiegen dabei folgende Ideen und Vorstellungen:

- das Männliche bzw. das männliche Prinzip soll in dem Team bzw. in der Arbeit mit Klienten ausreichend vertreten sein
- Klienten sollen die Möglichkeit haben, sich auch an einem Mann zu orientieren, sich mit ihm zu identifizieren
- vor allem den Jungen, die in ihren Familien keinen Vater oder gewalttätige bzw. trinkende Väter erleben, soll ein anderes Modell von Mannsein vorgelebt werden
- den alleinerziehenden Müttern, die im Rahmen von Jugendhilfemaßnahmen betreut werden, sollen andere, positive, männliche Kontakte ermöglicht werden

- nur mit einer ausreichenden Zahl von Männern im Team kann sich das Team selbst akzeptieren; ein Team, in dem „nur“ Frauen tätig sind, wird als defizitär erlebt
- kein Geschlecht soll Angst vor der „Übermacht“ durch das andere haben
- Ausgewogenheit und Qualität in einem Team kann nur so erreicht werden, da bestimmte Aspekte den Geschlechtern zugeschrieben werden (rational, zielgerichtet vs. emotional, versorgend usw.)
- Männer bringen in der Außenwirkung dem Team mehr Autorität und Anerkennung ein.

Auch in der therapeutischen Arbeit – vor allem von Paar- und Familientherapeuten, die in Co-Therapie arbeiten -, wird in den meisten Konzepten gefordert und die Idee gefördert, daß das Co-Therapeuten-Team sich möglichst aus einem Mann und einer Frau zusammensetzen sollte.

### 4. Modell und Experte sein

Hinter den gängigen Modellen des gemischtgeschlechtlichen Teams stehen zwei Ideen:

- a) Mann und Frau sind für das Paar, die Eltern und die Kinder ein Modell, von dem sie lernen können. Es sollen sowohl geschlechtsrollen- als auch elternrollenspezifisch modellhaft Haltungen, Handlungen und Verhaltensmöglichkeiten vermittelt werden.
- b) Letztlich ist nur jeweils derjenige mit seinem Geschlecht Experte, d.h. nur ein Mann kann einen Mann, nur eine Frau eine Frau verstehen.

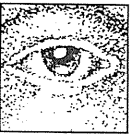
Mit der Idee, Modell für die Klienten zu sein, begibt sich m. E. mancher Helfer jedoch auf ein schwieriges Territorium, heißt es doch implizit, daß die eigenen Vorstellungen als Mann oder Frau für besser, richtiger oder angemessener gehalten werden als die der Klienten. Dies könnte den notwendigen Respekt vor der Sichtweise und den Ideen der Klienten erschweren, sowie eine Wertung einführen, die unangebracht oder jedoch zumindest unzureichend die Geschichte und den Hintergrund der Klienten berücksichtigt.

Die Idee nur Experte für das eigene Geschlecht sein zu können, läßt u.a. die seit mehreren Jahren geführte Diskussion außer Acht, die das „Expertensein“ problematisiert hat. Cecchin et al (1993) weisen darauf hin, daß es meist Vorurteile, Vorurteile und Vorannahmen sind,

die unser Verhalten gegenüber anderen beeinflussen und es letztlich nur darum gehen kann, sie zu veröffentlichen, mitzuteilen und sich darüber auszutauschen. Selbstverständlich ist anzunehmen, daß Frauen und Männer sich in Bezug auf eine Vielzahl von Aspekten ihres Geschlechts jeweils besser auskennen. Daraus jedoch zu schlußfolgern, daß es damit für eine Arbeit mit Klienten notwendig ist, das jeweilige andere (hier i.d.R. männliche) Geschlecht vertreten zu haben, ist zu hinterfragen. Auch Napier und Whitaker (1982) halten das biologische Geschlecht der Therapeuten bzw. Helfer nicht für ein wesentliches Auswahlkriterium.

In diesem Zusammenhang soll hier auf keinen Fall den Ideen des Modellernens und des Expertenseins gänzlich die Absage erteilt werden. Es geht m. E. jedoch darum, diese Ideen in Hinblick auf ihre Implikationen und Auswirkungen zu betrachten.

Wenn gezielt ein *männlicher* Familienhelfer eingesetzt wird, um einem Jungen eine positive männliche Bezugsperson und der Mutter das Vorbild eines sozial akzeptierten Mannes (nicht gewalttätig, nicht trinkend, versorgend, zuverlässig usw. usw.) zu vermitteln, werden verschiedene Implikationen, die weitreichend, wenn nicht gar kontraproduktiv sind, gesetzt:



1. Der Junge erfährt noch mehr als bisher, daß er keinen solcher Art sozial akzeptierten Vater hat, was ihn noch mehr verletzen, verärgern oder gar aggressiv machen kann, da er nunmehr noch mehr die Diskrepanz zwischen seiner Realität und dem „Vorbild“ erlebt. Er wird noch mehr die Mutter dafür kritisieren müssen, der es – aufgrund ihrer Geschichte und Unzulänglichkeiten – bislang nicht gelungen ist, befriedigendere Beziehungen zu Männern zu gestalten. Der Junge erlebt den Helfer ggfs. als Konkurrenten, da er – bei all den Wechseln männlicher Partner der Mutter – in seiner Rolle als enger Vertrauter und Beschützer der Mutter – durch den Helfer „überflüssig“ gemacht wird. Eine Situation, die er bisher durch Problemeskalationen und Hinauskomplementieren der Männer beantwortet hat.
2. Die Mutter erfährt durch den Einsatz eines männlichen Familienhelfers eine implizite, häufig nicht ausgesprochene Kritik an ihrer bisherigen Gestaltung von Beziehungen zu

Männern. Der Familienhelfer – dies ahnen die Mütter meist – soll ihr zeigen, daß sie sich lieber diese Art von freundlichen und zuverlässigen Männern suchen soll. Die Geschichte der Mutter sowie ihre Loyalität gegenüber den Sichtweisen und „Botschaften“ der Herkunftsfamilie in Bezug auf Männer sowie ihr Festhalten an destruktiv wirkenden Männerbeziehungen werden dabei i.d.R. unberücksichtigt gelassen. Die alleinlebende Mutter erlebt ggfs. des weiteren, daß ihr *nicht* zugetraut wird, daß sie ohne Mann im Haus es schafft, ihre Kinder alleine groß zu ziehen. Ihr wird vermittelt: Es fehlt eigentlich nur der richtige Mann im Haushalt, die Familie ist erst dann komplett und funktionsfähig, wenn Vater und Mutter in einer Familie sind. Dies läßt außer acht, daß es für manche dieser Mütter einen erheblichen Fortschritt darstellen kann, wenn sie nach einer Kette von negativen oder gar gewaltvollen Beziehungen eine „Männerpause“ einlegen und für sich zu klären versuchen, wie sie zukünftig ihre Partnerbeziehungen gestalten können. Im schlimmsten Fall kann die implizite Kritik soweit wirken, daß sich die Mutter in den männlichen Helfer verliebt (ich habe bisher jedoch erst einmal von einer Heirat gehört), wodurch sich alle Beteiligten in einer schwierigen Situation befinden, vor allem die Mutter, die mit ihren Sehnsüchten und Wünschen Schiffbruch erleidet. Des weiteren ist es möglich, daß die Mutter den Helfer als sehr angenehm erlebt, jedoch die Beziehung zu ihrem gewalttätigen Partner (dann heimlich) aufrechterhält, nach dem Motto: Der Spatz in der Hand ist besser als die Taube auf dem Dach. Diese Situation kann oder darf allerdings nicht Thema werden. Noch schwieriger wird es, wenn sich der Helfer mit der Mutter gegen den Ex-Partner – allein durch seine positiv erlebte Anwesenheit – verbündet hat, dann aber der gewalttätige, trinkende Ex-Partner erneut in der Familie auftaucht oder aus dem Schlafzimmer heraustritt.

## 5. „Nur“ Frauen – eine Stärke und Ressource – und kein Defizit

In den Projekten zur Aufsuchenden Familientherapie, die ich seit geraumer Zeit berate, gehen die KollegInnen, die in Co-Therapie-Teams arbeiten, bei diesen Familien so damit um, daß sie die Mutter als alleinerziehend respektieren. Sie problematisieren die möglicherweise beste-

hende Vorstellung von ihr oder anderen Helfern, daß die Erziehung der Kinder nur zu schaffen sei, wenn sie einen Mann im Haus hätte – und fragen nach dem Hintergrund dieser Idee. Den negativen Erfahrungen der Kinder mit ihren „Vätern“ werden bewußt keine männlichen Rollenvorbilder oder Gegenerfahrungen vermittelt. Es ist Teil ihrer Geschichte mit der „Abwesenheit ihrer Väter“ umzugehen. Auch in der Rolle der alleinerziehenden Mutter ist es wenig hilfreich und keinesfalls ressourcenorientiert, wenn diese Mütter in der Annahme bestärkt werden, ihnen fehle zum „Vollständigsein“ ein Partner. Meist müssen diese Mütter zumindest für eine geraume Zeit sich ihrer Erziehungsverantwortung alleine stellen. Was ihnen meist fehlt, ist nicht unbedingt ein „Mann im Haus“, sondern ausreichend gesellschaftlich verankerte Unterstützungssysteme wie Kindergartenplatz, familienfreundliche Arbeitszeiten oder zumindest Kindergartenzeiten, die eine Erwerbstätigkeit zulassen.

Kinder erleben in vielen Bereichen der Erziehung, daß Frauen verantwortlich sind: die Mutter, die Kindergärtnerin, die Lehrerin in der Grundschule, die Hauptschullehrerin, die Heimerzieherin, die Familienhelferin, die Therapeutin, die Logopädin usw. Was ist daran verkehrt? Was hilft das Wehgeschrei, daß Männer Frauenberufe so wenig attraktiv finden? Ich persönlich finde es auch schade, daß z.B. bei der Feuerwehr relativ wenig Frauen tätig sind.

Da in psychosozialen Berufen je nach Tätigkeitsfeld zwischen 60-95 % Frauen arbeiten, ist es m. E. notwendig, daß Kinder – und auch Erwachsene – aus dieser Tatsache eine Stärke und Ressource entwickeln, anstatt sie als defizitäre Situation zu betrachten. Dies würde mit sich bringen, daß so manches aus Frauen oder vorwiegend aus Frauen bestehende Mitarbeiterteam sowie Co-Therapeuten-Teams sich weniger an der Frage des Geschlechts, sondern an der Qualifikation, der „Chemie“ und anderer Übereinstimmungen orientieren, wenn sie eine(n) neue(n) KollegIn suchen.

Würden Arbeitsstellen und Teams im Bereich der psychosozialen Arbeit im Verhältnis 1:1 mit Frauen und Männern besetzt<sup>2</sup>, würde dies bei einem Verhältnis von ca. 25 % männlichen Kollegen und 75 % (1:4) eindeutig eine Diskriminierung von Frauen mit sich bringen.

<sup>2</sup> Es wäre interessant zu sehen, wann diese Idee auch in anderen Berufsbereichen, wie z.B. Technik, Wirtschaft, Bau usw. aufgegriffen würde!

Frauen hätten aufgrund dieser Ideologie eindeutig schlechtere Chancen einen Arbeitsplatz im psychosozialen Bereich zu erhalten, in Aufstiegspositionen zu gelangen und Einfluß zu nehmen (- und dies in einem Frauenberuf und in einem Arbeitsfeld, in dem wir meinen, nicht über Frauenförderung sprechen zu müssen). Stellenausschreibungen mit Zusätzen wie „Aus paritätischen Gründen suchen wir einen Mann“ würden in den USA übrigens sofort gerichtlich belangt, da sie eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen.

Daher! – es geht darum die KollegInnen entsprechend ihrer Qualifikation und persönli-

### Summary

*The notion of a necessary employment of female and male workers in an equal share of number of jobs in teams of social workers, child care workers, teachers, therapists, etc. and also in social services offered to clients is seen as an questionable idea. This concept is opposing the interests of women working in a female dominated professional field. The article questions also the*

### Literatur

Cecchin, Gianfranco et al (1993): Respektlosigkeit. Eine Überlebensstrategie für Therapeuten. Carl Auer Verlag, Heidelberg.

Dokumentation der DGVT-AG „Frauen in der psychosozialen Versorgung“ „Zur Situation der Frauen in Deutschland (1994). DGVT, Tübingen.

### Anschrift der Verfasserin

Marie-Luise Conen  
Context-Institut für Beratung  
Heinrich-Seidel-Str. 3  
12167 Berlin

chen Eignung auszuwählen und nicht aufgrund ihres Geschlechts. Der Faktor Geschlecht ist selbstverständlich nicht unwichtig, daher betrachte ich es als notwendig, diesen Aspekt im Umgang mit den Klienten zu thematisieren, er sollte jedoch nicht benutzt werden, um Frauen auszugrenzen und zu diskriminieren.

Übrigens:

- 2/3 der Ratsuchenden sind Frauen
- 3/4 der verheirateten „Erstanruferinnen“ der Telefonseelsorge Köln sind Frauen (vgl. DGVT, 1994)!

*orientation toward an expert role and the idea of model learning which is both seen as counterproductive to the interests of women as well as not coherent with systemic thinking. In Anglo-American agencies it would also be seen as an act of gender discrimination. The author asks to take the fact of female domination as a resource and strengths rather than a deficit.*



Napier, Augustus / Whitaker, Carl (1982): Die Bergers. Rowohlt Verlag. Reinbek bei Hamburg.

Watzlawick, Paul (1983): Anleitung zum Unglücklichsein. Piper, München.

### Kurzbiographie

Marie-Luise Conen (1949): Dr. phil., Dipl.-Psych., Dipl.-Päd., Master of Education (M.Ed) Temple University. Paar- und Familientherapeutin, Supervisorin, Fort- und Weiterbildnerin. Leiterin von Context-Institut für Beratung, Berlin. Vorsitzende der Deutschen Arbeitsgemeinschaft für Familientherapie (DAF). Zahlreiche Veröffentlichungen.