

Familien und größere Systeme

Evan Imber-Black

Im Gestrüpp der Institutionen

Übersetzt aus dem Amerikanischen
von Sally und Bernd Hofmeister

Fünfte Auflage, 2006

Über alle Rechte der deutschen Ausgabe verfügen Carl-Auer-Systeme
Verlag und Verlagsbuchhandlung GmbH; Heidelberg
Fotomechanische Wiedergabe nur mit Genehmigung des Verlages
Satz und Diagramme: Angelika Fisher
Printed in the Netherlands
Druck und Bindung: Koninklijke Wöhrmann, Zutphen

Fünfte Auflage, 2006
ISBN 10: 3-89670-506-7
ISBN 13: 978-3-89670-506-8
© 1990, 2006 Carl-Auer-Systeme, Heidelberg

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Aus dem Amerikanischen übersetzt von Sally und Bernd Hofmeister
Titel der Amerikanischen Ausgabe
Families and Larger Systems: A Family Therapist's Guide through the Labyrinth
© 1988 Guilford Press
by arrangement with Paterson Marsh Ltd.

Informationen zu unserem gesamten Programm, unseren Autoren
und zum Verlag finden Sie unter: **www.carl-auer.de**.

Wenn Sie unseren Newsletter zu aktuellen Neuerscheinungen
und anderen Neuigkeiten abonnieren möchten, schicken Sie
einfach eine leere E-Mail an: **carl-auer-info-on@carl-auer.de**.

Carl-Auer Verlag
Häusserstr. 14
69115 Heidelberg
Tel. 0 62 21-64 38 0
Fax 0 62 21-64 38 22
E-Mail: info@carl-auer.de

Die Rolle der Frau in größeren Systemen

Frauen sind nicht nur Familienmitglieder und Klienten von größeren Systemen, sondern sie arbeiten auch oft in diesen größeren Systemen. Familientherapeuten nehmen in zunehmendem Maße die Beratung von größeren Systemen in ihr Repertoire. Daher sollte der Frage, welche Rolle das Geschlecht in den größeren Systemen spielt, die um eine solche Konsultation ersuchen, einige Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Der Berater kann mit einer Vielzahl von Konstellationen konfrontiert werden. Die erste ist die Beratung von Systemen, in denen es traditionell weibliche Subsysteme innerhalb von größeren, männlich dominierten Systemen gibt. Beispiele hierfür sind das Gesundheitswesen, in denen Krankenschwestern überwiegend das weibliche und untergeordnete Subsystem bilden, und das Erziehungswesen, wo die Frauen meistens den Lehrberuf ausüben, die Männer hingegen im allgemeinen die Verwaltungsposten innehaben. Mit der sich ändernden Rolle der Frau in der Arbeitswelt werden sich auch diese allgemeinen Trends verändern, aber zur Zeit springen sie noch ins Auge. Diese größeren Systeme replizieren die traditionellen und kulturell bedingten Rollen von Männern und Frauen. Für den Berater solcher Systeme ist z. B. die Tatsache, daß Beschwerden von Frauen innerhalb der größeren Systeme häufig abgetan werden, eine ernstzunehmende Frage der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Probleme, die in einem überwiegend weiblichen Subsystem eines größeren Systems ihren Anfang nehmen, werden oft solange ignoriert, bis sie epische Ausmaße erreichen und dann kaum noch eine Intervention zulassen.

Die zweite Frage beschäftigt sich mit dem Auftauchen weiblicher Führungskräfte in Systemen, in denen Frauen zuvor überhaupt keine führenden Posten bekleideten. Diese Frauen befinden sich oft in einem Dilemma. Wenn sie sich autoritär und hierarchisch verhalten, wie sie es bei männlichen Führungspersonen gesehen haben, werden sie als „Miststück“ bezeichnet; wenn sie aber kooperativ sind und Wert auf die Pflege von Beziehungen legen, werden sie vielleicht als zu weich und zu weiblich kritisiert.

Die größeren Systeme erkennen selten, daß das Geschlecht eines der Schlüsselthemen bei Problemen oder bei den bevorzugten Lösungen ist. Ein Berater, der sich dieser Frage widmet, kann Auseinander-

setzungen umdefinieren, indem er die Frage des Geschlechts deutlicher macht.

KURZBEISPIEL: AUFDECKEN SEXISTISCHER MUSTER

Ein staatliches Gymnasium bat um Konsultation wegen „sich verschlechternder Beziehungen“ in der Beratungsstelle. Eine neue Leiterin, Frau Kraus, war vor einem Jahr eingestellt worden. Sie ersetzte eine andere, Frau Appel, die freiwillig zurückgetreten war wegen eines Krankheitsfalls in ihrer Familie, aber innerhalb der Abteilung einen Posten behielt. Frau Appels Führungsstil war sehr kooperativ gewesen. Allerdings war sie deswegen von der Hauptverwaltung kritisiert worden, die der Ansicht war, sie greife nicht hart genug durch. Auf der Suche nach einem Ersatz bemühte sich die Verwaltung ausdrücklich um eine „stärkere“ Persönlichkeit. Das Personal der Beratungsstelle bestand aus sechs hauptberuflichen Beraterinnen und drei Sekretärinnen. Die Hauptverwaltung bestand aus einem Schulrat, einem stellvertretenden Schulrat, einem Direktor und zwei stellvertretenden Direktoren. Alle waren Männer.

Als Frau Kraus ihre Stelle antrat, wurde sie von der Verwaltung zur Härte angehalten. Leider interpretierte sie diese Botschaft so, daß sie sich nicht mit Frau Appel zusammentun sollte. Diese hatte ihr angeboten, sie in das System einzuführen, was Frau Kraus ablehnte. Nach kurzer Zeit wurden beim Personal Stimmen laut, die ihre Unzufriedenheit mit dem Führungsstil von Frau Kraus äußerten. Diese wurden von der Verwaltung nicht beachtet und als „Eifersüchteleien unter Frauen“ abgetan. Beschwerden, die wahrscheinlich sehr ernst genommen worden wären, wenn Männer sie vorgebracht hätten, wurden einfach ignoriert. Die Lage verschlechterte sich und mit dem Absinken der Arbeitsmoral stieg die Fehlzeitenquote.

Die Situation hatte das Ausmaß einer Krise erreicht, bevor man um eine Konsultation nachsuchte. Obschon eine ganze Skala von verschiedenen Betrachtungsweisen zur Verfügung stand, entschied sich der Berater dafür, das System unter einer Geschlechtsperspektive zu explorieren und dabei das Phänomen genauer zu untersuchen, daß Frauen in einem männerdominierten größeren System, sich gegenseitig anfeindeten. Die Art des Führungsstils, den Frau Kraus sich angeeignet hatte, machte sie scheinbar zum Verbündeten der Verwaltung, hatte sie aber vor allem von ihren Untergebenen entfremdet und eine erfolgreiche Arbeit unmöglich gemacht. Als der Berater mit Frau Kraus über ihren Führungsstil sprach, wurde deutlich, daß sie sich durch das Mandat der Verwaltung, Härte zu zeigen, gebunden fühlte. Andererseits aber fühlte sie sich bei der Durchsetzung dieses Ziels nicht wohl. Folglich versuchte sie noch härter zu sein, in der Annahme, daß sie aufgrund dieser Fähigkeit beurteilt würde. Ironischerweise wurde ihr zum Zeitpunkt der Konsultation nicht nur vom Personal der Beratungsstelle, sondern auch von der Verwaltung Versagen vorgeworfen. Sie fühlte sich in

die Rolle des Sündenbocks gedrängt und war verwirrt, daß die Verwaltung ihr genau das vorwarf, um was sie anfangs gebeten worden war.

Der Berater brachte die Frage des Geschlechts als bedeutende Dimension der Ereignisse zur Sprache. Zunächst wurde diese Auffassung von den Beteiligten, die weiterhin Frau Kraus die Schuld gaben, einfach abgetan. Frau Kraus allerdings erfaßte schnell das Dilemma, in dem sie sich befand, und änderte ihr Verhalten gegenüber den Mitarbeitern der Beratungsstelle in Richtung auf einen Führungsstil, den sie selbst bevorzugte. Sie fing an, ihre Mitarbeiter um mehr Anregungen zu bitten. Dadurch zeigten diese sich kooperationswilliger. Sie entschuldigte sich damit, daß sie jetzt begriffen habe, daß eine starke Führung nicht unbedingt autokratische Herrschaft bedeute. Der Berater arbeitete außerdem mit der Verwaltung und unterstrich die Notwendigkeit, Beschwerden viel früher ernst zu nehmen. Es wurden Fragen gestellt, in denen die unterschiedliche Behandlung von männlich bzw. weiblich dominierten Subsystemen innerhalb des größeren Systems zur Sprache kamen. Die Konsultation versuchte, das Problembewußtsein so zu schärfen, daß die Einbettung des größeren Systems in einen größeren kulturellen Rahmen hervorgehoben wurde, anstatt Einzelpersonen die Schuld zuzuschreiben. Dieser Ansatz ermöglichte eine Untersuchung von Sexismus innerhalb der Institution und die Durchführung von Workshops über Sexismus in der gesamten Schule. Diese Diskussionen wiederum führten dazu, daß Themen über Geschlechterrollen nach und nach auf den Lehrplan gesetzt wurden.

Obwohl diese Konsultation sicher nicht die Einstellungen aller Beteiligten geändert hat, sorgte sie für eine Untersuchung der Fragen des Geschlechts und des Sexismus innerhalb der Institution, welche vor der Konsultation unbeachtet geblieben waren. Weil er diese Fragen des Geschlechts bemerkt und hervorgehoben hatte, konnte der Berater in einen eskalierenden Prozeß der Schuldzuweisung eingreifen, der über kurz oder lang in der Vertreibung von Frau Kraus kulminiert, aber keinen wirklichen Wandel im größeren System bewirkt hätte.

SCHLUSSFOLGERUNG

Der Familientherapeut, der mit Frauen, ihren Familien und größeren Systemen arbeitet, muß die unausgesprochenen und nicht hinterfragten Annahmen kennen, von denen die meisten größeren Systeme in ihrer Arbeit mit Frauen ausgehen.

Simplistische Hypothesen, die den Frauen verdeckt oder offen die Schuld für ihre Umstände geben, müssen in Frage gestellt werden. Formulierungen, die Symptome nur mit Einzelpersonen und Familien in Verbindung setzen, dagegen aber die historischen, sozialen, politischen und wirtschaftlichen Zwänge ignorieren, die die

Stellung der Frau in der Familie gestaltet und festgelegt haben, bedürfen der Überarbeitung. Das Gespür für das tatsächliche Machtgefälle zwischen Männern und Frauen im wirklichen Leben und für die Art und Weise, wie dies den Behandlungs- oder Konsultationskontext durcheinanderbringt, sollte zu jeder Beurteilung von Problemen gehören.

Geschlechtsunterschiede zwischen Klienten und Helfern sind ein springender Punkt im Makrosystem. Diese Unterschiede werden entweder leicht als unbedeutend abgetan oder zum Nachteil der Frauen übertrieben, z. B. wenn einer alleinstehenden Frau mitgeteilt wird, sie brauche männliche Helfer für ihre Kinder. Statt dessen sollten diese Unterschiede anerkannt und im Hinblick auf die Rolle untersucht werden, die sie in der Beziehung zwischen Familie und größerem System spielen.

Um den Frauen den Rücken zu stärken, sind Interventionen erforderlich, die sich auf verschiedene Möglichkeiten voneinander abhängiger Beziehungen konzentrieren und die die Stellung der Frau gegenüber ihrer Familie und den größeren Systemen neu bestimmen.