

**Anna Niggles-Gellrich**

**Neue Wege statt alter Pfade:  
Frauen- und Gleichstellungsarbeit  
auf dem Weg zur Profession**

Der quantitativ weit vorangeschrittene Verberuflichungsprozess institutionalisierter Gleichstellungsarbeit lässt Forderungen nach der Aufwertung des Erwerbsberufes „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ (FGb) in den Mittelpunkt des Interesses rücken. Für die Analyse einer solchen qualitativen Weiterentwicklung bietet sich das Professionskonzept an. Es erweist sich allerdings als wenig zielführend, den an den freien Berufen orientierten, historisch gewachsenen Professionsbegriff an den modernen Beruf der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FGb'n) anzulegen, da diese Vorgehensweise die Berufsgruppe der Gleichstellungsbeauftragten nur in die Semiprofession verweist. Dies ist dem Wunsch nach Statusaufwertung der Berufsgruppe nicht dienlich. Der Rückgriff auf differenztheoretische (Nittel 2000) und prozesstheoretische (Hartmann 1968) Professionsüberlegungen ermöglicht hingegen a) eine Aufwertung der Beruflichkeit der FGb'n anhand eines gewandelten, den Erfordernissen moderner Dienstleistungsberufe angepassten, Professionsverständnisses ohne dabei b) die heterogenen Rahmenbedingungen und Erscheinungsformen institutionalisierter Gleichstellungsarbeit ausblenden zu müssen.

***Modern Routes Instead  
of Traditional Paths:  
Gender Equality Work  
on its Way to Profession***

*The process of vocational development of gender equality work advanced quantitatively, so that meanwhile the claim to raise the status of equal opportunity commissioners moved to the centre of attention. The professional concept offers itself for the analysis of such an improvement of quality. Certainly some difficulties arise if you start measuring that young and modern vocation of gender equality work with traditional profession's eye, because this notion of profession is a historical grown concept, unable to do justice to that young vocation. The traditional concept will slide gender equality work into semiprofession. This is contradictory to the vocational group's aspiration for improvement. Recourse of difference-theoretical reflections of Nittel (2000) and process-theoretical reflections of Hartmann (1968) may help, a) to enhance the status that young vocation of gender equality work because of the adaptability of these two concepts to the requirements of modern service societies and b) without running the risk of neglecting the very wide scopes and conditions of gender equality work.*

## Impressum

---

Anna Niggles-Gellrich: Neue Wege statt alter Pfade: Frauen- und Gleichstellungsarbeit auf dem Weg zur Profession.

IfBM.Impuls – Schriftenreihe des Instituts für Bildungswissenschaft und Medienforschung  
2. Jahrgang 2008, Beitrag 2

Diese Veröffentlichung wurde begutachtet von: Prof. Dr. Walter Georg  
Jun.-Prof. Dr. Michael Klebl

In der Reihe IfBM.Impuls werden regelmäßig Ergebnisse der wissenschaftlichen Arbeit am Institut für Bildungswissenschaft und Medienforschung der FernUniversität in Hagen publiziert. Im Mittelpunkt stehen Erkenntnisse zu Voraussetzungen und Möglichkeiten von Bildung im institutionellen und gesellschaftlichen Kontext vor dem Hintergrund technologischer Entwicklungen.

Die Beiträge sind wissenschaftlich begutachtet und stehen frei zugänglich über den Online-Publikationsserver der FernUniversität in Hagen (deposit::hagen) zur Verfügung.

Die Deutsche Bibliothek archiviert zusätzlich die Beiträge der Reihe IfBM.Impuls, so dass alle Beiträge dauerhaft im World Wide Web verfügbar sind.

ISSN: 1864-6719

URL: <http://ifbmimpuls.fernuni-hagen.de>

Veröffentlicht unter der Digital Peer Publishing Lizenz Version 2.0 vom Juni 2004 der Initiative „Digital Peer Publishing NRW“

[http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/index\\_html/dppl/DPPL\\_v2\\_de\\_06-2004.html](http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/index_html/dppl/DPPL_v2_de_06-2004.html)

Herausgeber

IfBM.Impuls wird seit 2007 herausgegeben vom Institutsvorstand des Instituts für Bildungswissenschaft und Medienforschung an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften der FernUniversität in Hagen. Mitglieder des Institutsvorstands sind:

- Apl.-Prof. Dr. Roland Bast, Systematische Pädagogik
  - Prof. Dr. Theo Bastiaens, Mediendidaktik
  - PD Dr. Thomas Brüsemeister, Empirische Bildungsforschung
  - Prof. em. Dr. Horst Dichanz
  - Prof. em. Dr. Karl-Heinz Dickopp
  - Ulrike Fromm, Interkulturelle Erziehungswissenschaft
  - Prof. Dr. Walter Georg, Berufs- und Wirtschaftspädagogik
  - Apl.-Prof. Dr. Arno Giesbrecht, Berufs- und Wirtschaftspädagogik
  - Prof. Dr. Georg Hansen, Interkulturelle Erziehungswissenschaft
  - Jun.-Prof. Dr. Michael Klebl, CSCL
  - Dr. Cornelia Mattern, Berufs- und Wirtschaftspädagogik
  - Prof. em. Dr. Dr. h. c. Otto Peters
  - Apl. Prof. Dr. Raimund Pfundtner, Interkulturelle Erziehungswissenschaft
  - PD Dr. Sven Sauter, Heil- und Sonderpädagogik
  - Cand. B. A. Mechthild Schneider, Studentische Vertreterin
  - Dr. Susanne Winnerling, Interkulturelle Erziehungswissenschaft
  - Prof. Dr. Claudia de Witt, Bildungstheorie und Medienpädagogik
- Die Organisation der Schriftenreihe übernimmt ein enger Herausgeberkreis (die Schriftleitung),:
- Geschäftsführender Direktor des Institut für Bildungswissenschaft und Medienforschung, Prof. Dr. Georg Hansen im Amt
  - Jun.-Prof. Dr. Michael Klebl
  - Dr. Susanne Winnerling

Kontakt

FernUniversität in Hagen

Institut für Bildungswissenschaft und Medienforschung

– IfBM.Impuls –

58084 Hagen

[ifbm.impuls@fernuni-hagen.de](mailto:ifbm.impuls@fernuni-hagen.de)

## Inhalt

---

<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Beruflichkeit von Gleichstellungsarbeit (Grundlagen)</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>Unterwegs vom Beruf zur Profession</b>	<b>14</b>
3.1	Traditionelle Professionstheorie und Gleichstellungsarbeit.....	15
3.1.1	Expertenwissen .....	15
3.1.2	Autonomie und gesellschaftliches Mandat.....	17
3.1.3	Klientenorientierung.....	18
3.2	Zur Problematik von Gleichstellungsarbeit als Semi-Profession .....	20
3.3	Differenztheoretische Professionsüberlegungen.....	23
3.3.1	Professionalisierung.....	23
3.3.2	Professionalität.....	25
3.4	Prozesstheoretische Annäherung an den Professionsbegriff .....	28
3.4.1	Implikationen von Hartmanns Überlegungen für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten .....	30
3.4.2	Fazit der prozesstheoretischen Betrachtungsweise .....	32
<b>4</b>	<b>Ausblick</b>	<b>33</b>
<b>5</b>	<b>Verzeichnisse</b>	<b>35</b>
5.1	Literatur und Quellen .....	35
5.2	Abbildungsverzeichnis.....	40

Der vorliegende Aufsatz fasst die Ergebnisse einer unveröffentlichten Masterarbeit zusammen, die unter dem Titel: „Gleichstellungsarbeit im Wandel: Auf dem Weg von der Mission zur Profession?“ im Sommer 2005 an der FernUniversität in Hagen im Lehrgebiet „Berufs- und Wirtschaftspädagogik“ vorgelegt und von Prof. Dr. Walter Georg und Frau Dr. Sattel begutachtet wurde.

#### Empfohlene Zitierweise

Anna Nigges-Gellrich (2008): Neue Wege statt alter Pfade: Frauen- und Gleichstellungsarbeit auf dem Weg zur Profession. In: IfBM.Impuls – Schriftenreihe des Instituts für Bildungswissenschaft und Medienforschung 2 (2008) 2,  
URL: <http://ifbmimpuls.fernuni-hagen.de/2008-2-Frauen-Gleichstellungsarbeit-Profession.pdf>,  
URN: urn:nbn:de:708-@@@@@@@@-@@@,  
(Letzter Zugriff: Datum)



#### **Anna Nigges-Gellrich M.A.**

studierte an der FernUniversität in Hagen Erziehungswissenschaft und Soziale Verhaltenswissenschaften.  
Seit dem 01.01.2006 ist sie als wissenschaftliche Hilfskraft im Lehrgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik am Institut für Bildungswissenschaft und Medienforschung der FernUniversität in Hagen beschäftigt.

# 1

## Ausgangslage

---

Mit der Studentenrevolte im Jahre 1968 entwickelte sich auch die „Neue Frauenbewegung“, in deren Verlauf sich ab dem Ende der siebziger bzw. dem Anfang der achtziger Jahre des letzten Jahrhunderts verschiedene feministische Strömungen formierten. In einer dieser Strömungen zeigte sich ein liberaler, gleichstellungspolitischer Feminismus, aus welchem die Institutionalisierung von Gleichstellungsarbeit hervorging.

Die Aktivitäten der organisierten Frauen des liberalen gleichstellungspolitischen Feminismus zielten darauf ab, auf allen staatlichen und gesellschaftlichen Ebenen durch die Übernahme von Mandaten und (machtvollen) Positionen Einfluss zu gewinnen. Institutionalisierte Frauenpolitik sollte Veränderungen im Rahmen des vorherrschenden Systems herbeiführen: Gleichstellungspolitik als institutionalisierte, administrativ eingebundene Frauenpolitik zur gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe von Frauen war der Weg, um die Anpassung sozialer Wirklichkeit an die Rechtsgarantien des Grundgesetzes und den Abbau bestehender Ungleichheiten zu erreichen. Es begann die Verrechtlichung – also die Normierung – eines Problembereiches (hier: Frauen- und Gleichstellungspolitik), durch die geltendes Recht auf neu hinzukommende Sachverhalte ausgeweitet wird und die mit der Ausarbeitung immer speziellerer Gesetze einhergeht (vgl. Landfried, 1984; Rudolph/Schirmer 2004). Mit der Institutionalisierung ging die Etablierung der Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FGb'n<sup>1</sup>) einher, die in öffentlichen Verwaltungen, Behörden und Gerichten die Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsgebotes kontrollieren soll(te).

Die föderale Organisation der BRD zeigt sich in der Organisation von institutionalisierter Gleichstellungsarbeit, die durch unterschiedliche gesetzliche Vorgaben auf Bundesebene (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz)-, Landesebene (jeweiliges Landesgleichstellungsgesetz) und kommunaler Ebene (Kommunal-/Gemeindeordnung) geregelt ist. Die gleichstellungsrelevante Gesetzgebung spiegelt – v. a. in den untereinander differierenden Landesgleichstellungsgesetzen – die föderale Verfasstheit des Staates wieder. Grob verallgemeinernd kann man aber sagen, dass die gesetzlichen Grundlagen ebenso Regelungen zu Aufgaben und Kompetenzen der FGb'n enthalten wie zu Frauenförderplänen, familiengerechten Arbeitsbedingungen, personellen Maßnahmen und zum Verhältnis von FGb'n und der Personalvertretung.

---

<sup>1</sup> FGb: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte  
FGb'n: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten  
FGa: Frauen- und Gleichstellungsarbeit

Verantwortlich für die Durchführung und den Vollzug gleichstellungsgesetzlicher Inhalte ist die Verwaltungsleitung; die FGb kontrolliert die verpflichtende Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben.

Die Erscheinungsformen institutionalisierter Gleichstellungsarbeit sind – den politischen Konstruktionen des Institutionalierungsprozesses geschuldet – vielfältig und führen zu verschiedenartigen Problemlagen für die Akteurinnen. FGb arbeiten unter sehr unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen. Kann sich eine FGb ausschließlich der Gleichstellungstätigkeit widmen, so übt sie ihre Tätigkeit *nicht funktionsgeteilt* aus. Für diesen Fall wird in der Literatur normalerweise der Begriff der „Hauptamtlichkeit“ genutzt. Ist eine FGb neben den frauenspezifischen Aufgaben noch für weitere Aufgaben/Funktionsbereiche in „ihrer“ Organisation zuständig, so übt sie die Gleichstellungstätigkeit *funktionsgeteilt* aus, was in der Regel mit dem Begriff „Nebenamtlichkeit“ bezeichnet wird. Wichtig für die analysierende Betrachtung der Erscheinungsformen von institutionalisierter Gleichstellungsarbeit ist ferner die Frage, ob im Falle einer Funktionsteilung die Frauen- und Gleichstellungsarbeit (FGa) die dominierende Aufgabe darstellt oder nicht (vgl.: Mayer 2000, S. 53). Funktionsteilung erweist sich z.B. dann als problematisch für die FGb'n, wenn sie zu quantitativer Überforderung hinsichtlich der angemessenen Ausfüllung der Aufgaben der verschiedenen Funktionsbereiche führt, wenn einander (wohlmöglich diametral) entgegenstehende Funktionsbereiche zu Interessenkonflikten führen, wenn die „angemessene“ Freistellung einseitig durch Vorgesetzte definiert wird oder wenn die Anerkennung der Gleichstellungsarbeit gering ist und die Gleichstellungstätigkeit negative Konsequenzen für die Bewertung ihrer Arbeit im anderen Funktionsbereich nach sich zieht (zur Problematik der Funktionsteilung vgl.: Noller/Gröning 2002; Begander/Schwertberger 1995; Herb 2001; Breining/Herzer 2003).

Ehrenamtliche Gleichstellungsarbeit ist nach Gräbel (2000) durchgängig durch ungünstige Rahmenbedingungen hinsichtlich räumlicher, technischer und finanzieller Ausstattung stark belastet und hat „auch in der Einschätzung der Bürgermeister lediglich Alibicharakter [...], um den Gesetzesauftrag zu erfüllen“ (ebd.), erfüllt die ihr zugeordnete Querschnittsaufgabe nicht und läuft in ihrer gleichstellungspolitischen Wirkung gen Null.

Die Akteurinnen bringen eine breite Vielfalt an Qualifikationen und schon vorhandenen Kompetenzen mit in das Amt der FGb'n ein: Eine Ausbildung zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten existiert nicht. Vielfach werden an die Vorbildung/Ausbildung der von den Dienststellen bestellten FGb'n keine Bedingungen geknüpft, wodurch sich diesbezüglich ein extrem breites Spektrum von der angelernten Hilfskraft bis zur Fachhochschulprofessorin ergibt (vgl. Lampe, 2000, S. 13). Manche Akteurinnen (besonders die der kommunalen Ebene) sind in der Frauenbewegung verwurzelt und verfügen über großes einschlägiges Wissen und weit reichende Genderkompetenz, andere (besonders die nach Landesgleichstellungsgesetzen tätigen FGb'n) ver-

fügen nur über eher wenige Kenntnisse auf dem Gebiet der Frauenförderung“ (Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg Universität Mainz, 2000, S. 4).

Problemlagen für Akteurinnen ergeben sich auch aus der mangelnden Akzeptanz von Gleichstellungsarbeit durch die in der Organisation/Institution arbeitenden Menschen. Eine gesetzlich geregelte Ausbildung zur FGb'n, die mit standardisierten Kompetenzbündeln einhergeht, existiert nicht.

Noller/Gröning (2002, S. 2) verweisen auf den hohen Stellenwert von spezifischem – gemeint ist zur Handhabung von Gesetzen befähigendes und somit verwaltungsakzeptiertes – Wissen, dass die Anerkennung und Akzeptanz bei den Mitarbeitenden der Verwaltungen nach sich ziehe. In diesem Sinne (verwaltungs-)fremdes Wissen wird trivialisiert und geht mit Akzeptanzverlusten der Person (und damit auch der von dieser Person bekleideten Position) einher. Eine in diesem Sinne „akzeptable“ Expertinnenausbildung bringen in erster Linie Juristinnen aber auch Absolventinnen verwaltungswissenschaftlicher oder kultur- und sozialwissenschaftlicher Studiengänge mit. Diese Voraussetzung erfüllt in der Untersuchung von Noller/Gröning nur etwa die Hälfte der befragten FGb'n. Den FGb'n ohne (in *diesem* Sinne einschlägigen) Studium, den nebenamtlichen FGb'n und FGb'n, die „*allein wegen ihrer Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht ernannt* wurden“ (ebd., S. 2; Hervorhebung durch die Autorin), fehle es an der notwendigen, durch nachweisliche fachliche Qualifikation zu erreichenden, Anerkennung, die mit der erfolgreichen Handhabung gesetzlicher Möglichkeiten in der Verwaltung Hand in Hand gehe.

Auch Schlapeit-Beck (2004, S. 73) verweist auf Probleme der Anerkennung durch die Verwaltung: „In der Anfangsphase [kommunaler Gleichstellungsarbeit; die Autorin] stellte sich Ablehnung als Ignoranz, Nichtbeachtung und Nichternstnahme dar. Heute wird die Ablehnung von Gleichstellungspolitik kaum noch offen ausgesprochen und ausgetragen. Die Formen der Ablehnung sind heute subtiler, denn eine Kommunalverwaltung kann sich nicht offen gegen geltendes Recht stellen“. In diesem Sinne sind auch die Ausführungen von Rudolph/Schirmer (2004, S. 100 ff.) zu verstehen, die einen durchweg „nachlässigen“ Umgang mit Gesetzen durch Verwaltungsleitungen feststellen, bei gleichzeitiger Abwehr jeglichen gleichstellungsgesetzlichen Zwanges. Die Verwaltungsleiter erheben einen Anspruch auf die Definitionsmacht hinsichtlich frauenpolitischer Probleme. Sie verfolgen eine Strategie, die das Recht bzw. die Gesetze auf eine personale Dimension transformiert. Strukturelle Probleme werden in persönliche umdefiniert. Zu diesem Zweck gibt der Verwaltungsleiter der FGb'n einen von ihm festgesetzten Handlungsradius vor. Frauenpolitischer Gesetzgebung kommt in diesem Zusammenhang die Aufgabe zu, eine gute Atmosphäre herzustellen, was wiederum nur in einem harmonischen Miteinander verwirklicht werden kann (vgl. ebd., S. 100). Wenn eine FGb den leitungsseitig vorgegebenen, verengten Handlungsspielraum nicht akzeptiert und „rebelliert“, erhalten Konflikte eine persönliche

Dimension und deren strukturelle Bedingungen geraten in den Hintergrund. Rudolph/Schirmer sprechen in diesem Zusammenhang von der „Individualisierung von Frauenpolitik“ (ebd. S. 100). Aus dieser Individualisierung von Frauenpolitik ergibt sich, dass erfolgreiche FGa neben Fachkompetenz auch ein hohes Maß an personaler und sozialer Kompetenz von den FGb'n fordert.

FGb sehen sich des Weiteren mit *Widerständen* gegen die Institutionalisierung von Gleichstellungsarbeit seitens der MitarbeiterInnen und KollegInnen konfrontiert. Auf mittleren und unteren Hierarchieebenen gilt dieses gleichermaßen für Frauen wie Männer, da hier der Konkurrenzkampf zwischen Frauen und Männern am heftigsten ist und sich zudem gerade auch jüngere Frauen nicht von den FGb'n vertreten lassen wollen (vgl. Breining/Herzer 2003; Wichmann, 1999, S. 44).

Durch die Institutionalisierung von Gleichstellungsarbeit wurden FGb tätig, deren Aufgabe darin besteht, Benachteiligungen von Frauen offen zu legen bzw. sich für die Beseitigung derjenigen Strukturen und Bedingungen einzusetzen, die die Benachteiligungen erst ermöglichen. Die FGb'n sind aus den Verwaltungen der Kommunen, der Länder und des Bundes nicht mehr wegzudenken. Ihr Tätigkeitsgebiet hat sich, seit der Einsetzung der ersten kommunalen FGb'n in Köln im Jahr 1982, in dem beschriebenen, stetigen Institutionalisierungs- und Verrechtlichungsprozess, zu einem komplexen, durch vielfältige Erscheinungsformen gekennzeichneten Tätigkeitsfeld entwickelt. Ohne Einschränkung kann festgehalten werden, dass die FGb'n ein Segment des Arbeitsmarktes erobert haben. Die Akteurinnen der Gleichstellungsarbeit selbst gehen einen Schritt weiter und sprechen mit großer Selbstverständlichkeit vom *Beruf* der FGb'n (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten 2000, S. 30; Wrangell u. a. 1998). Die Bundesagentur für Arbeit stellt in ihrem Internetauftritt „BERUFENET“ unter den Suchworten „Frauenbeauftragte“ oder „Gleichstellungsbeauftragte“ diesen Beruf in aller Kürze vor<sup>2</sup>, d. h. auch hier geht man von der Beruflichkeit von FGa aus. Augenscheinlich hat sich das Tätigkeitsfeld der Gleichstellungsarbeit entgegen aller oben beschriebenen Widerstände und Vorbehalte sowohl innerhalb der Verwaltungen als auch bei den Mitarbeitenden der einzelnen Verwaltungsorganisationen zum Beruf entwickelt.

<sup>2</sup> <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=29517>  
[01.04.2008]

## 2

### Beruflichkeit von Gleichstellungsarbeit (Grundlagen)

---

Bei differenzierter Betrachtung anhand festgelegter soziologischer Definitionskriterien muss indes festgehalten werden, dass das Tätigkeitsfeld der FGB'n nur bedingt jenen Maßstäben gerecht wird, die gemäß soziologischer Berufsdefinitionen an eine Tätigkeit angelegt werden (müssen), um dieses als „Beruf“ bezeichnen zu können. Diese Sichtweise gründet sich v.a. im Fehlen einer standardisierten Ausbildung zur Schaffung eines standardisierten und normierten Kompetenzbündels.

Führt man sich vor Augen, dass sich der „Beruf“ als spezifische Organisationsform von Arbeit, Erwerbstätigkeit und Qualifikation am deutschen Arbeitsmarkt „als zentrale, wirkungsmächtigste erwerbsstrukturierende Institution durchgesetzt“ hat (vgl. Georg 2001, S. 371), so wird deutlich, warum es nicht unerheblich ist, ob vom Tätigkeits- oder Berufsfeld der Gleichstellungsarbeit gesprochen wird. Der Arbeitsmarkt gewinnt durch die auf dem Markt vorhandenen Berufe an Struktur und Transparenz. Berufe sind ein Mittel sozialer Strukturierung und Absicherung, weil sie soziale Ungleichheit erzeugen und verfestigen. Der Beruf ist sozialversicherungsrelevant und den Status bestimmend. Er setzt das Individuum in Beziehung zur Gesellschaft (vgl. Meyer 2000). Die rechtliche Absicherung von Beruf und Berufsausbildung ist in Deutschland – im internationalen Vergleich – sehr hoch. Berufe schaffen Orientierung, denn sie vergegenwärtigen „als standardisierte Qualifikationsmuster [...] gesellschaftliche Konventionen, die die Erwartungen an die Zukunft und an das Verhalten anderer stabilisieren“ (Georg 1996 S. 34; zitiert nach Meyer 2000, S. 45). Formale Beruflichkeit drückt sich in den Bildungsabschlüssen des Dualen Systems bzw. in den allgemein anerkannten Berufszertifikaten der Fach- und Hochschulen aus, was impliziert, dass nicht jede auf dem Arbeitsmarkt verrichtete Tätigkeit unter dem Stichwort „Beruf“ zu erfassen ist.

Die Schwierigkeit, die Tätigkeit der FGB'n auf der Grundlage soziologischer Definitionen als berufliche Tätigkeit verstehen zu können, soll exemplarisch anhand der Ausführungen von Beck, Brater und Daheim (1980) sowie Geser (2002) dargelegt werden.

Beck, Brater und Daheim (1980) entwickeln ihre Berufsdefinition aus den verschiedenen Formen und Strukturen der subjektbezogenen Arbeitsorganisation in komplexen arbeitsteiligen Gesellschaften. Sie sehen den Beruf als „dauerhafte, standardisierte, auf einer Spezialisierung der Fähigkeiten beruhende[n] Form der Bereitstellung von Arbeitsvermögen“ (Beck, Brater, Daheim 1980, S. 25). Der Bezug zur Arbeitsmarktfähigkeit der Leistung wird in der Annäherung von Beck, Brater und Daheim an den Berufsbegriff sehr deutlich hervorgehoben, wenn sie Berufe aus ihrem subjektorientierten Blick-

winkel definieren als „komplexe, institutionalisierte Bündelung der markt-relevanten Arbeitsfähigkeit von Personen“ und als „*relativ tätigkeits-unabhängige, gleichwohl tätigkeitsbezogene Zusammensetzungen und Abgrenzungen von spezialisierten, standardisierten und institutionell fixierten Mustern von Arbeitskraft, die u. a. als Ware am Arbeitsmarkt gehandelt und gegen Bezahlung in fremdbestimmten, kooperativ-betrieblich organisierten Arbeits- und Produktionszusammenhängen eingesetzt werden*“ (ebd., S. 19 f., Hervorhebung von Beck, Brater, Dahlheim 1980).

„Die solchermaßen standardisierten Qualifikationsbündel erfordern eine systematische Ausbildung“ (Kutscha 1994, S. 37). Wird diese Definition von Beruf zugrunde gelegt, so ist bisher für die Gleichstellungsarbeit ein sehr wohl spezialisiertes, aber kaum standardisiertes und institutionell fixiertes Arbeitskraftmuster vorhanden. Eine systematische Ausbildung existiert für die Gleichstellungsarbeit erst in Ansätzen, *was gemäß dieser Definition gegen die Berufsmäßigkeit von Gleichstellungsarbeit spricht*. Dem widersetzt sich die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, indem sie einerseits den fachlich relativ weit gefassten (Fach-)Hochschulabschluss als standardisiertes Ausbildungszertifikat anführt, gleichzeitig aber Bestandsschutz für diejenigen Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten konstatiert, die die Standardisierung der Ausbildung in Form dieses Abschlusses nicht aufweisen.

Hinsichtlich des monetären Aspektes von Berufsarbeit sprechen Beck, Brater und Daheim von der Arbeitskraft, die als Ware am Arbeitsmarkt *gegen Bezahlung* gehandelt wird. Das lässt zunächst alle Optionen für Beruflichkeit von Gleichstellungsarbeit auch für funktionsgeteilt arbeitende FGb offen – auch dann, wenn Gleichstellungsarbeit in den Funktionsbereichen dieser Akteurinnen einen nur geringen Anteil hat. Anders als in einer häufig zitierten Definition von Max Weber gehen Beck, Brater und Daheim hier zunächst nicht davon aus, dass die Berufsarbeit „Grundlage der Versorgungs- und Erwerbchance“ zu sein hat (Weber 1904 zitiert nach Kutscha 1994, S. 36). An anderer Stelle spezifizieren Beck, Brater und Daheim den monetären Aspekt der oben genannten Definition dahin gehend, dass „Arbeitsfähigkeiten dann verberuflicht werden, wenn sie Basis der individuellen Erwerbssicherung durch Arbeit für einen Markt – bzw. durch marktmäßigen Austausch der Arbeitsfähigkeiten selbst – werden“ (Beck, Brater, Daheim 1980, S. 71).

Indem Beck, Brater und Daheim hier von individueller Erwerbssicherung sprechen kommen sie zum einen der Auffassung von Weber sehr nah und fassen zum anderen den monetären Aspekt sehr viel enger als in ihrer zuvor genannten Aussage. Das bedeutet: Funktionsgeteilte zehnpromtente Gleichstellungsarbeit ist daher eher keine Berufsarbeit, funktionsgeteilte, achtzigpromtente Gleichstellungsarbeit demgegenüber schon. Wie es aussieht, wenn für funktionsgeteilte Gleichstellungsarbeit 40% oder 50% der Arbeitszeit formal vorgesehen und real auch umgesetzt werden, möchte ich an dieser Stelle nicht entscheiden.

Auf der Basis des marktmäßigen Austausches von Arbeitsfähigkeiten können nach Beck, Brater und Daheim „grundsätzlich nur solche gesellschaftlichen Probleme, Bedürfnisse und Aufgaben in Form von Berufen bearbeitet werden, die mit entsprechender Kaufkraft verbunden sind und einen Träger – Kunden, Staat, Betrieb usw. – finden, der sie marktgerecht ausschreibt. [...] Probleme und Bedürfnisse, die weder wirtschaftlichen Gewinn versprechen, noch den Anerkennungsprozess eines öffentlichen Problems (sei es durch den Staat, die Kirchen oder freie Verbände) erfolgreich bestanden haben, können in Form von Berufen nicht bearbeitet werden“ (Beck, Brater, Daheim 1980, S. 246–248). Nach diesen Aussagen von Beck, Brater und Daheim ist Gleichstellungsarbeit auf kommunaler Ebene und nach den Landes- und Bundesgesetzen für den öffentlichen Dienst und die öffentliche Verwaltung vom Grundsatz her die Möglichkeit von Beruflichkeit zuzubilligen, da der Verrechtlichungs- und Institutionalisierungsprozess von Gleichstellungsarbeit Ausdruck der öffentlichen Anerkennung der Gleichstellungsproblematik ist. Die bezahlte haupt- und/oder nebenamtliche Gleichstellungsarbeit ist zudem ein Beweis dafür, dass auf Landes-, Bundes- und kommunaler Ebene auch die geforderte Kaufkraft für die Arbeitsfähigkeit/das Arbeitskraftmuster „Gleichstellungsarbeit“ vorhanden ist. Für die Privatwirtschaft gilt in diesem Zusammenhang: Das die FGB beschäftigende Unternehmen verfügt als Kunde über die notwendige Kaufkraft für die Arbeitsleistung, weshalb auch hier Beruflichkeit gegeben ist, auch wenn ein öffentlicher Anerkennungsprozess durch Gesetzgeber und Verbände der Privatwirtschaft hier nicht erfolgt ist, da oben benannte Vereinbarung (Kap. 2.5) keine formale und verpflichtende Anerkennung der Gleichstellungsproblematik darstellt.

Die widersprüchliche bzw. schwierige Vereinbarkeit von soziologischen Berufsdefinitionen mit den Erscheinungsformen institutionalisierter Gleichstellungsarbeit zeigt sich auch in berufsdefinitorischen Äußerungen von Geser (2002), der auf die „*materielle Existenzsicherung durch regelmäßigen Gelderwerb*“ (und auf „die einzigartige Zentralstellung von Berufsrollen für die gesellschaftliche Positionierung und die Lebensführung der Individuen“ verweist. Dieser Aspekt fehlt nach Geser „bereits nebenamtlichen Tätigkeiten“ und „insbesondere Ehrenämtern“ (ebd. S. 53) und somit fehlt seiner Meinung nach auch der Anspruch, als Beruf gelten zu können (2002, S. 53, Hervorhebung: Heinz Geser).

Fazit dieses kurzen berufssoziologischen Exkurses: Fehlende Standardisierung der Ausbildung von FGB'n aber auch die Konsequenzen funktionsgeteilter Gleichstellungsarbeit (monetärer Aspekt der Erwerbssicherung, Nebenamt/Hauptamt) bewirken, dass die Tätigkeit der FGB'n die Anforderungen soziologischer Berufsdefinitionen an Beruflichkeit nur bedingt erfüllen.

Wird die Frage nach der Beruflichkeit von Gleichstellungsarbeit auf der Basis der quantitativen Berufsforschung, d.h. des Berufsbegriffs des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gestellt, so ergibt sich ein anderes

Bild. Das Berufsverständnis des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. Dostal u. a. 1999) unterscheidet sich grundlegend vom soziologischen Berufsbegriff, da es sich nicht auf den erlernten Beruf beschränkt, sondern den Beruf sowohl als Tätigkeit bzw. Erwerbsberuf als auch als erlernten Beruf (Ausbildungsberuf) sieht. Für das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sind beide Sichtweisen wichtig, da nur so arbeitsmarktliche Zusammenhänge verstanden werden können. „Quantitativ meint in diesem Zusammenhang alle Forschungsbemühungen, berufliche Strukturen und Entwicklungen nicht nur qualitativ zu beschreiben, sondern auch, soweit möglich, auf repräsentativer Basis zu quantifizieren“ (Dostal u. a. 1999, S. 41). Quantitative Berufsforschung ist somit primär als Anwendungsforschung zu verstehen.

Dostal (2002) widerspricht der Auffassung, Berufe bzw. das Berufskonzept seien obsolet. Er plädiert für ein Berufskonzept, dass dem Beruf die Funktion auferlegt, „Aufgaben und Tätigkeiten arbeitsteiliger Strukturen innerhalb des Erwerbssystems zu beschreiben, zu organisieren und gesellschaftlich abzusichern“ (Dostal, 2002, S. 465). Der Beruf ist „Wurzel für die Allokation des Individuums in der Arbeitswelt wie auch in der Gesellschaft. Berufe haben ihr jeweiliges spezifisches Image“ (Dostal, 2002, S. 465). Ihnen wohnt eine Signalfunktion bzgl. Einkommenspotenzialen, Wertschätzung, Anerkennung und Status inne. Somit stellt ein Beruf die „für eine vorgegebene Arbeitsaufgabe charakteristischen Merkmalskombinationen dar. Beruf entsteht und besteht im Spannungsfeld zwischen Arbeitsplatz- und Arbeitskraftseite. „Verfassungsrechtlich ist ein Beruf jede auf Dauer berechnete und nicht nur vorübergehende, der Schaffung und Erhaltung einer Lebensgrundlage dienende Betätigung“ (Dostal u. a. 1998, S. 440).

Ein Beruf definiert sich auf dieser Grundlage durch

1. „Bündel von Qualifikationen im Sinne charakteristischer Ausprägungen und Anordnungen von Wissen [...] und Sozialkompetenz [...].
2. Aufgabenfelder, die den Qualifikationsbündeln zugeordnet sind und die durch eine Kombination aus Arbeitsmitteln, Objekt (Gegenstand) und Arbeitsumfeld geprägt sind.
3. Hierarchisch abgestufte Handlungsspielräume, die sich aus der Verknüpfung der Qualifikationsseite (Arbeitskraftseite) mit der funktionalen Ausprägung der Arbeitsaufgaben (Arbeitsplatzseite) ergeben. Sie sind bestimmt durch den Status (die betriebliche Position des Einzelnen), die Organisationseinheit (Aufgabengebiet/Abteilung) und das spezifische Arbeitsmilieu. In diesem Rahmen können persönliche Interessen im Sinne gestalterischer Ziele entfaltet werden.
4. Beruf wirkt über die Erwerbstätigkeit hinaus als Strukturmerkmal gesellschaftlicher Einordnung und Bewertung“ (Dostal u. a. 1998, S. 440).
5. Der Beruf legt in seiner statusmäßigen, hierarchischen Abstufung die Chancen des Individuums auf Einkommenssicherung, auf Identitäts-

findung durch die Arbeit, auf Selbstverwirklichung und Autonomie fest, aber auch darauf, an „Weiterentwicklung und Gestaltung der Berufsmuster aktiv mitzuwirken“ (ebd.).

Ein Berufsverständnis in diesem Sinne legt Fertigkeiten, Wissen und Fachkompetenz nicht auf formalisierte bzw. standardisierte Ausbildungsgänge fest, sondern differenziert vielmehr

- den Ausbildungsberuf, dessen in einer formalisierten Berufsausbildung erworbenes Qualifikationsprofil den Fachberuf konstituiert, und
- den Erwerbsberuf, zu dem Zugangsmöglichkeiten aus sehr unterschiedlichen beruflichen Ausbildungsgängen bestehen (vgl. Dostal u.a. 1999, S. 44).

Im Erwerbsberuf sind nicht nur für diesen Beruf Ausgebildete tätig, sondern auch andere Erwerbstätige, „*unabhängig von ihrer formalen beruflichen Qualifikation*“ (Dostal, Schade, Parmentier 1999, S. 55; Hervorhebung durch die Autorin).<sup>3</sup> Das übergreifende Verständnis von Beruf als Organisationsprinzip von Arbeit, Erwerb und Qualifikation ist auch für den Erwerbsberuf gültig.

Auf der Grundlage anwendungsbezogener Berufsforschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist FGa eindeutig als Erwerbsberuf identifizierbar. Mit der Berufsbezeichnung – in diesem Fall: FGb – wird laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der laienverständliche Transport folgender Dimensionen übernommen:

1. „die Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten in ihrer Kombination, auf die Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen zugeschnitten sind;
2. die Position des Individuums im Geflecht arbeitsteiliger Organisationen;
3. die Einordnung ins gesellschaftliche Wertesystem, durch die personale und soziale Identität ausgeformt wird“ (Dostal, Stooß, Troll 1998, S. 443)

Die Zuerkennung des Berufsstatus für Gleichstellungsarbeit hat Konsequenzen:

1. Auf gesellschaftlicher Ebene sind Maßnahmen der Verrechtlichung und planvollen Gestaltung zu initiieren und zu koordinieren (vgl. Meyer 2000, S. 39),
2. auf betrieblicher Ebene müssen Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung stattfinden und
3. auf persönlicher Ebene muss das Individuum (d. h. die FGb) rationale und planvolle Entscheidungen zur beruflichen Weiterbildung und zur Sicherung des Arbeitskraftverwertungsinteresses treffen (s. u.).

Diesen *Erwerbsberuf* üben Frauen innerhalb der Verwaltungen unter bundesweit sehr *heterogenen Rahmenbedingungen* aus.

---

<sup>3</sup> Ausgenommen sind Berufstätigkeiten, deren Ausübung von formaler, staatlicher Erlaubnis abhängt, z. B. der Arztberuf

# 3

## Unterwegs vom Beruf zur Profession

---

Institutionalisierung von Gleichstellungsarbeit ist qualitativ und quantitativ seit ihren Anfängen weit vorangeschritten (Ausnahme: die Privatwirtschaft). Am Beispiel der Gleichstellungsarbeit zeigte sich, wie schwierig es war, angesichts der vorgefundenen Realitäten der Arbeitswelt die soziale Organisation von Gleichstellungsarbeit mit dem historischen – berufssoziologischen – Berufskonzept zu beschreiben. Die berufliche "Fassbarkeit" von Gleichstellungsarbeit bedarf der anwendungsbezogenen Konzeptualisierung des Berufsbegriffs auf der Grundlage quantitativer Berufsforschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Derzeit stellt sich, da die quantitative Institutionalisierung (und damit Konstituierung und Etablierung des Berufes „FGb“ (weit) vorangeschritten ist, die Frage, ob es nicht an der Zeit ist, eine Perspektiverweiterung vorzunehmen und das Augenmerk von formalen Aspekten (Einrichtung und Ausstattung der Stellen, gesetzliche Grundlagen für Institutionalisierung und Aufgaben) auch qualitativen Fortschritten des Verberuflichungsprozesses zuzuwenden. Damit rücken Fragen der Intensivierung und Organisation von Aus- und Weiterbildung, der Statuserhöhung, der Erfassung von Aufgabenstrukturen des beruflichen Handelns, Maßnahmen zur Beschreibung der hohen Aufgabenkomplexität sowie der Selbstvergewisserung und Selbstverständigung ebenso in den Vordergrund wie berufsständische Normen und/oder weitergehende Autonomie und Selbstkontrolle (vgl. Wrangell u. a. 1998, S. 10). Damit verbunden ist eine Erhöhung des Anspruchsniveaus, ein „Mehr an Beruflichkeit“ (vgl. Meyer 2000, S. 87). Für die Beschreibung solch gesteigerter Beruflichkeit bietet sich nach Meyer (2000, S. 49) das Professionskonzept als „analytisches Instrument zur Beschreibung gehobener Formen der sozialen Organisation von Arbeit“ an.

Die Begriffe Profession, Professionalisierung und Professionalität sind in der jüngeren Literatur zur FGa zahlreich zu finden. Offensichtlich setzen sich Praktikerinnen und Theoretikerinnen der FGa für eine diesbezügliche Aufwertung beruflicher FGa ein bzw. mit den entsprechenden Prozessen auseinander (vgl. Wrangell u. a. 1998; Holland-Cunz 1998, S. 81; Noller/Gröning, 2002, S. 18; Wetterer 2002 a, S. 138; Schlapeit-Beck 2004, S. 74).

Nun steht aber die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragung vor dem Problem, mit dem Professionskonzept ein an den freien Berufen orientiertes, historisch gewachsenes Analysekonzept an einen relativ jungen, modernen Beruf anzulegen bzw. anlegen zu wollen (vgl. Meyer 2000, S. 59), der bewusst in die Verwaltungen „hineingeboren“ wurde, um von dort aus, in einem langen Marsch durch die Institutionen, geschlechtsspezifische Benachteiligungen aufzubrechen und zu beseitigen.

### 3.1 Traditionelle Professionstheorie und Gleichstellungsarbeit

Traditionelle Professionsüberlegungen – und als solche sollen hier strukturfunktionalistische (vgl. dazu Wetterer 1993), machttheoretische (vgl. ebd.), interaktionstheoretische (Schütze 1992) und systemtheoretische (Stichweh 1992, 1996) Professionskonzepte verstanden sein – sehen Professionen als *besondere* Berufe und stellen u.a. die Merkmale Autonomie, Klientenorientierung und Expertenwissen als zentrale, die Profession konstituierende Merkmale heraus. Diese Merkmalsorientierung stellt die FGb'n hinsichtlich der Etablierung einer Profession vor unüberwindliche Probleme. Eine ausführliche Diskussion der professionstheoretischen Ansätze kann an dieser Stelle nicht erfolgen, es sollen aber in aller Kürze die größten Schwierigkeiten skizziert werden, die sich aus diesen traditionellen Ansätzen für institutionalisierte Gleichstellungsarbeit ergeben.

#### 3.1.1 Expertenwissen

Für erfolgreiche, institutionalisierte Gleichstellungsarbeit ist gleichstellungsrelevantes Expertenwissen unabdingbar. Arbeitsweltliche Realität ist aber, dass die in allen Bereichen institutionalisierter Gleichstellungsarbeit tätigen FGb'n oftmals immer noch ohne spezifisches Wissen in ihr Amt gelangen. Die notwendige Qualifizierung erhalten sie in mehr oder weniger großem Umfang erst im Verlauf ihrer Tätigkeit (durch Weiterbildung, Selbststudium, Unterstützung in Netzwerken oder durch die Arbeit selbst). Generelles Vorhandensein von Expertenwissen kann nicht vorausgesetzt werden. Es fehlt eine standardisierte (und durch die Berufsgruppe selbst kontrollierte) Ausbildung zur FGb'n. Somit kann bisher nicht von einer professionstypischen, weil selbst produzierten und vermittelten Expertise ausgegangen werden. Zwar werden spezifische (auch universitäre) Weiterbildungsmöglichkeiten für Praktikerinnen (mit bereits mehr oder weniger ausgeprägtem Fachwissen) als einzelne Lehrveranstaltungen oder als eigenständige Studiengänge angeboten<sup>4</sup>. Gleichzeitig besteht aber ganz sicher noch Systematisierungs- und Formalisierungsbedarf. Seit Beginn der Institutionalisierung von Gleich-

---

<sup>4</sup> FGb könn(t)en aus einem zwar nicht übermäßigen, aber doch vorhandenem Angebot diverser Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten verschiedener Träger und Ebenen wählen (vgl. dazu Rudolph/Schirmer 2004, Noller/Gröning 2002, S. 47ff.). Interessant im Hinblick auf die Anerkennung des Wissens durch die Verwaltung sind hier Weiterbildungen auf Hochschulebene. Dies können z.B. sein: „FRAUENSTUDIEN“, Universität Dortmund; „Gleichstellung im Beruf“, Weiterbildungsprojekt mit zertifiziertem Abschluss an der Johannes Gutenberg Universität Mainz; „VINGS“ [virtuell international gender studies] als qualifizierendes und zertifiziertes Weiterbildungsstudium der FernUniversität in Hagen; GEKO (Gender Kompetenz), Freie Universität Berlin. Kooperationen von Hochschulen mit den für Bildungs- als auch Frauenfragen zuständigen Ressorts der Landesministerien.

stellungsarbeit hat sich diesbezüglich einiges getan, trotzdem sind „Gender Studies“ an Universitäten zwar „eine bemerkenswerte Minorität, aber noch keine kulturelle Selbstverständlichkeit“ (Metz-Göckel 2004, S. 54). Sie zeigen aber „die Anerkennung von Frauen und Geschlechterforschung als wissenschaftlichem Gegenstandsbereich“ (ebd.), dessen Erkenntnisse noch in verstärktem Maße für die Arbeit der/aller Akteurinnen „vor Ort“ nutzbar gemacht werden müssen. Der wissenschaftliche Hintergrund in Form der „eigenen“ Fachdisziplin ist gegeben, der Transfer in die Praxis aller Akteurinnen ist es nicht.

Da viele FGb in allen Bereichen der Gleichstellungsarbeit eine akademische Ausbildung in den verschiedensten Disziplinen absolviert haben, ist eine nicht fachspezifische Akademisierung erkennbar. Wie weit diese vorangeschritten ist, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden, ebenso nicht, inwieweit diese für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit hilfreich ist.

Unter Bezugnahme auf Stichweh ist zu fragen, ob FGb als Träger von Leistungsrollen jenen Wissenskorpus eines Funktionssystems<sup>5</sup> verwalten, den Stichweh dem „relevante[n] Teil europäischer Wissenstradition“ (1996, S. 61) zurechnet. Obwohl die Erkenntnisse der Frauen-/Geschlechterforschung relativ jung sind, lassen sie sich in letzter Konsequenz auf die Forderung nach der Verwirklichung des tradierten, normierten Anspruchs auf Gleichheit aller Menschen zurückführen und somit jenem bestimmten Wissenskorpus zuschlagen.

Fragwürdig ist aber, ob die Gleichstellung von Männern und Frauen sich überhaupt als eigenständiges Funktionssystem mit der *Leitdisziplin* „Frauen- und Geschlechterforschung“ bzw. „Gender-Studies“ herauskristallisieren konnte oder ob nicht eher von einem Subsystem, z. B. des Funktionssystems „Recht“, zu sprechen ist. Ich verneine, dass die Disziplin Frauen- und Geschlechterforschung bzw. die sie vertretende Berufsgruppe der FGb'n andere Berufsgruppen im gleichen Funktionssystem dominiert und monopolisiert. Professionsstatus der Berufsgruppe im Sinne Stichwehs scheint mir von daher nicht gegeben zu sein.

<sup>5</sup> Komplexe moderne Gesellschaften setzen sich aus einer Vielzahl horizontal angeordneter Funktionssysteme zusammen. Innerhalb dieser Funktionssysteme spielt Beruflichkeit eine wichtige Rolle, Professionen hingegen sind nur in einigen wenigen Funktionssystemen zu finden. In manchen Funktionssystemen sind viele verschiedene Berufsgruppen zu finden, die praxisnahe Erfahrungsbestände und akademische Wissensbestände verwalten, ohne dass eine dieser Berufsgruppen die Wirklichkeit des Funktionssystems in repräsentativer Weise nach außen vertritt. In einigen Funktionssystemen aber treten Charakteristika zutage, die mit der Existenz von Professionen in strukturell privilegierter Position im System zu tun haben. Professionen steuern, kontrollieren und dirigieren die anderen in dem System tätigen Berufsgruppen und sie verwalten in dominanter und monopolistischer Art durch ihr berufliches Handeln die Anwendungsprobleme der für ein Funktionssystem konstitutiven Wissensbestände (vgl. Stichweh 1992, S. 40), die dem „relevante[n] Teil europäischer Wissenstradition“ (Stichweh 1996, S. 61) zugerechnet werden.

Im Zuge der Managementaufgaben zur Umsetzung von Gender Mainstreaming soll mittels einer Top Down-Strategie, die von *allen* in der Organisation tätigen Akteuren der Führungsebene unterstützt und verantwortet wird, die Zuständigkeit für Chancengleichheit auf alle leitenden MitarbeiterInnen der Verwaltung verlagert werden. Damit wird der FGb'n die Verwaltung der Anwendung des Gleichstellungswissens im Funktionsbereich Gleichstellung genommen, es sei denn, ihre Position in der Verwaltung wird so gestärkt, dass sie Weisungsbefugnis und Sanktionsmacht für die Umsetzungskontrolle erhält.

Fazit: Ein Generelles Vorhandensein von Expertenwissen kann nicht vorausgesetzt werden. Fakt in der Arbeitswelt ist, dass in allen Bereichen institutionalisierter FGa vielfach FGb tätig sind, die ohne spezifisches (Vor-)Wissen in ihr Amt gelangen und die notwendige Qualifizierung erst im Verlauf ihrer Tätigkeit (durch Weiterbildung, Selbststudium, Unterstützung in Netzwerken oder durch die Arbeit selbst) in mehr oder weniger großem Umfang erlangen. Es fehlt eine standardisierte (und durch die Berufsgruppe selbst kontrollierte) Ausbildung. Von einer professionstypischen, selbst produzierten und vermittelten Expertise kann (derzeit noch) nicht ausgegangen werden.

### 3.1.2 Autonomie und gesellschaftliches Mandat

Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit ist ein *gewollt* in die Verwaltungen hineingeborenes Kind, die FGb'n sind abhängige Beschäftigte innerhalb einer Verwaltung/Organisation und somit Teil von ihr. Gleichstellungsarbeit kann sich von daher nicht in strikter Abgrenzung zu Bürokratie/Verwaltung vollziehen. Autonomie in traditionellem Professionsverständnis ist also nicht möglich und somit aus strukturfunktionalistischer bzw. merkmalsorientierter Perspektive auch kein Professionsstatus. „Ansiedlung in der Verwaltung“ als bewusste und bedeutungsvolle Strukturkomponente von Gleichstellungsarbeit wird somit zum unfreiwilligen Bremsklotz bzw. Verhinderungsgrund der Professionsetablierung und u.U. zum Wegweiser in die Semi-Profession (s. u.). Durch die Frage „Profession oder Nicht-Profession?“ wird im Sinne des traditionellen Professionsverständnisses eine Messlatte angelegt, die doch Distanz zur Bürokratie beinhaltet. Für den Wunsch der FGb'n nach Aufwertung ihrer Beruflichkeit ist das sicher nicht zweckmäßig.

Autonomie im weiteren Sinne zeigt sich auch in der von Hughes (1984) angesprochenen Problematik von Lizenz und Mandat. Professionen sind nach Hughes dann im vollen Sinne des Begriffes existent, wenn von der Gesellschaft als legitim akzeptiert wird, dass die Professionen sich das Recht nehmen, für die Gesellschaft festzusetzen, was in weiten Bereichen des Lebens für die Gesellschaft gut und richtig ist (vgl. Hughes, nach Nittel 2000, S. 27, eigene Übersetzung, Schütze 1992). Ob dieser Sachverhalt für die Gleichstellungsarbeit, respektive die FGb'n als gegeben angesehen werden kann, ist fraglich. In der Privatwirtschaft – einem großen gesellschaftlichen Teilbereich – ist das Feld „Gleichstellung“ einem freiwilligen Engagement

überlassen worden. Ein Gleichstellungsgesetz für diesen Gesellschaftsbereich konnte bisher nicht realisiert werden. Eine Ergebnisüberprüfung dieses freiwilligen Engagements dokumentiert nur geringe Erfolge (vgl. Rudolph, Schirmer 2004; Koch 2002; Kathmann 2001). Hier kann also von „Definitionsmacht“ oder einem extensiven Mandat der FGb'n in obigem Sinn keine Rede sein.

Die Gleichstellungsgesetze von Bund und Ländern sind mit relativ wenig Sanktionsmacht verbunden. Im Jahr 1992 trafen sich auf Einladung des Bundesministeriums für Frauen und Jugend Vertreter der kommunalen Spitzenverbände und FGb aus Kommunen und Ländern und handelten Mindestvorgaben zu „Aufgaben, Kompetenzen, Organisationsformen und Ausstattung von Frauenbüros und Gleichstellungsstellen“ (Rudolph, Schirmer 2004, S. 85) aus. Diese Mindestvorgaben sind bis heute nicht überall umgesetzt und es „zeigt sich, dass einige der deklarierten „Mindeststandards“ geradezu eklatant vorenthalten werden (vgl. ebd.). Selbst gesetzlich verankerte Rechte werden nicht allen FGb'n zugestanden. „Gleichstellungsgesetzgebung ist demnach ein Rechtsbereich, der permanent Missachtungen und Verletzungen unterliegt“ (ebd. S. 89) – und dies durch die Führungskräfte der kommunalen Verwaltung! Aussagen zum jeweiligen Umgang mit Recht divergieren zwischen FGb'n und Dienststellenleitungen/Personalverantwortlichen. Letztere zeichnen ein sehr viel positiveres Bild als die FGb'n (vgl. Rudolph, Schirmer, 2004, S. 90). FGb kämpfen also einerseits um Gewährung verbriefter Rechte, andererseits um Festschreibung jener Mindeststandards in den Hauptsatzungen der Kommunen, in Dienstanweisungen, Ratsbeschlüssen oder Stellenbeschreibungen. Das alles ist von Hughes' Gedanken zu Lizenz und (v. a.) Mandat von Professionen weit entfernt. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch folgende Aussage von Schlapeit-Beck (2004, S. 73, Hervorhebung durch die Autorin): „In der Anfangsphase [kommunaler Gleichstellungsarbeit; die Autorin] stellte sich die Ablehnung als Ignoranz, Nichtbeachtung und Nichternstnahme dar. Heute wird die Ablehnung von Gleichstellungspolitik kaum noch *offen* ausgesprochen und ausgetragen. Die Formen der Ablehnung sind heute subtiler, denn eine Kommunalverwaltung kann sich nicht offen gegen geltendes Recht stellen.“ Diese Aussagen sind sicher auch auf behördeninterne Gleichstellungsarbeit anwendbar.

### 3.1.3 Klientenorientierung

Im gleichen Aufsatz stellt Schlapeit-Beck (ebd., S. 72) fest, dass kommunale FGb „nicht in der Einzelfallsachbearbeitung einer Beratungsstelle ersticken“ wollen. Sie schreibt dann weiter: „Bei der Tätigkeit einer Frauenbeauftragten handelt es sich *nicht* um einen *beratenden oder pädagogischen Ansatz zur Betreuung von diskriminierten Frauen*, sondern um eine Managementaufgabe auf der Führungsebene einer Kommunalverwaltung zur Schaffung geschlechtergerechter Strukturen“ (ebd., S. 74, Hervorhebung durch die

Autorin); Bundesgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten 2000, S. 31). Diese Aussagen sind nur als Distanzierung von individueller Klienten-/Fallarbeit zu verstehen. Klientenorientierung ist aber innerhalb der oben besprochenen Ansätze konstitutiv. In Anlehnung an Schützes (1992) symbolisch-interaktionistisch geprägte Sicht auf Professionen sind diese Aussagen hochproblematisch, da für ihn Klientenorientierung und Fallcharakter (neben dem Umgang mit unaufhebbaren Paradoxien) konstitutiv für professionelles Handeln sind. Diese Prämisse gilt auch für den von Helsper, Krüger und Rabe-Kleberg (2000) herausgearbeiteten Strukturkern professionellen Handelns<sup>6</sup>, der sich neben Schütze auch auf Oevermann und Stichweh stützt. Meyer (2000, S. 85) kommt in ihrer kritischen Würdigung der erziehungswissenschaftlichen Professionalisierungsdebatte zu dem Schluss, dass innerhalb dieses Diskussionsstranges die Reduktion des Professionsbegriffes auf klientenorientierte Tätigkeiten stattfindet, was die „Nicht-Anwendung des Professionsbegriffes auf andere Berufsgruppen“ (ebd. Hervorhebung durch die Autorin) impliziert. Stichweh spricht explizit vom individualisierten Klienten. Die (kommunalen) FGB'n distanzieren sich ausdrücklich von der klientenorientierten Arbeit und sehen das gleichstellungsorientierte Managementarbeit bzw. die Arbeit an Strukturen als ihr eigentliches Tätigkeitsfeld an. Eine Kategorisierung als Profession ist aus diesem Blickwinkel nicht möglich.

Stichwehs Blick auf den Klientenstatus wirft noch weitere Probleme für die Gleichstellungsarbeit als Profession auf. Dazu kann als Argumentationsbasis ein Zitat von Lück (1998, S. 105f.) herangezogen werden:

„...so ist es heute in erster Linie ihre [gemeint sind die FGB'n; die Autorin] Aufgabe, die Politik zu beraten. Wobei Politikberatung sehr umfassend gemeint ist, also nicht nur Beratung von ParteipolitikerInnen, sondern Beratung von allen am politischen Geschehen beteiligten Menschen.“

Stichweh stellt fest, dass den Professionellen das Publikum des Funktionssystems im Klientenstatus gegenübersteht, wobei „das Publikum *nicht* als eine in sich wenig differenzierte Masse auftritt“ (Stichweh 1996, S. 60; Hervorhebung durch die Autorin) sondern im Klientenstatus individualisiert ist<sup>7</sup>. Professionelles Handeln im Sinne Stichwehs zielt auf die „Bearbeitung von Problemen der Strukturveränderung, des Strukturaufbaus und der *Identitätserhaltung* von Personen“ (1992, S. 439; Hervorhebung durch die Autorin) und dies „in gewisser interaktiver Dichte und Intimität“ (1996, S. 62). Dem wider-

---

<sup>6</sup> Helsper et al. unterziehen den systemtheoretischen, den symbolisch-interaktionistischen und den strukturtheoretischen Professionsansatz einem Vergleich und extrahieren einen „Strukturkern professionellen Handelns“

<sup>7</sup> Ein Klient kann dabei auch eine juristische Person sein.

spricht eine allgemeine Beratung von „Politik“. Damit scheiden aber auch die Frauen im Allgemeinen, bzw. im Sinne von Gleichstellung die Frauen und Männer im Allgemeinen, als Klienten aus. Der Klientenstatus der von den FGb'n beratenen PolitikerInnen oder Organisationen scheint mir des Weiteren fraglich. Diese werden nicht in einem sie selbst existentiell betreffenden Problem beraten (evtl. sogar besser: beeinflusst), sondern vielmehr in ihrer Funktion als Machthabende und EntscheidungsträgerInnen, deren Entscheidungen für die (generalisierten) Frauen und Männer gleichstellungsrelevant sind, für die die FGb'n Lobbyarbeit betreiben. Um es an einem Beispiel zu verdeutlichen: Für eine Organisation arbeitende Juristen vertreten die Interessen der Organisation, wollen ihr „zu ihrem Recht“ verhelfen. Die Organisation hat Klientenstatus. Eine in der Organisation arbeitende FGb vertritt sozusagen als Lobbyistin die Interessen von Frauen (im Sinne von Gleichstellung auch von Männern) in der Organisation, was in der sozialen Realität oftmals mit vehementem Einsatz gegen die Organisationsstrukturen bzw. ihre Entscheidungsträger abläuft. Wenn Strukturveränderungen erreicht werden sollen, so geschieht dies vorrangig im Interesse der Frauen und erst sekundär – daraus resultierend – auch im Interesse der Organisation.

Klientenorientierung ist auch bzgl. der „Top-Down-Strategie“ des Gender Mainstreamings problematisch. Die auf der Führungsebene der Organisation angesiedelten FGb'n haben es in Ausführung ihres Verwaltungs- bzw. politischen Handelns nicht mit Klienten zu tun, sondern mit MitarbeiterInnen/KollegInnen, die „top down“ zielgerichtet in eine ganz bestimmte Richtung beeinflusst werden sollen. Beeinflussung widerspricht aber einem klientenzentrierten Verständnis von Beratung, die auf Autonomiestärkung und Identitätserhaltung zielt.

### 3.2 Zur Problematik von Gleichstellungsarbeit als Semi-Profession

Von Semi-Profession wird gesprochen, wenn nicht alle der genannten Professionskriterien erfüllt sind (vgl. Holland-Cunz 1998, S. 84; Meyer 2000, S. 58).

Holland-Cunz beschäftigt sich mit der Frage, ob der Frauenbeauftragung Professionsstatus zuzuerkennen sei. Sie plädiert dafür, Frauenbeauftragung in kommunalen Gleichstellungsstellen unter einem erweiterten Professionalisierungsbegriff zu verstehen, da „Frauenbeauftragung weder derzeit zur Profession wird, noch als Teil der Verwaltung [...] je werden kann“ (Holland-Cunz 1998, S. 86). Vielmehr sei Professionalisierung in Anlehnung an Siegrist (1988) als individueller und kollektiver Lernprozess eines modernen, akademischen und mit ethischen Vorstellungen ausgestatteten ExpertInnenberufes zu verstehen. Im weiteren Verlauf ihrer Ausführungen konstatiert sie das Fehlen von einheitlicher Ausbildung, von Autonomie durch die Ansiedlung in der Verwaltung und von Kontrolle über den Berufszugang

und kommt zu dem Schluss, „Frauenbeauftragung ließe sich zum jetzigen Zeitpunkt aber bereits als eine Semi-Profession bezeichnen, die für ihre weitergehende Professionalisierung [...] kämpft“ (Holland-Cunz 1998, S. 86). Warum unterstützt Holland-Cunz einerseits einen weiter gefassten Professionalisierungsbegriff für Frauenbeauftragung im Sinne von Siegrist, wenn sie andererseits aber durch den Abgleich mehr oder weniger vorhandener Merkmale den Stand der Etablierung einer klassischen Profession abklopft? Ist es eigentlich sinnvoll, das Berufsfeld der FGB'n an solchen Hürden (s. o. Wetterer) zu messen, um damit letztendlich über seinen „Wert“ zu entscheiden? Leicht haftet einer solchen Betrachtungsweise ein – je nach subjektivem Standort der Betrachter – entweder negativer oder aber erwartungsfroher „Noch-Nicht-Geschmack“ an, der m.E. unter Berücksichtigung sozialer und historischer Einflussgrößen unangemessen ist und dem um Anerkennung und Status ringenden Berufsfeld eine wohlmöglich unangebrachte Abwertung oder die dauerhafte Einstufung/Etikettierung als Semi-Profession einbringt. Verfangen sich die FGB'n nicht in einer gefährlichen Falle, wenn sie für sich den Status der etablierten Profession reklamieren und damit „den in Professionen zugrunde gelegten sozialen Zusammenhang als den von Männern“ (Rabe-Kleberg 1993, S. 92) akzeptieren?

Wetterer (1993) sieht zwei entscheidende Differenzierungsmerkmale zwischen Profession und Semi-Profession: „Semi-Professionen sind erstens angesiedelt in bürokratischen Organisationen, ihnen fehlt also die „Autonomie“ der Profession ebenso wie (damit) deren Status; und in ihnen dominieren zweitens rein zahlenmäßig die Frauen“ (Wetterer 1993, S. 49). Sie verdeutlicht, dass in Professionalisierungsprozessen stets auch vergeschlechtlichte Ein- und Ausschließungsprozesse zu sehen sind (vgl. Wetterer 1993, 1999). Wird die Sichtweise Wetterers auf Semi-Professionen zugrunde gelegt, entspricht die FGa dem Idealbild einer Semi-Profession: ausschließlich Frauen und explizit in der Verwaltung/Organisation angesiedelt. Wetterer spricht (unter Bezugnahme auf Hebammen und Krankenschwestern) von der Deklassierung zu semi-professionellen Berufsgruppen (vgl. Wetterer 1993, S. 32), die sich als Folge des beruflichen Kontrollverlustes dieser Gruppen im Zuge der Professionalisierung der Ärzte ergab. FGB müssen keinen Kontrollverlust hinnehmen, da ihre Position schon aus ihrer Konstruktion heraus mit wenig Kontrollmacht ausgestattet ist. Deutlich arbeitet Wetterer (1993, S. 19f.) das elitäre Selbstverständnis von Professionen – auch im Sinne einer „gentleman's culture“ – heraus, was Marginalisierung und Ausgrenzung von Frauen im Verlauf erfolgreicher Professionalisierung mit sich gebracht bzw. ermöglicht hat. Sie verweist weiter darauf, dass der Ausschluss der Frauen von „symbolischen, materiellen und sozialen Ressourcen“ (ebd. S. 32) und die „geschlechtsexklusive Dimension der [...] meritokratischen Standards“ auch den macht- und konflikttheoretischen Kritikern der Professionstheorie nicht auffiel und wertet dies als Indiz für „die fraglose Akzeptanz des Geschlechterverhältnisses als einer quasi natürlichen

Ressource für die – geschlechtsexklusive – Reproduktion sozialer Macht“ (ebd.). Diese geschlechtsexklusive soziale Macht besteht auch in den Organisationen und Verwaltungen. „Zurecht können wir immer noch, wie die Frauenforschung nachgewiesen hat, von einer Vorherrschaft männlicher Deutungsmuster im betrieblichen Alltag sprechen, die schwer zu durchbrechen ist“ (Müller 2002, S. 6). Die FGb sind unter dem Argwohn der „autonomen Frauen“ angetreten, die patriarchalischen Verwaltungsstrukturen in einem langen Marsch durch die Instanzen von innen heraus aufzubrechen. Indem sie jetzt für sich den Professionsstatus anvisieren bzw. einfordern, den sie im Sinne traditioneller Professionstheorie (wegen fehlender Autonomie und der Aufgabe der Klientenzentrierung zugunsten der Arbeit an Strukturen) nicht erreichen können, sind sie auf den Verbleib in der Semi-Profession und somit in der Frauendomäne festgelegt – in Wetterers Worten: „deklassiert“ (1993, S. 32). Damit müssen sie sich aber auf den Diskurs um Aufwertung von Semi-Professionen einlassen und einen neuen oder einen Nebenkriegsschauplatz eröffnen – sozusagen einen in eigener Sache. Es besteht die große Gefahr einer rhetorischen Statusreklamation, aber faktischer Marginalität – um mit den Worten Wetterers zu sprechen: die Gefahr „marginalisierender Integration“ (1999, S. 223) in die patriarchalen Verwaltungsstrukturen.

Fazit: Als Zusammenfassung der bisherigen Ausführungen in Kapitel 3 ist festzustellen, dass Gleichstellungsarbeit weder im Sinne einer traditionellen bzw. merkmalsorientierten Professionstheorie noch im Sinne der derzeit in den Erziehungswissenschaften geführten Diskussion<sup>8</sup> zu Profession und Professionalisierung als Profession begriffen werden kann. Alle bisher benannten Sichtweisen sehen Professionen als besondere Berufe, deren Eigenarten die Gleichstellungsarbeit *nicht* gerecht wird. Besonders die Verortung der Gleichstellungsarbeit in der Verwaltung und die Präferenzierung von Lobbyarbeit zu Ungunsten klientenzentrierter Fallarbeit wird dem Professionsstatus – im Sinn der Etablierung eines besonderen Berufes – für die Gleichstellungsarbeit auch zukünftig im Wege stehen. Auch die Reklamation eines semi-professionellen Status scheint auf dem Weg zur Aufwertung von beruflicher Gleichstellungsarbeit nur in eine Sackgasse zu führen.

Somit ist es sinnvoll, nach Möglichkeiten zu suchen, die die Aufwertung von FGa in einer modernen, komplexen Dienstleistungsgesellschaft auf der Basis eines modernisierten und gewandelten Professionsverständnisses ermöglicht (vgl. dazu Meyer 2000). Hilfreich für eine Suche in diesem Sinne sind die differenztheoretischen Überlegungen von Nittel (2000) sowie in besonderer Weise die prozesstheoretische Sicht auf Professionen von Hartmann (1968).

<sup>8</sup> Diese erfolgt unter Rückgriff auf Schütze und den symbolischen Interaktionismus bzw. auf Stichweh und die systemtheoretische Betrachtungsweise.

### 3.3 Differenztheoretische Professionsüberlegungen

Nittel (2000) schlägt vor, zwischen Profession als Strukturkategorie sowie Professionalität als Handlungs- und Professionalisierung als Macht- und Prozesskategorie zu unterscheiden und diese Begriffe differenziert, *von-einander unabhängig und systematisch getrennt*, zu analysieren. Er begründet dies u. a. damit, dass „es auch kollektive Prozesse der Verberuflichung [...] gibt, – also Phänomene der Professionalisierung, die *nicht* von einem mitlaufenden Zweckprogramm gesteuert werden und die Zielmenge Profession im oben genannten Sinn ansteuern“ (Nittel, 2000, S. 19, Hervorhebung durch die Autorin). Die Plausibilität dieser Aussage lässt sich gut anhand der Verberuflichung von Gleichstellungsarbeit im Zuge ihres Institutionalisierungsprozesses belegen (s. o.).

Auch Nittel versteht Professionen als besondere Berufe. Seine Ausführungen zur Strukturkategorie „Profession“ gehen auf die systemtheoretische Sicht Stichwehs (1992, 1996) und besonders detailliert auf die symbolisch-interaktionistische Professionsicht ein. Sie sollen hier nicht näher besprochen werden, da die problematischen Aspekte dieser Ansätze hinsichtlich des Wunsches der FGB'n nach Aufwertung ihrer Beruflichkeit oben anhand der „Merkmalshürden“ thematisiert worden sind.

Interessant im Zusammenhang mit FGa sind hingegen seine Ausführungen zu Professionalisierung und Professionalität. Der dezentrale Blick auf Profession, Professionalisierung und Professionalität ermöglicht den Zugang zu differenten Wirklichkeitsbereichen, der ansonsten im Zuge der Fokussierung von „Profession“ leicht verloren geht. Dabei wird deutlich, dass manche Phänomene, je nach Fokus der Betrachtung (ob also unter Bezugnahme auf Professionalität oder auf Professionalisierung) ganz unterschiedliche Bedeutung erlangen. Ohne die Frage nach dem Etablierungsstand einer Profession im Hinterkopf haben *zu müssen*, wird Raum geschaffen für die distanzierte und wertfreie, weil auf kein Endziel gerichtete, Betrachtung und Würdigung individueller wie kollektiver Entwicklungsverläufe in einer Berufsgruppe. Dadurch können für ein bestimmtes Segment des Berufsmarktes ggf. vorhandene Professionalisierungstendenzen und/oder Professionalitätsansprüche untersucht werden, auch wenn Zweifel am Professionsstatus dieser Berufskultur bestehen.

#### 3.3.1 Professionalisierung

Professionalisierung führt nicht *zwangsläufig zur Konstitution einer Profession*. Der Begriff ist vieldeutig und drückt ein zeitbezogenes, prozesshaftes Geschehen aus:

1. Berufliche Erstausbildungs- und im Beruf ablaufende Qualifizierungsprozesse werden thematisiert (vgl. ebd., S. 17). In diesem Sinn sind berufsbezogene Qualifikations- und Kompetenzerweiterung als *individuelle Professionalisierung* zu verstehen.

2. Verberuflichungsprozesse werden thematisiert – sowohl der „Prozess der Neukonstitution eines Berufsbildes“ (Nittel 2000, S. 17) als auch die „Aufwertung eines bereits existierenden Berufes im Sinne von Akademisierung und Verwissenschaftlichung“ (ebd.). Hat sich ein Beruf konstituiert, ist seine weitere Professionalisierung also mit Verwissenschaftlichung verbunden.
3. Kollektive, machtbezogene Durchsetzungsstrategien und machtpolitische wie berufsständische Interessenwahrnehmung werden thematisiert. Laienlösungen sollen im Zuge der Professionalisierung einer Berufsgruppe durch Expertenlösungen ersetzt werden. In diesem Sinne geht es bei Professionalisierungsprozessen auch um die *Zuständigkeitsansprüche* einer Berufsgruppe für bestimmte Problemfelder.

Die gerade im groben umrissenen Bedeutungsinhalte können sich durchaus gleichzeitig innerhalb einer Berufsgruppe vollziehen, müssen dies aber nicht. Die drei Bereiche sollen anhand eines Zitates von Hartung (2001/2002) verdeutlicht werden:

„Dadurch, dass die Frauenbeauftragte ein breites Spektrum von Themenbereichen [...] zu analysieren und zu begleiten hat, *erwirbt sie sowohl Fachkompetenz als auch die Fähigkeit*, sich schnell in neue Sachverhalte einzuarbeiten. Darüber hinaus ist auch eine hohe Kommunikationskompetenz gefragt, um die entsprechenden Ansätze in die Gremien hineinzutragen und Akzeptanz erreichen zu können. Diese Ansätze [...] haben dazu geführt, dass immer mehr Frauenbeauftragte *„hauptberuflich“* [...] tätig sind, und nicht wie in der Anfangszeit überwiegend, durch mehr oder weniger begrenzte Entlastung von ihrem [...] Hauptamt. Dieser *Professionalisierungsprozess wird sich nach meiner Einschätzung noch verstärken*. Das bedeutet natürlich auch, dass die Frauenbeauftragte effektive Unterstützung benötigt, und ihr deshalb entsprechende sächliche und persönliche Mittel zur Verfügung zu stellen sind“

(Hartung, 2001/2002, S. 6; Hervorhebung durch die Autorin).

Hartung verweist auf die mit der Aufgabe verbundenen und durch sie erreichten Kompetenz- und Qualifikationserweiterungen, d.h. auf die individuelle Professionalisierung der FGb'n. Sie nimmt Bezug auf die Hauptberuflichkeit der FGa (im Unterschied zu der in den Anfängen der FGa an den Hochschulen bestehenden Funktionsteilung, evtl. sogar Ehrenamtlichkeit!), die sich aus dem komplexen Aufgaben- und Anforderungsniveau ergibt und spannt damit den Bogen von individueller Professionalisierung zur Neukonstitution des Berufes der FGb'n. Durch die „Hauptberuflichkeit“ wird die Problematik des Arbeitsgebietes in die Hände einer Berufsexpertin gelegt. Laienlösungen – durch im begrenzten Umfang vom professoralen Hauptamt entlastete Akteurinnen – werden substituiert. Aus der Hauptberuflichkeit leitet

sie die Notwendigkeit „effektiver Unterstützung“ und die zur Verfügungstellung „sächlicher und persönlicher Mittel“ (ebd.) ab. Damit unterstützt sie den kollektiven Professionalisierungsprozess der FGb'n. Hartung selbst ist keine FGb, sie leitet als Ministerialrätin das Referat Chancengleichheit und Frauenförderung im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur. Durch diese Funktion ist sie am Professionalisierungsprozess der FGb'n beteiligt. Nach Nittel fungieren neben den Berufsvertretern und deren Organisationen auch juristische, wissenschaftliche, staatliche, und politische Entscheidungsträger sowie die mit Definitionsmacht ausgestatteten Teile der Öffentlichkeit als Subjekte eines Professionalisierungsprozesses. Sie alle zusammen entscheiden darüber, ob sich ein neuer Beruf formieren kann oder sich ein bereits existierender Beruf verändert (vgl. Nittel 2000, S. 53). Nach Nittel unterliegt also Professionalisierung sowohl der Selbststeuerung der Berufsgruppe als auch der Fremdsteuerung durch die am Professionalisierungsprojekt beteiligten anderen Akteure.

Sollen die benannten Aspekte auf die soziale Realität der FGa übertragen werden, so ist feststellbar, dass sich die Professionalisierung von FGb'n derzeit auf allen drei Ebenen vollzieht: Auf individueller Ebene finden sich berufsbezogene Qualifizierungsprozesse sowohl auf elementarem als auch auf Hochschulniveau (vgl. dazu Rudolph/Schirmer, 2004; Nöller /Gröning, 2002). Professionalisierungstendenzen als akademisch-wissenschaftliche Aufwertung des Berufes sind beobachtbar (z. B. „Gender Studies“ als fachspezifische Studieninhalte in grundlegenden Studien oder als universitäre Weiterbildungen) aber auch als Kooperationen von Hochschulen mit Landesministerien oder in Form von Tagungen und Fortbildungen durch die Interessenverbände der FGb'n, der Gewerkschaften und privater Bildungsträger.

Das Anforderungsprofil der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten 2000, S. 30–31) an den Beruf der FGb'n zeigt kollektive Professionalisierungstendenzen der *hauptamtlichen* kommunalen FGb'n besonders deutlich auf: Es wird nicht nur akademische Ausbildung gefordert, sondern auch der *Zuständigkeitsanspruch* dieser Gruppe für die „Schaffung geschlechtergerechter Strukturen“ (ebd.) reklamiert. Zudem werden Status und Aufgabe der FGb'n auf der *Führungsebene* einer Kommune verortet.

#### 3.3.2 Professionalität

Nittel unterscheidet einen kompetenzbezogenen von einem differenztheoretischen Professionalitätsbegriff.

Professionalität als *kompetenzbezogene* Aussage konzentriert sich auf die Frage, welche Fertigkeiten und Fähigkeiten die beruflichen AkteurInnen (bzw. die RollenträgerInnen) benötigen, um eine bestimmte Aufgabe erfüllen zu können. Kompetenz wird von zwei Seiten bestimmt: von der Person und der

Situation. Kompetenz zeigt sich in dem Maße, in dem in der eigenen Person liegende Ressourcen in der Interaktion mit Umgebungsressourcen genutzt werden. In diesem Sinne können Kompetenzkataloge erstellt werden, die – für das jeweilige Berufsfeld als wichtig erachtete – Kernkompetenzen innerhalb verschiedener Bereiche vorgeben. Die Kompetenzkataloge basieren auf den beruflichen Anforderungen, Arbeitsplatzbeschreibungen und Berufsfeldanalysen. Ein solches Verständnis von Professionalität ist ein eher harmonisches, da davon ausgegangen wird, dass alle erwarteten Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen grundsätzlich gleichzeitig möglich, anwendbar und komplementär zueinander sind und dass ihre Formulierung und Realisierung Hand in Hand gehen können (vgl. Nittel 2000). Professionalität in diesem kompetenzbezogenen Sinne können AkademikerInnen- wie Nicht-AkademikerInnen an den Tag legen. Abb. 1 verdeutlicht diesen Professionalitätsbegriff am Beispiel kommunaler FGa.

Professionalität in *differenztheoretischem* Verständnis markiert die „widersprüchliche Einheit jener Kompetenzen und Wissensformen, die den Umgang mit beruflichen Widersprüchen, Paradoxien und Dilemmata erlauben“ (Nittel, 2004, S. 351). Mit Bezug auf Oevermann verweist Nittel (2000, S. 81) auf Professionalität als Ort der „Vermittlung von Theorie und Praxis“ (vgl. Oevermann, 1996, S. 80), der durch Spannungen gekennzeichnet ist, die sich in der Handlungs-, Wissens- und Beziehungsebene niederschlagen (vgl. Nittel, 2000, S. 81f.).

- Auf der **Handlungsebene** zeigt sich Professionalität im Umgang mit dem Widerspruch von gesteigertem Entscheidungszwang (dominiert das Alltagshandeln) und gesteigertem Begründungszwang (dominiert wissenschaftliches Handeln). Maßgeblich ist, ob die handelnde Person ohne eine Sicherheit vermittelnde, externe Autorität (z. B. andere Experten, Rekurs auf wissenschaftliche Erkenntnis) auf die sie sich zurückziehen könnte, auskommt.
- Auf der **Wissensebene** zeigt sich Professionalität durch die Erkenntnis über und den Umgang mit der Disparität von Alltagswissen und wissenschaftlichem Wissen. Maßgeblich ist das Ausmaß der Fähigkeit, einen Sachverhalt oder Gegenstand aus verschiedenen Blickwinkeln und unter Nutzung jeweils anders gelagerter Wissens Elemente und Wissensstrukturen zu betrachten, zu relationieren und mit den sich daraus ergebenden (wahrscheinlich) widersprüchlichen Urteilen souverän umgehen und diese produktiv nutzen zu können.

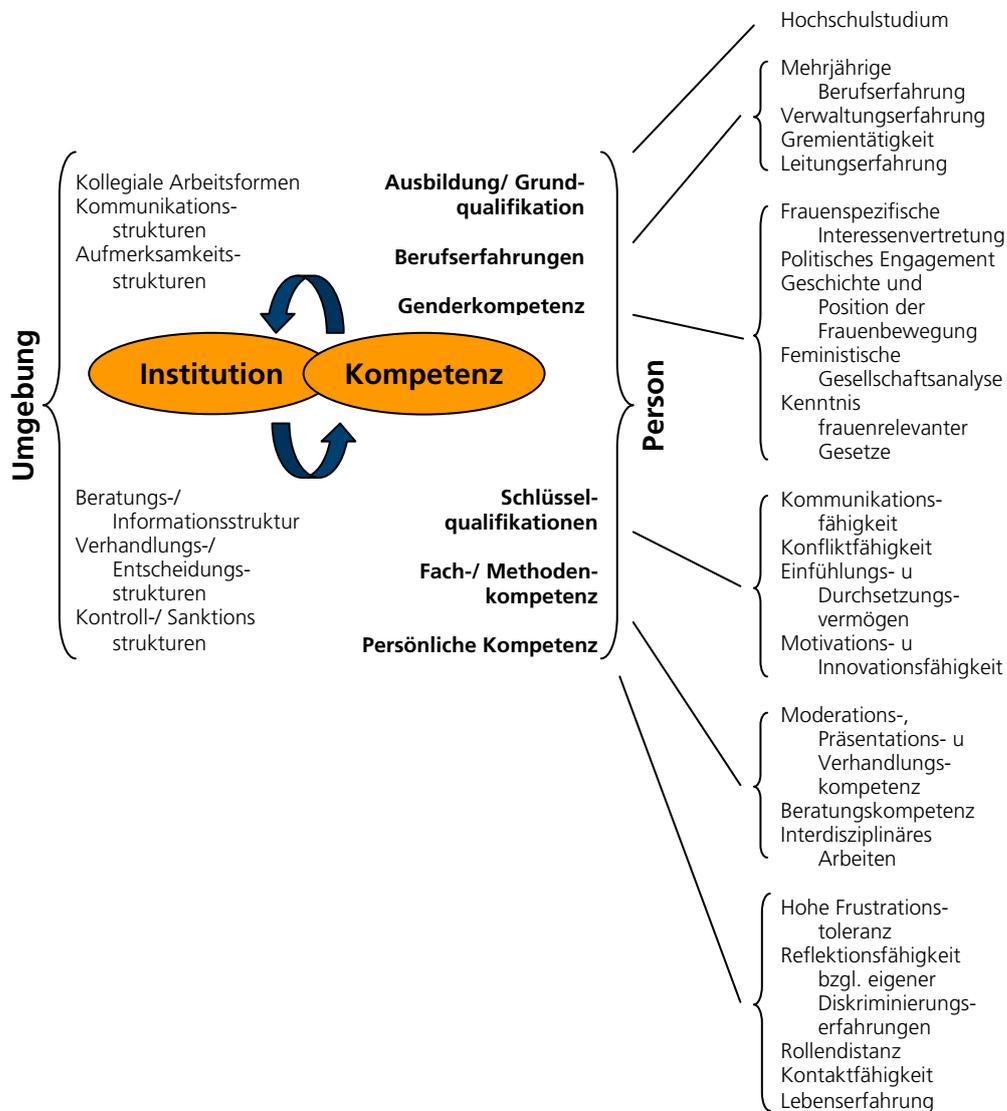


Abbildung 1: Kompetenz als personen- und umweltbestimmtes Phänomen am Beispiel des Anforderungsprofils der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten (in Anlehnung an Mertel/Karsten, 2003, S. 296 sowie Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten, 2000, S. 30ff.)

- Auf der **Beziehungsebene** besteht ein Widerspruch von Nähe und Distanz. Für die FGb kann dies bedeuten doch in die klientele Einzelfallberatung zu gehen und sich dort auf ein diffuses Beziehungsgeflecht einzulassen, um die eigentlich angestrebte Arbeit (d.h. im Zusammenhang dieser Arbeit: die Verwirklichung geschlechtergerechter Strukturen) umsetzen zu können.

Oevermanns Professionalitätsverständnis ist explizit erziehungswissenschaftlich, d. h. auf klientenzentrierte Problembearbeitung, ausgerichtet. Dennoch erscheint es – durch die Analyse und Differenzierung von Handlungs-, Wissens- und Beziehungsebene – sinnvoll anwendbar und somit geeignet für die Bearbeitung solcher struktureller und/oder nicht personenzentrierter Problematiken, die durch Grunddilemmata gekennzeichnet sind. FGB müssen Professionalität im Umgang mit einem Grunddilemma ihres Berufes zeigen: einerseits als Mitglied der Verwaltung in deren nach wie vor geschlechtshierarchische Strukturen eingebunden zu sein und andererseits als *FGB* u. U. *gegen* genau diese Verwaltungsstrukturen arbeiten zu müssen. Das beinhaltet für vielfach hoch qualifizierte und engagierte Arbeit und Leistung nicht nur keine Anerkennung, sondern sogar Abwertung zu erfahren, und diese Erfahrung immer wieder so in die eigene Persönlichkeit integrieren zu müssen, dass diese keinen Schaden nimmt. Ein solches Professionalitätsverständnis ist nicht losgelöst von einem kompetenzbezogenen Verständnis denkbar. Es ist als Erweiterung des oben beschriebenen Kompetenzbegriffes zu verstehen, da die Person diese Art von Professionalität stets auf das Neue wieder herstellen muss. Professionalität ist dementsprechend kein Zustand, der, einmal erreicht, mit Mitteln der sachbezogenen Weiterbildung erhalten werden kann. Sie ist vielmehr als „fallbezogenes Handlungsphänomen“ (Nittel 2000, S. 85) eine ständig neu herzustellende, situativ beeinflusste, berufliche Leistung. Ein solches Professionalitätsverständnis verlangt eine Erweiterung reinen Regelwissens. Neben personalen Kompetenzen wie z. B. Reflexivität und Selbstkompetenz sind Einsicht in übergeordnete Zusammenhänge und Interdependenzen z. B. „von beruflicher Leistung für die Gesellschaft und [die] Einstufung des Berufes durch die Gesellschaft“ (Hartmann 1968, S. 203) sowie die Systematisierung von Wissen nach ursächlichen und abhängigen Wissens-elementen (vgl. ebd., S. 202) notwendig. Beides ist Voraussetzung, Widersprüche und Dilemmata zu erkennen und mit ihnen umgehen zu können. Ein solches Professionalitätsverständnis ist mit der Sicht Hartmanns auf Profession bzw. den Zusammenhang von Arbeit, Beruf und Profession gut vereinbar.

### 3.4 Prozesstheoretische Annäherung an den Professionsbegriff

Nach Hartmann sind Professionen *nicht* als besondere Berufe zu betrachten. Vielmehr stehen die Begriffe Arbeit, Beruf und Profession hinsichtlich der beiden Dimensionen „Wissen“ und „soziale Orientierung“ in einem prozesshaften, aufeinander aufbauenden und niveaugesteigerten Verhältnis zueinander. Nach Hartmann haben sich aus „der besonderen Kombination von Arbeitsverrichtungen neue Berufe entwickelt [...] und aus einfachen Berufen [sind] gehobene Berufe, lies: Professionen, geworden“ (Hartmann 1968, S. 198). Ob eine Tätigkeit noch Arbeit oder schon Beruf geworden ist, muss

nicht zwingend beantwortet werden, da auch die Räume zwischen den Begriffen betrachtet und beachtet werden können. Der Übergang zwischen den Bereichen ist fließend gedacht. Hartmann setzt zwei Prämissen:

1. Beide Dimensionen entwickeln sich unabhängig voneinander. Eine Ausprägungsdifferenz ist möglich und wahrscheinlich, Parallelität ist unwahrscheinlich, ebenso starke Kontraste.
2. Keine Dimension soll hinsichtlich der Bewertung und Analyse stärker gewichtet werden als die andere.

	Arbeit	Beruf	Profession
<b>Wissen</b>		Systematisierung	
<b>Soziale Orientierung</b>		Vergesellschaftung	
	Verberuflichung		Professionalisierung

Abbildung 2: Bereiche und Richtung von Verberuflichung und Professionalisierung (in Anlehnung an Hartmann, 1968 und Meyer, 2000)

Den Einfluss von Wissen und sozialer Orientierung auf die Prozesse von Verberuflichung bzw. der Professionalisierung stellt Abb. 3 dar:

	Verberuflichung	Professionalisierung
<b>Wissen</b>	Die <b>Kombination</b> einzelner Wissenselemente ( <b>Musterbildung</b> ) ermöglicht dem Einzelnen bzw. der Berufsgruppe die Lösung typischer Aufgaben. Wissenszusammenhänge sind geprägt durch <b>Zweck-/Mittelüberlegungen</b>	<b>Kausale Wissensdifferenzierung</b> nach ursächlichen und abhängigen Wissenselementen. Wissen über die Gründe sowohl des Problems als auch der Lösung. Vorantreibung der <b>Systematisierung</b> zur <b>Theorieentwicklung</b> , d.h. <b>Verwissenschaftlichung</b> Wachsende <b>Ausrichtung auf Forschungsergebnisse</b>
<b>Soziale Orientierung</b>	weg von der Orientierung an individuellen Bedürfnissen <b>und</b> zunehmender Prozess der Bewusstwerdung bzgl. der eigenen Rolle in größeren ( <b>Wirtschafts-) Zusammenhängen</b> (Branche, Wirtschaftszweig, Volkswirtschaft) sowohl für den Einzelnen als auch für die Berufsgruppe	Verstärkte Ausrichtung auf die Gesellschaft und Wachsen des Gefühls bzgl. der Einbindung in das soziale Netz <b>Ausbildung sozialer Dienstgesinnung</b> Wachsende <b>Bewusstheit für die Interdependenz</b> von beruflicher Leistung für die Gesellschaft und die Einstufung des Berufes durch die Gesellschaft.

Abbildung 3: Komponenten von Verberuflichung und Professionalisierung (nach Hartmann, 1968, S. 201f.)

Die Systematisierung des Wissens drückt sich nach Hartmann (1968) nicht zwingend durch die Systematisierung der Ausbildung, sondern vielmehr durch die Nähe des Wissens zu Forschung(sergebnissen) aus. Forschung *produziert* nicht nur systematisches Wissen. Die *Anwendung* von Forschungsergebnissen sorgt auch dafür, dass veraltetes durch aktuelles Wissen substituiert wird. Gerade in standardisierten Ausbildungen könne die Diskrepanz zwischen aktuellem und veraltetem Wissen groß sein. Die *Kontinuierliche Fortbildung der Berufsangehörigen durch Seminare, Kongresse* etc. ist demnach unbedingt geeignet, die Wissenssystematisierung voranzutreiben, da dort i. d. R. aktuelles Wissen vermittelt wird (vgl. ebd., S. 206).

### 3.4.1 Implikationen von Hartmanns Überlegungen für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Hartmanns Sichtweise ist hilfreich für das Bestreben der FGb'n nach Aufwertung ihrer Beruflichkeit, da er Profession als gehobene Beruflichkeit und losgelöst von traditionellen Merkmalskatalogen betrachtet. Professionen stehen nicht als besondere Organisationsformen von Arbeit, Erwerb und Qualifikation neben den „normalen“ Berufen, sondern stellen deren Höher- bzw. Weiterentwicklung dar.

Oben wurde bereits vom Erwerbsberuf der FGb'n gesprochen. Nach Dostal u. a. (1998, S. 440) „entsteht und besteht Beruf im Spannungsfeld zwischen Arbeitsplatz- und Arbeitskraftseite“. Berufe sind in diesem Verständnis neben anderen Merkmalen definiert durch ein

„Bündel von Qualifikationen im Sinne charakteristischer Ausprägungen und Anordnungen von Wissen [...] und Sozialkompetenz [...]“

(Dostal u. a. 1998, S. 440).

Dieses Berufsverständnis benennt also ausdrücklich die beiden, auch von Hartmann angeführten, Dimensionen *Wissen und Sozialkompetenz*. Dadurch eröffnen sich auch für den Berufsbegriff des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (und somit für den Erwerbsberuf) Optionen, den Gedanken des Hartmann-Schemas von niveauhöherer bzw. -niedrigerer Beruflichkeit zu übernehmen.

Die einheitliche Verortung der Gesamtgruppe der FGb'n in das „Hartmann-Schema“ erscheint nicht möglich zu sein, die differenzierte Verortung einzelner Untergruppen anhand noch festzulegender Kriterien als Arbeit, Beruf oder Profession ist aber durchaus denkbar. Wie eine solche Untergruppenbildung aussehen könnte (d. h. die diese Gruppenbildung konstituierenden Kriterien) müsste auf empirischer Datengrundlage erarbeitet werden. Dazu ist ein intensiver Forschungsprozess – der sinnvoller Weise unter gleichberechtigter Beteiligung der betroffenen Akteurinnen der Gleichstellungsarbeit erfolgen sollte – notwendig. Dieser ist aber nicht mehr Bestandteil dieser Arbeit. In der

Arbeitswirklichkeit der Berufsgruppe hat sich eine sozusagen „natürliche“ Fragmentierung nach Einsatzorten „etabliert“: die kommunalen FGb'n, die FGb'n der Hochschulen, die behördeninternen FGb'n etc.. Der Einsatzort allein ist wenig aussagefähig und könnte z.B. durch das Kriterium „Funktions- teilung ja oder nein“ ergänzt werden, da sich z.B. sowohl innerhalb der Gruppe der kommunalen als auch innerhalb der Gruppe der behörden- internen FGb große Unterschiede hinsichtlich des individuellen Professionalisierungsstandes wie auch der kollektiven Professionalisierungstendenzen und -ambitionen auf beiden „Hartmann-Dimensionen“ zeigen. Kollektive Professionalisierungstendenzen sind bei nicht funktionsgeteilten bzw. hauptamtlichen FGb'n (im Sinne der Definition der Bundesarbeits- gemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten<sup>9</sup>) wahrscheinlich stärker ausgeprägt als bei FGb'n mit, in mehr oder weniger großem Maße vor- handenen, Freistellungen. Für die folgenden exemplarischen Überlegungen soll von der z.B. möglichen Untergruppe „hauptamtliche bzw. nicht funktionsgeteilte, kommunale FGb“ ausgegangen werden. Die expliziten An- forderungen aus dem Berufsprofil der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten (Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten 2000, S. 30) zeigen die Ansprüche an die Wissensdimension der kommunalen FGb'n. Die im gleichen Papier zum Aus- druck gebrachten sozialen Orientierungen sprechen für sich.

Auf der Wissensdimension wird von den FGb'n, um situationsgerecht und erfolgreich agieren zu können, verlangt, abstrakt-theoretisches Wissen (z.B. feministische Theoriebildung, Verwaltungswissen, Rechtswissen) und praktisches Wissen (z.B. Berufserfahrung) immer neu zu kombinieren, um es dann – situationsangemessen und sinnvoll – zur Anwendung bringen zu können. Dies ist als Systematisierung des Wissens im Sinne Hartmanns zu sehen (vgl. Abb. 3), da „zunächst“ eine „Strukturbildung erfolgen muss, um die situationsgerechte und erfolgreiche Anwendung dieses Wissens sicherzu- stellen“ (vgl. Meyer 2000, S. 158). Hartmann (1968, S. 201ff.) verweist im Zu- sammenhang mit der Wissensdimension ausdrücklich auf Forschungsnähe und die Verwertung neuer Forschungserkenntnisse; beides sei nicht zwangs- läufig mit einer langjährigen und wohlmöglich auch lange zurückliegenden Ausbildung gegeben. FGb, besonders die der Frauenbewegung nahe stehenden, kommunalen FGb der „ersten Generation“, sind auch ohne ein- schlägiges Studium vielfach mit auch neuen Forschungsergebnissen vertraut. Veränderungen des Status quo in der Gleichstellungslandschaft brauchen aktuelles Wissen, um Kausalitäten offen legen zu können und um daraus

---

<sup>9</sup> d. h. laut Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten 2000, S. 27)

rationale Begründungen für die Notwendigkeit gleichstellungsrelevanten Handelns ableiten zu können.

Die soziale Orientierung der kommunalen FGb'n ist auf die Etablierung einer „(geschlechtergerechten) gute[n] Gesellschaft“ (Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten 2000, S. 34) und den Abschluss eines neuen Geschlechter- und Gesellschaftsvertrages ausgerichtet (vgl. ebd.). FGb sehen sich als die Anwältinnen berechtigter Fraueninteressen und Streiterinnen gegen „bedrohliche Entwicklungen, die für alle Frauen in der Bundesrepublik von Bedeutung sind“ (ebd., S. 32).

Diese soziale Orientierung ist nach der Systematik Hartmanns weit entfernt von der alleinigen Befriedigung individueller Bedürfnisse bzw. eines eingeschränkten Sozialbewusstseins (Hartmann, vgl. 1968, S. 202).

### **3.4.2 Fazit der prozesstheoretischen Betrachtungsweise**

Hartmanns Schema bietet auf der Basis von Gruppenbildungen die Möglichkeit, dass jede Gruppe sich verorten und abgrenzen und ihre eigene Identität finden kann, ohne eine Gruppe aus dieser Verortung ausschließen zu müssen. Damit können Niveauunterschiede benannt und kollektive Professionalisierungstendenzen je Gruppe verfolgt werden, d.h. die soziale Wirklichkeit kann erfasst, systematisiert und dargestellt werden: *Berufliche* FGa auf akzeptiert unterschiedlichem Niveau, weil unterschiedlichen Bedingungen Rechnung tragend. Auf dieser Basis kann an der Verbesserung der sozialen Wirklichkeit von FGa gearbeitet werden, ohne die heterogenen Grundbedingungen auszublenden. Weiterführende empirische Untersuchungen zur Beschaffung von Daten sind dazu allerdings unerlässlich.

## 4 Ausblick

---

Der Professionsstatus für FGb erscheint möglich, wenn und sofern der Betrachter von dem tradierten Professionsverständnis abrückt und den Weg zur Profession nicht an der Überwindung von Merkmalshürden misst. Hartmanns Kontinuum (s.o.) bietet den FGb'n Alternativen zum „professionellen Hürdenlauf“ und zum konstruktiven Umgang mit der Heterogenität der eigenen Gesamtgruppe. Gruppenbezogen sind *Professionalität* und niveaurohohe Beruflichkeit nahe dem Professionsstatus (nach Hartmann) in der sozialen Wirklichkeit ebenso gegeben wie die FGa auf *beruflich* niedrigem Niveau bzw. – noch „darunter“ – unbezahlte Gleichstellungsarbeit im kommunalen Ehrenamt (vgl. zu ehrenamtlicher FGa: Gräbel 2000). Es ist nicht zielführend, wenn Praktikerinnen diese Heterogenität als fehl gelaufene politische Konstruktion bewerten *und mit* Abwertungs- und *Abschottungsprozessen* darauf *reagieren*, indem z.B. nebenamtliche Frauenbeauftragung pauschal als Alibilösung abgelehnt wird (vgl. Schlapeit-Beck 2004, S. 74). Durchgängig hauptamtliche FGa scheint derzeit illusorisch.

Was vor 25 Jahren als langer Marsch durch die Institutionen begann, hat politische Konstruktionen hervorgebracht, die die Dilemmata der FGb'n bedingen:

- In der Verwaltung angesiedelt zu sein und gleichzeitig gegen sie arbeiten zu müssen,
- als hoch qualifizierte, akademisch ausgebildete, vollzeittätige FGb nach Landesgleichstellungsgesetz oder der Gemeindeordnung mit der (tendenziell) gering(er) qualifizierten, funktionsgeteilt arbeitenden FGb'n einer kleinen/unteren Behörde oder kommunalen Einheit „in einen Topf geworfen“ zu werden,
- hoch qualifizierte Arbeit zu leisten und dafür wenig bis keine Anerkennung zu erhalten und wohlmöglich sogar persönliche Abwertung zu erfahren.

Diese schwierige Berufssituation macht Professionalisierungstendenzen und Abgrenzungsstrategien einzelner Untergruppen (z.B. der hauptamtlichen kommunalen FGb'n) absolut nachvollziehbar. „Die positive Aufbruchstimmung, einen neuen Berufsstand entwickeln und ausfüllen zu wollen, mündet zuweilen in mangelnder Akzeptanz solcher Frauenbeauftragter, die dem eigenen politischen Anspruch an die Ausgestaltung und Kompetenzen einer kommunalen Frauenbeauftragten nicht entsprechen“ (Schlapeit-Beck 2004, S. 74). Es scheint, dass – im Ringen um Anerkennung – Einzelgruppen innerhalb der Gesamtgruppe Verdrängungs- und Behauptungsprozesse anstoßen, durch die die „erfolgreiche Durchsetzung der eigenen Standards als Ergebnis einer Auseinandersetzung auch um Definitionsmacht“ (Wetterer

1993, S. 23) betrieben wird. Damit übernehmen die FGb'n nicht nur die Mechanismen des „professional imperialism“ (Wetterer 1993, S. 27 nach Larkin 1983) innerhalb ihrer eigenen Gesamtgruppe, sondern auch „den in Professionen zugrunde gelegten sozialen Zusammenhang als den von Männern“ (Rabe-Kleberg 1993, S. 92). Sie waren aber angetreten, im Rahmen und aus Positionen innerhalb des patriarchalen Systems für positive Veränderungen der sozialen Wirklichkeit von Frauen zu streiten bzw. diese herbeizuführen. Veränderungen und Fortschritte wurden auch erreicht, aber legitime berufs- bzw. professionspolitische Interessen (vgl. Wetterer 2002 a, S. 138) zu verfolgen, ist die eine Seite einer Medaille. Sich dabei auf altbekannte Professionspfade zu begeben und damit Exklusionsstrategien zu verfolgen, die sich gegen Kolleginnen richten, deren Positionen im System auf Grund der gesetzlichen Grundlagen unbefriedigend und besonders wirkungsschwach sind, ist die andere. Hier ist Wachsamkeit gefordert und Offenheit für andere – innovative – Wege und Bewertungen wünschenswert.

# 5

## Verzeichnisse

---

### 5.1 Literatur und Quellen

- Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten (2000): Das Netzwerk kommunaler Frauenpolitik. Dokumentation, Berlin: überarbeitete und ergänzte Fassung. Oktober 2000
- Beck, Ullrich; Brater, Michael; Daheim, Hans (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- Begander, Elke; Schwertberger, Sybille (1995): Gleichstellungsarbeit für Frauen. Kommunalpolitik und Verwaltung. Deutsches Tübingen: Institut für Fernstudienforschung an der Universität Tübingen
- Breining, Ingrid; Herzer, Manfred (2003): Stellung und Situation der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz. Ergebnisse einer Befragung. In: Landtag des Landes Rheinland-Pfalz, Drucksache 14/2862; Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes Rheinland-Pfalz nach § 20 LGG, S. 74–86;  
[http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/108/110/113/2862-14\\_838.pdf](http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/108/110/113/2862-14_838.pdf) [31.05.2005]
- Dostal, Werner (2002): Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. In: Kleinhenz, G. (Hrsg.) (2002): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 463–474;  
[http://doku.iab.de/beitrab/2002/beitr250\\_801.pdf](http://doku.iab.de/beitrab/2002/beitr250_801.pdf) [02.05.2005]
- Dostal, Werner; Schade, Hans-Joachim; Parmentier, Klaus (1999): Möglichkeiten und Grenzen der quantitativen Berufsforschung im IAB – eine Bestandsaufnahme. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 32. Jg. 1999, Heft 1, S. 41–60  
<http://www.iab.de/asp/internet/dbdokShow.asp?pkyDoku=i990601b05> [20.02.2005].

- Dostal, Werner; Stooß, Friedemann; Troll, Lothar (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg: Jg. 31, 1998, Heft 3, S. 438–460  
[http://doku.iab.de/mittab/1998/1998\\_3\\_MittAB\\_Dostal\\_Stooß\\_Troll.pdf](http://doku.iab.de/mittab/1998/1998_3_MittAB_Dostal_Stooß_Troll.pdf) [02.05.2005].
- Georg, Walter (1996): Schlanke Produktion oder Beruflichkeit. Anmerkungen aus vergleichender Perspektive. In: Weilnböck-Buck, Ingeborg (Hg.): Bildung – Organisation – Qualität: Zum Wandel in den Unternehmen und den Konsequenzen für die Berufsausbildung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 15–39.
- Georg, Walter (2001): Zur Debatte um das Ende des Berufs und die Zukunft der beruflichen Bildung. In: Bildung und Erziehung. Virtuelle Bildungsgeschichte? 54. Jg., 2001, Heft 1, S. 69
- Geser, Heinz (2002): Berufssoziologie. Endruweit, Günter; Trommsdorff, Gisela (Hg.) (2002): Wörterbuch der Soziologie. Stuttgart: Lucius & Lucius, S. 52–56.
- Gräbel, Ulrike (2000): Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte: Weg oder Sackgasse? In: Pro Sozial. Das Magazin für Hochschule und soziale Praxis in Sachsen. Soziale Arbeit mit Mädchen und Frauen. 2000, Heft 3; <http://www.hs-zigr.de/~graessel/texte/akteurin.html> [04.03.2008]
- Hartmann, Heinz (1968): Arbeit, Beruf, Profession. In: Soziale Welt, Jg. 19, 1968, Heft 19. S. 193–216
- Hartung, Barbara (2001/2002): Gender Mainstreaming und die neue Rolle der Frauenbeauftragten. In: Auguste. Zeitschrift des Frauenbüros der Georg August Universität, Nr. 10, WS 2001/2002, S. 4–5  
<http://wwwuser.gwdg.de/~uzprfb/Publikationen/Zeitschrift%20Auguste/Auguste10.pdf> [02.05.2005]
- Helsper, Werner; Krüger, Heinz-Hermann; Rabe-Kleberg, Ursula (2000): Professionstheorie, Professions- und Biografieforschung. In: Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung. 2000, Heft 1, S. 5–19.
- Herb, Silvia (2001): Das berufliche Selbstkonzept von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dessen Beeinflussung durch berufliche Erfahrungen und strukturelle Rahmenbedingungen. Marburg: Tectum-Verlag

- Holland-Cunz, Barbara (1998): Trennendes und Verbindendes. Zum Selbstverständnis und Berufsethos kommunaler Frauenbeauftragter. In: Wrangell von, Ute; Wurms, Renate; Wichmann, Maren; Bittner, Ulrike; Lemke, Liselotte; Lück, Rosemarie (Hg.) (1998): Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag, S. 80–103
- Hughes, Everett Cherrington (1984, Orig. 1971): *The Sociological Eye*. Bd. 1: *Selected Papers*. London. *The Study of Occupation* S. 283
- Kathmann, Maria (2001): Frauen wollen immer noch eine andere Politik. Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft und was daraus wurde. In: *Femina Politica*, Jg. 10, 2001, Heft 2, S. 165–168.
- Koch, Angelika (2002): Arbeitspolitik und Geschlechtergleichheit: Bilanz und Reformperspektiven politischer Regulierung der Gleichstellung in der Privatwirtschaft. In: *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft* Heft 3, 2002, S. 305–314. [http://www.gleichberechtigung-goes-online.de/pdf/priwi\\_11.pdf](http://www.gleichberechtigung-goes-online.de/pdf/priwi_11.pdf) [02.05.2005]
- Kutscha, Günter (1994): *Berufsbildungspolitik und Berufsbildungsplanung*. Kurseinheit I. FernUniversität Hagen. Fernstudienkurs Nr. 4360
- Lampe, Barbara (2000): *Das Weiterbildungsprojekt „Gleichstellung im Beruf“*. In: Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz (Hrsg.) (2000): *Qualifizierungsfeld „Gleichstellungsarbeit“*. Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven. Dokumentation eines Workshops vom Nov. 1999. Mainz: Zentralstelle für Wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität, S. 17–37.
- Landfried, Christine (1984): *Bundesverfassungsgericht und Gesetzgeber. Wirkungen der Verfassungsrechtsprechung auf parlamentarische Willensbildung und soziale Realität*. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft.
- Larkin, Gerald V. (1983): *Occupational Monopoly and Modern Medicine*. London/New York
- Lück, Rosemarie (1998): Standorte. In: Wrangell von, Ute; Wurms, Renate; Wichmann, Maren; Bittner, Ulrike; Lemke, Liselotte; Lück, Rosemarie (Hg.) (1998): *Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes*. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag, S. 103–119
- Mayer, Ingrid Alice (2000): *Frauenbeauftragte in der kommunalen Verwaltung. Eine Darstellung ihrer Rechte*. Stuttgart: Richard Boorberg Verlag.

- Metz-Göckel, Sigrid (2004): Die Etablierung von Gender Studies-Studiengängen an bundesdeutschen Hochschulen. In: Löther Angelika (2004): Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen. Cews Beiträge No. 3. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 53–69.
- Meyer, Rita (2000): Qualifizierung für moderne Beruflichkeit. Soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Manager-tätigkeiten. Münster: Waxmann.
- Müller, Ursula (2002): Geschlecht im Management – ein soziologischer Blick. *Wirtschaftspsychologie* 4. Jg., 2002, 1, S. 5–11
- Nittel, Dieter (2000): Von der Mission zur Profession? Bielefeld: Bertelsmann.
- Nittel, Dieter (2004): Die ‚Veralltäglichung‘ pädagogischen Wissens – im Horizont von Profession, Professionalisierung und Professionalität. In: *Zeitschrift für Pädagogik*. 2004, Heft 3, S. 342–357.
- Noller, Monika; Gröning, Katharina (2002): Gleichstellungspolitik und Gender Studies – Studienangebot für Gleichstellungsbeauftragte in Verwaltung und Wirtschaft. Machbarkeitsstudie. Interdisziplinäres Frauenforschungs-Zentrum (IFF) in Kooperation mit den FrauenStudien der Universität Bielefeld. <http://www.uni-bielefeld.de/IFF/for/projekte/pdf/bericht.pdf> [02.05.2005].
- Oevermann, Ulrich (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In: Combe, Arno.; Helsper, Werner (Hg.): *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 70–183
- Rabe-Kleberg, Ursula (1993): *Verantwortlichkeit und Macht*. Bielefeld: Kleine
- Roloff, Christine; Selent, Petra (2003): *Hochschulreform und Gender Mainstreaming*. Bielefeld: Kleine
- Rudolph, Clarissa; Schirmer, Uta (2004): *Gestalten oder Verwalten? Kommunale Frauenpolitik zwischen Verrechtlichung, Modernisierung und Frauenbewegung*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Schlapeit-Beck, Dagmar (2004): *Kommunale Gleichstellungsbeauftragte: Von der Ombudsfrau zur Gender-Managerin*. In: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2004): *Frauenbilder. Reader zu landesweiten Aktionswochen vom 25. Februar bis 24. März 2005 in Nordrhein-Westfalen*. Düsseldorf: S. 72–79  
<http://www.mgsff.nrw.de/medien/download/broschueren/material/frauenbilder-reader.pdf> [02.05.2005]

- Schütze, Fritz (1992): Sozialarbeit als bescheidene Profession. In: Dewe, Bernd; Ferchhoff, Wilfried; Radtke, Frank Olaf (Hg.) (1992): Erziehen als Profession. Opladen: Leske und Budrich, S. 132–171
- Siegrist, Hannes (1988): Bürgerliche Berufe. Die Professionen und das Bürgertum. In: Siegrist, Hannes (1988) (Hg.): Bürgerliche Berufe: Zur Sozialgeschichte der freien und akademischen Berufe im internationalen Vergleich. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 11
- Stichweh, Rudolf (1992): Professionalisierung, Ausdifferenzierung von Funktionssystemen, Inklusion. In: Dewe, Bernd; Ferchhoff, Wilfried; Radtke, Frank-Olaf (1992): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen: Leske und Budrich, S. 36–49.
- Stichweh, Rudolf (1996): Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. In: Combe, Arno; Helsper, Werner (Hg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns, Frankfurt/M.: Suhrkamp. S. 49–69.
- Weber, Max (1904): Die „Objektivität“ sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. In: Winckelmann, Johannes (Hg.): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre von Max Weber. Tübingen: Mohr (Siebeck) 3. Auflage..
- Wetterer, Angelika (1999): Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration: Geschlechterkonstruktion in Professionalisierungsprozessen. In: Neusel, Aylâ; Wetterer, Angelika (Hg.) (1999): Vielfältige Verschiedenheit. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, S. 223
- Wetterer, Angelika (1993): Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten. Kassel: Jenior und Preßler
- Wetterer, Angelika (2002 a): Strategien rhetorischer Modernisierung: Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender Expertinnen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudie. Bd. 20, 2002, Heft 3, S. 129–149
- Wrangell von, Ute.; Wurms, Renate; Wichmann, Maren; Bittner, Ulrike; Lemke, Liselotte; Lück, Rosemarie (Hg.) (1998): Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. Königstein: Ulrike Helmer Verlag

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (2000): Gleichstellung im Beruf. Weiterbildendes Studium mit qualifizierendem Abschluss. Universität Mainz. Projekt Gleichstellung im Beruf.

## 5.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kompetenz als personen- und umweltbestimmtes Phänomen am Beispiel des Anforderungsprofils der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten (in Anlehnung an Mertel/Karsten, 2003, S. 296 sowie Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten, 2000, S. 30ff.).....	27
Abbildung 2: Bereiche und Richtung von Verberuflichung und Professionalisierung (in Anlehnung an Hartmann, 1968 und Meyer, 2000) .....	29
Abbildung 3: Komponenten von Verberuflichung und Professionalisierung (nach Hartmann, 1968, S. 201f.).....	29

## **IfBM.Impuls – Schriftenreihe des Instituts für Bildungswissenschaft und Medienforschung**

---

In der Reihe IfBM.Impuls werden regelmäßig Ergebnisse der wissenschaftlichen Arbeit am Institut für Bildungswissenschaft und Medienforschung der FernUniversität in Hagen publiziert. Im Mittelpunkt stehen Erkenntnisse zu Voraussetzungen und Möglichkeiten von Bildung im institutionellen und gesellschaftlichen Kontext vor dem Hintergrund technologischer Entwicklungen.

Mit Herausgabe der Schriftenreihe verfolgt das Institut für Bildungswissenschaft und Medienforschung folgende Ziele:

- Durch Verbindung einer sozialwissenschaftlich ausgerichteten erziehungswissenschaftlichen Forschung und einer fundierten Medienforschung entsteht eine durch den Schwerpunkt Medien profilierte Bildungswissenschaft, die die gesamte Breite bildungswissenschaftlicher Fragestellungen umfasst. Diese Herangehensweise schließt die interdisziplinäre Zusammenarbeit und den intensiven Dialog mit benachbarten sozialwissenschaftlichen Disziplinen wie Psychologie und Soziologie sowie mit technischen Disziplinen, z. B. der Informatik, ein.
- Ein besonderer Schwerpunkt liegt in der Weiterentwicklung der Fernstudienforschung im Hinblick auf die Gestaltung effektiver und effizienter Lehre mit neuen Medien, sowohl im Rahmen der akademischen Lehre, als auch in anderen Feldern und Formen des lebensbegleitenden Lernens mit neuen Medien.
- Die Forschungstätigkeit am Institut verbindet Grundlagenforschung und anwendungsorientierte Forschung. Ziele sind daher einerseits die systematische Beschreibung, kritische Analyse und wissenschaftliche Erklärung der Wechselbeziehung zwischen Bildung und Medien, andererseits die Erforschung von bildungsrelevanten Gestaltungsszenarien mit dem Schwerpunkt auf Arrangements mit interaktiven Medien und auf innovative Bildungstechnologien.
- IfBM.Impuls bietet insbesondere dem wissenschaftlichen Nachwuchs, Frauen und Männern gleichermaßen, eine Möglichkeit der Publikation eigener Forschungsergebnisse. Erste herausragende wissenschaftliche Arbeiten können besondere Impulse für den wissenschaftlichen Diskurs bieten. Neben den Professoren sowie den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind daher vor allem Absolventinnen und Absolventen sowie extern Promovierende zur Veröffentlichung ihrer Erkenntnisse aufgefordert.
- Die wissenschaftliche Güte der Beiträge wird durch ein Gutachterverfahren gewährleistet, das die Empfehlung zur Publikation durch eine/n Hochschullehrer/in und die unabhängige Begutachtung durch eine/n zweite/n Hochschullehrer/in vorsieht.
- Der Frage der Geschlechterverhältnisse kommt sowohl in den wissenschaftlichen Fragestellungen als auch in der Ausarbeitung der Ergebnisse eine besondere Rolle zu.
- Als Online-Publikation ist IfBM.Impuls offen und kostenlos zugänglich. Die Publikation über das World Wide Web wirkt nach der Idee des Open-Access der Entstehung einer digitalen Kluft entgegen..