

## Gleichstellungsarbeit im Professionalisierungsprozess: Professionssoziologische Betrachtung und empirische Ergebnisse

Vollmer, Lina

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Vollmer, L. (2014). Gleichstellungsarbeit im Professionalisierungsprozess: Professionssoziologische Betrachtung und empirische Ergebnisse. In A. Löther, & L. Vollmer (Hrsg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen: neue Strukturen - neue Kompetenzen* (S. 120-142). Opladen: B. Budrich. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-389093>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

# Gleichstellungsarbeit im Professionalisierungsprozess. Professionssoziologische Betrachtung und empirische Ergebnisse

*Lina Vollmer*

## 1 Einleitung

Durch zunehmende Anforderungen an die hochschulische<sup>8</sup> Gleichstellungsarbeit und vor dem Hintergrund des Wandels des Hochschulsystems wird in den letzten Jahren verstärkt eine Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit gefordert. Die Verwendung des Professionalisierungsbegriffs geschieht in diesem Zusammenhang häufig inflationär und unspezifisch. Eine systematische empirische Untersuchung von Professionalisierungsprozessen in diesem Bereich hat es bisher nicht gegeben. Die Studie, auf dem der dieser Beitrag beruht, hat sich zum Ziel gesetzt, diese Forschungslücke mit der Zuhilfenahme professionssoziologischer Konzepte und einer quantitativen Analyse zu schließen und die Professionalisierung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit theoriebasiert und systematisch zu untersuchen.

Im Hochschulmanagement und in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit konnten Professionalisierungstendenzen bereits aufgezeigt werden. So hat Meuser 2005 Professionalisierungsprozesse bei Genderexpertinnen<sup>9</sup> identifiziert und verweist auf die empirische Forschung, deren Aufgabe es sei zu untersuchen, inwiefern diese Prozesse in einer Profession münden (Meuser 2005a). Auch Niggel-Gellrich (2007), die professionssoziologische Theorien auf die kommunale Gleichstellungsarbeit anwendet, hält weitere empirische Forschung für notwendig. Sie legt in ihrem Fazit allerdings nahe, bei der Untersuchung der Gleichstellungsarbeit weniger die Frage nach dem Erreichen des Professionsstatus aufzuwerfen, sondern unterschiedliche Professionalisierungstendenzen verschiedener Akteursgruppen zu berücksichtigen. Zu einem ähnlichen Schluss kommen auch Krücken, Blümel und Kloke (2010) bei der Untersuchung der Professionalisierung des Hochschulmanagements, zu der Gleichstellungsarbeit teilweise dazugezählt werden muss (s. Krücken, dieser Band). Auch sie orientieren sich an professions-

---

1 Mit dem Begriff „Hochschule“ sind im Folgenden sowohl Universitäten, pädagogische Hochschulen als auch Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie künstlerische Hochschulen gemeint.

2 Wenn im Folgenden von Genderexpertinnen, Gleichstellungsakteurinnen oder weiteren Personen in der Gleichstellungsarbeit die Rede ist, wird aufgrund des hohen Frauenanteils in diesen Gruppen die weibliche Form benutzt.

soziologischen Modellen, die nicht nach dem Professionsstatus fragen sondern ziehen neue Modelle heran. Diese Vorarbeiten sowie weitere Untersuchungen, die ebenfalls professionssoziologische Konzepte in modifizierter Form auf unterschiedliche akademische Berufe anwenden (s.u.), wurden für die Operationalisierung einer Online-Befragung zur Professionalisierung von Amts- und Stelleninhaberinnen der hochschulischen Gleichstellungsarbeit herangezogen. Dieser Beitrag stellt die Erhebung, deren theoretische Rahmung sowie die Ergebnisse der Umfrage vor. Es wird zunächst erläutert, wie die professionssoziologische Literatur für die Untersuchung genutzt werden konnte. Anschließend werden die Ergebnisse der Studie vorgestellt. In einem abschließenden Fazit wird diskutiert, welche Aussagen sich daraus für die Professionalisierung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit ziehen lassen.

## 2 Gleichstellungsarbeit und Professionssoziologie

Bei der Anwendung professionssoziologischer Konzepte auf unterschiedliche berufliche Bereiche und Tätigkeiten wie beispielweise die Erwachsenenbildung (Faßhauer 1997), das Hochschulmanagement (Krücken et al. 2010,2009), den Journalismus (Offerhaus 2011) oder die Sozialarbeit (Schütze 1992), aber auch die Gleichstellungsarbeit (Niggel-Gellrich 2007) kommen die Autoren und Autorinnen zu dem Schluss, dass unter Anwendung des klassischen Professionsverständnisses die jeweiligen Berufe aus dem Status einer Profession ausgeschlossen werden müssten oder höchstens als Semi-Profession klassifiziert werden könnten. Zwar ist das Verständnis des Professionsbegriffs in der klassischen professionssoziologischen Literatur uneinheitlich, zusammenfassend können allerdings drei Kriterien als Voraussetzung für die Konstitution einer Profession ausgemacht werden, nämlich (Experten-)Wissen, Autonomie und Klientenorientierung. Das Expertenwissen ist notwendig um einen spezifischen gesellschaftlichen Wissens- und Problembereich exklusiv besetzen zu können. Hierzu muss das Expertenwissen von Nicht-Expertenwissen abgegrenzt werden können (Mieg 2003,2006). Durch die Herausbildung einer spezifischen Expertise ist es einer Berufsgruppe dann möglich sich von anderen Berufsgruppen abzugrenzen und ein Zuständigkeitsmonopol für ein bestimmtes Fachgebiet zu beanspruchen. Hieraus erlangt die Gruppe ihre Autonomie, die mit der Möglichkeit zur Selbstrekrutierung ihrer Mitglieder und der Implementierung von Zugangskontrollen hinsichtlich der Ausübung des betreffenden Berufes einhergeht. Diese Abgrenzung bedarf der Einrichtung von Ausbildungsstätten und Studiengängen, die den Akteuren durch Prüfungen und Zertifizierungsprozesse den Zugang zur Profession ermöglichen (Evetts 2003; Meyer 2000;

Mieg 2003,2006). Außerdem gibt es einen Berufsverband bzw. eine berufsständische Vertretung, die neben der Organisation der Profession auch deren Selbstkontrolle durch die Auferlegung von Ethikcodes und Verhaltensregeln dient. Das dritte Profession konstituierende Kriterium, die Klientenorientierung, verleiht einer Profession ihren Handlungsbezug (Stichweh 1996). Demnach ist eine Profession ein „relativ abgegrenzte[r] Orientierungs- und Handlungsbereich, in welchem sowohl wissenschaftlich als auch praktisch ausgebildete Berufsexperten gesellschaftlich lizenzierte Dienstleistungen für ihnen per gesellschaftlichem Mandat anbefohlene Klienten bzw. Abnehmer vollbringen“ (Schütze 1992: 135). (Experten-)Wissen, die daraus hervorgehende Autonomie, eine Klientenorientierung sowie die Organisation in beruflichen Verbänden können als die wichtigsten Profession konstituierenden Kriterien zusammengefasst werden.

Ausgerichtet an Leitprofessionen wie Medizin und Jura stellt die klassische Professionssoziologie Forschende vor das Problem der Passung von „modernen“ Berufen mit den strengen Kriterien des Professionsbegriffs (Mok 1969; Hartmann 1968; Meyer 2000). Aufgrund veränderter sozialer Wirklichkeit und veränderter gesellschaftlicher Organisation von Arbeit ist der klassische Professionsbegriff immer weniger geeignet, die „Realität zu beschreiben, ohne dass dies jedoch gleichzeitig das Ende von Beruflichkeit oder von Professionalität bedeuten muss“ (Meyer 2000: 88). Gemessen an den Kriterien des traditionellen Professionsverständnisses müsste Gleichstellungsarbeit als Semi-Profession eingestuft werden (Nigges-Gellrich 2007). Eine Semi-Profession zeichnet sich gegenüber einer Profession durch die Anbindung an bürokratische Organisationen und damit dem Fehlen der Autonomie aus (Wetterer 1993). Für Gleichstellungspraktikerinnen existiert keine einheitliche standardisierte und durch staatliche Instanzen zertifizierte Ausbildung. Gleichstellungsexpertise ist kein einheitliches, zertifiziertes Wissen mit klar umrissenem Kompetenzprofil. Somit gibt es in der Gleichstellungsarbeit keine klare Abgrenzung zwischen Expertinnen und Laiinnen. Die Untersuchung einer Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit sowie weiterer moderner gesellschaftlicher Teilbereiche erscheint schließlich nur möglich, „wenn und sofern der Betrachter von dem tradierten Professionsverständnis abrückt und den Weg zur Profession nicht an der Überwindung von Merkmalshürden misst“ (Nigges-Gellrich 2007: 33).

Um den Ausschlusscharakter des klassischen Professionsbegriffs zu umgehen, orientieren sich viele Autoren und Autorinnen bei der Untersuchung von Professionalisierungsprozessen an neueren bzw. modifizierten Konzepten oder beziehen sich auf die Begriffe „Professionalität“ und „Professionalisierung“ anstatt auf „Profession“ (Nittel 2000; Meuser 2005b; Evetts 2008). Während eine „Professionalisierung“ eines Berufs nicht zwangsläufig in einer Profession enden muss, beschreibt „Professionalität“ die besondere Qualität einer personenbezogenen Dienstleistung, welche nicht an die

Existenz einer Profession gebunden sein muss (Nittel 2000). Krücken et. al. rücken in ihrer Studie zur Professionalisierung des Hochschulmanagements ebenfalls vom Professionsbegriff ab (Krücken et al. 2009,2010) und orientieren sich am Begriff der organisationalen Professionalität nach Evetts (2008). Evetts geht von zwei Formen der Professionalität aus: Die „berufliche Professionalität“ orientiert sich am traditionellen Professionsbegriff, während die „organisationale Professionalität“ der modernen Organisation von Arbeit gerecht werden soll, indem sie sich über rational-legale Formen der Autorität, standardisierte Arbeitsprozesse und hierarchischen Strukturen der Entscheidungsfindung definiert. Neben dem Rückgriff auf den Professionalitätsbegriff ermöglicht es die Untersuchung von Entwicklungen in einem gesellschaftlichen Teilbereich Verberuflichungs- und Professionalisierungsprozesse zu betrachten, ohne dass die Frage nach dem Erreichen des Professionsstatus gestellt werden muss. Hartmann entwickelte bereits 1968 solch ein dynamisches Modell, mit dessen Hilfe die Entwicklungsverläufe von Arbeit zum Beruf und weiter zur Profession beschrieben werden können. Während sich der Verberuflichungsprozess dabei auf den Übergang von Arbeit zum Beruf bezieht, wird der Übergang vom Beruf zur Profession als Professionalisierungsprozess bezeichnet. Dieser vollzieht sich auf den beiden Dimensionen Wissen und Sozialorientierung. Auf der Dimension des Wissens findet eine „Verwissenschaftlichung“ (Hartmann 1968: 202) und damit eine stärkere Ausrichtung des Berufs an Forschungsergebnissen statt. Auf der Dimension der Sozialorientierung findet eine zunehmende Ausrichtung des Berufs und der eigenen beruflichen Leistung auf gesellschaftliche Belange statt. Auch Offerhaus (2011) entwickelt zur Untersuchung von Professionalisierungsprozessen im Journalismus ein dynamisches Konzept. Dabei vollzieht sich der Prozess der Professionalisierung - ähnlich wie bei Hartmann – durch eine Expertisierung im Sinne der Herausbildung einer berufsspezifischen Handlungskompetenz, welche ebenfalls mit einer Verwissenschaftlichung einhergeht. Das Expertenwissen ermöglicht es einer Berufsgruppe sich durch soziale Etikettierung als zuständig und kompetent für einen bestimmten Bereich anerkennen zu lassen, wodurch eine von staatlichen Lizenzen unabhängige Autonomie hergestellt werden kann. Diese Herstellung einer legitimierten Definitionsmacht über ein thematisches Feld bezeichnet Offerhaus in Anlehnung an Pfadenhauer (2005) als „Inszenierung“.

Ein weiteres Merkmal einer sich vollziehenden Professionalisierung ist ebenfalls die Gründung von Berufsverbänden. Diese fungieren als wichtiges Bindeglied zwischen individuellen Arbeitsaufgaben und ihrer berufsförmigen Institutionalisierung (Offerhaus 2011). Laut Kloke (2013), die eine umfassende Gegenüberstellung traditioneller und neuer Professionskonzepte herausarbeitet, lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die neuen Theorien im Grunde von denselben Kategorien ausgehen wie die traditionellen

Modelle, diese allerdings auf veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen beziehen.

Die modifizierten bzw. „neuen“ professionssoziologischen Ansätze schwächen die klassischen Kriterien Autonomie und Klientenorientierung in ihrer Profession konstituierenden Relevanz ab, das Expertenwissen bleibt jedoch ein zentrales Kriterium von Professionalisierung bzw. Professionalität. So sei es laut Meuser möglich „professionelles Handeln außerhalb von Professionen, allerdings nicht unabhängig von Expertenwissen“ (Meuser 2005b: 261) zu untersuchen und laut Offerhaus (2010) würde eine Inszenierung (s.o.) ohne das Vorhandensein entsprechender berufsspezifischer Expertise zu einer Abwertung der Berufsgruppe führen. Expertenwissen setzt sich aus berufsspezifischem Sach- und Fachwissen sowie berufsspezifischen Handlungskompetenzen bzw. Erfahrungswissen zusammen. Zentral ist hierbei die Ausrichtung an aktuellen Forschungsergebnissen bzw. aus prozessgeleiteter Perspektive die „Verwissenschaftlichung“.

Die modernen Professions- und Professionalisierungskonzepte bieten so die Möglichkeit Professionalisierungsprozesse in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit zu identifizieren. Durch die thematische und strukturelle Differenzierung der Gleichstellungsarbeit und die Nutzung der Instrumente neuer Steuerungsmechanismen (s. Löther, Vollmer dieser Band) lassen sich in der Arbeitsrealität hochschulischer Gleichstellungsakteurinnen verstärkt Merkmale einer organisationalen Professionalität nach Evetts wiederfinden, sprich standardisierte Arbeitsprozesse, hierarchische Strukturen der Entscheidungsfindung sowie Instrumente wie Zielvereinbarungen und Leistungskontrollen. Zudem bietet die zunehmende Implementierung der Frauen- und Geschlechterforschung der Gleichstellungsarbeit eine potentielle wissenschaftliche Untermauerung, deren Transfer in die Praxis bisher allerdings nicht institutionalisiert ist (Riegraf, Vollmer 2013). Der Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) hat einen dem Berufsverband ähnlichen Charakter. Beispielsweise erfüllt die BuKoF bestimmte für einen Berufsverband typische außenorientierte und innenorientierte Funktionen, wie Interessenaggregation und die Vernetzung der Mitglieder (BuKoF, 2013). Es weisen also diverse Faktoren auf Professionalisierungsprozesse in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit hin. Die im Folgenden vorgestellte empirische Analyse dient dazu diese Professionalisierungsprozesse genauer zu fassen und Chancen einer weiteren Professionalisierung aufzuzeigen.

### 3 Von der Theorie zur Operationalisierung

Bei der Untersuchung der Professionalisierung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit im Rahmen der hier vorgestellten Studie stand das Kriterium des Expertenwissens bzw. der Expertisierung im Vordergrund. Untersucht wurde inwiefern Expertise vorhanden, wissenschaftlich untermauert und weiter ausgebaut wird. Von Interesse war außerdem die fachliche Homogenität der Gleichstellungsakteurinnen sowie ihr Selbstverständnis, da sich daraus Aussagen über die Selbstidentifikation als Expertengruppe und der damit einhergehenden Abgrenzung nach außen treffen lassen. Der berufliche Charakter der Gleichstellungsarbeit, die Identifikation damit, verbunden mit der Einschätzung der eigenen beruflichen Perspektiven, bildeten einen weiteren Fragekomplex der Erhebung<sup>10</sup>.

Da es sich bei der Erhebung um eine Querschnittsuntersuchung handelt, können daraus keine empirischen Kenntnisse über den Entwicklungsverlauf der Professionalisierung gewonnen werden. Es geht vielmehr darum, wie Professionalisierungsmerkmale im Querschnitt verteilt sind. Deshalb wird im Fokus der Auswertung vor allem die unterschiedliche Ausprägung der Merkmale zwischen den Untersuchungsgruppen stehen. Als sinnvoll wird ein Vergleich zwischen der Gruppe der Gleichstellungsbeauftragten und weiterem mit Gleichstellungsarbeit betrauten wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal – im Folgenden als „Mitarbeitende“ bezeichnet – gesehen. Dabei werden die beiden Untersuchungsgruppen weiter differenziert nach Gleichstellungsbeauftragten in Freistellung und hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten einerseits und Mitarbeitenden innerhalb und außerhalb des Gleichstellungsbüros andererseits. Somit stellt das Amt bzw. die Stelle in der vorliegenden Untersuchung die wichtigste unabhängige Variable dar.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass im Folgenden zwar durchaus verschiedene Gruppen von Gleichstellungsakteurinnen auf ihre Ausprägung bei den genannten Professionalisierungsindikatoren hin verglichen werden, sodass von mehr oder weniger professionalisierter Gleichstellungsarbeit die Rede sein wird. Dies ist keineswegs gleichzusetzen mit mehr oder weniger professioneller Arbeit im Sinne guter oder schlechter Arbeit. Die Auffassung von Professionalität bzw. Professionalisierung orientiert sich an den beschriebenen professionssoziologischen Konzepten und folgt dem analytischen Verständnis des Professionalisierungsbegriffs nach Kleimann

---

3 Einige Frageformulierungen wurden aus einem Fragebogen des Projekts „Die Professionalisierung im deutschen Hochschulsystem“, durchgeführt von Krücken, Blümel und Kloke am Deutschen Forschungsinstitut für Öffentliche Verwaltung Speyer, übernommen.

(2011)<sup>4</sup>. Somit soll in diesem Beitrag keine Bewertung der Qualität der Gleichstellungsarbeit bestimmter Akteursgruppen erfolgen, sondern eine deskriptive Darstellung von Ausprägungen unter Berücksichtigung professionssoziologischer analytischer, nicht normativer Konzepte.

## 4 Ergebnisse der Online-Befragung

### 4.1 Erhebung und Stichprobe

Die Zielgruppe der Online-Erhebung waren alle Personen, die eine Stelle oder ein Amt im Bereich Gleichstellung an einer deutschen Hochschule innehaben. Die Stichprobe wurde mit Hilfe einer Personenrecherche auf den Webseiten der Hochschulen ermittelt und ergab ein Gesamtsample von 1.251 Personen. Die Befragung fand im Winter 2012 statt. Der finale Datensatz, der für die Auswertung genutzt wurde, beinhaltet 472 Fälle, was eine Rücklaufquote von 38 Prozent des Gesamtsamples ergibt<sup>12</sup>.

Die Stichprobe umfasst 382 Frauen und neun Männer. 81 Personen machten keine Angaben zu ihrem Geschlecht<sup>13</sup>. Das Altersspektrum der Befragten reicht von 25 bis 49 Jahren. In der Stichprobe sind 60,1 Prozent der Personen an einer Universität oder Hochschule mit Promotionsrecht beschäftigt. 34,3 Prozent der Befragten arbeiten an einer (Fach-)Hochschule ohne Promotionsrecht, die übrigen 5,6 Prozent arbeiten an einer Kunst- oder Musikhochschule. Die Stichprobe setzt sich zu etwa gleichen Teilen aus

---

4 Bei der Untersuchung von Professionalisierungsprozessen muss der semantische Doppelcharakter des Professionsbegriffs (Kleimann, 2011) berücksichtigt werden, indem die normative von der analytischen Ebene abgegrenzt wird. Einerseits lässt sich der Begriff deskriptiv verstehen, indem er ein Merkmalsset bereitstellen soll, anhand dessen der Professionsgrad einer Berufsgruppe festgestellt werden kann. Andererseits wird der Begriff auch normativ bzw. evaluativ gebraucht. Der evaluative Professionsbegriff ist für Berufsgruppen relevant, die „über die Selbstausszeichnung als Profession einen Sozialstatus zu erringen versuchen, mit dem gesellschaftsweiter Respekt, berufsständische Privilegien und ökonomische Vorteile einhergehen“ (Kleimann, 2011, p. 213). So kann gefordert werden, dass sich ein Tätigkeitsbereich „professionalisiert“, sprich effizienter, effektiver oder besser wird. Der evaluative Gebrauch des Begriffs erfolgt häufig kriteriell unspezifisch, sodass die Merkmale, an denen eine Verbesserung in Form einer Professionalisierung festgemacht werden könnte, heterogen und unkonkret, z.T. auch völlig unklar bleiben. Die normative Verwendung des Begriffs „hat [...] daher einen rein lobenden Charakter, der sich aus dem Prestige des Professionsbegriffs ergibt, ohne jedoch dessen deskriptive Semantik zu übernehmen“ (Kleimann, 2011, pp. 217-218).

5 Ausführlichere Angaben zur Erhebung sind nachzulesen in Löther, Vollmer in diesem Band.

6 Der Fragebogen beinhaltete bei der Frage nach dem Geschlecht die dritte Option „anderes“, welche allerdings von keiner Person wahrgenommen wurde.

Gleichstellungsbeauftragten (51,1 Prozent) und Mitarbeitenden (48,9 Prozent) zusammen. Mit 79 Prozent arbeitet der Großteil der Gleichstellungsbeauftragten in einem Freistellungsmodell, während nur 22 Prozent dieses Amt hauptberuflich ausführen. 30 Prozent der Befragten sind Mitarbeitende im Gleichstellungsbüro und 12 Prozent sind Mitarbeitende, die außerhalb des Gleichstellungsbüros im Themengebiet Gleichstellung tätig sind.

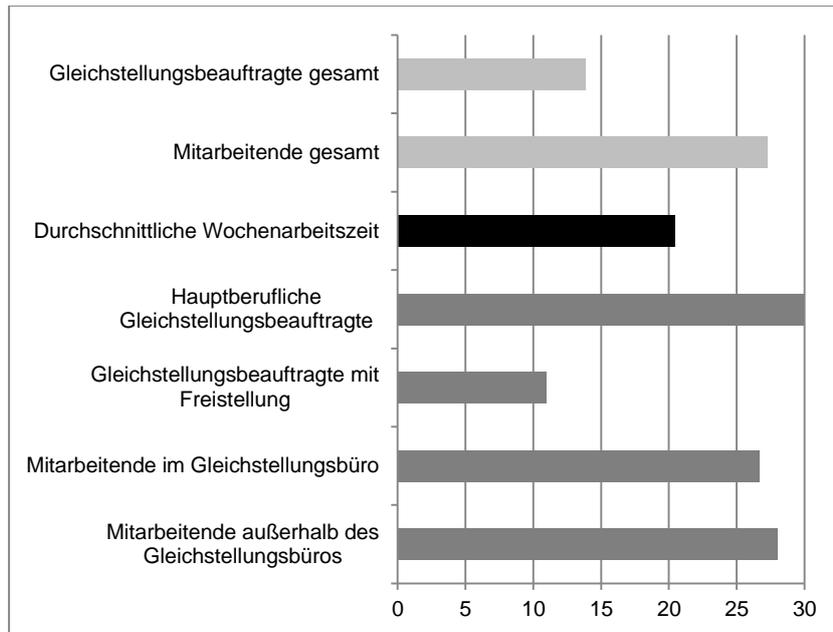
#### 4.2 *Arbeitszeit*

Für die Einschätzung, inwiefern Gleichstellungsarbeit als Erwerbsarbeit gedeutet werden kann, ist von Interesse, wie viel Arbeitszeit die Befragten für die Gleichstellungsarbeit nutzen<sup>14</sup> und ob es sich dabei um ihre Haupttätigkeit handelt. Mit einem Mittelwert von 20,5 Wochenstunden wird durchschnittlich die Hälfte einer Vollzeitstelle für Gleichstellungsarbeit verwendet. Dabei geht die Hälfte aller Befragten (48 Prozent) neben der Gleichstellungsarbeit einer weiteren Erwerbstätigkeit an ihrer jeweiligen Hochschule nach. Da die Gleichstellungsbeauftragten mit Freistellungsmodell häufig nur einen bestimmten Anteil ihrer vertraglichen Arbeitszeit der Gleichstellung widmen dürfen, unterscheidet sich diese Gruppe deutlich von denen der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten und denen der Mitarbeitenden. So gehen 86 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten mit Freistellungsmodell neben der Gleichstellungsarbeit einer weiteren Erwerbstätigkeit an ihrer jeweiligen Hochschule nach und widmen mit durchschnittlich 11 Wochenstunden im Vergleich zu den anderen Untersuchungsgruppen ihrem Amt die wenigste Zeit. Ihre hauptberuflichen Kolleginnen und die Mitarbeitenden verwenden dagegen ca. 30 Wochenstunden für die Gleichstellungsarbeit, während weniger als ein Viertel von ihnen einer weiteren nicht gleichstellungsbezogenen Tätigkeit nachgeht. Bei der Gruppe der freigestellten Gleichstellungsbeauftragten hat die Gleichstellungsarbeit somit selten den Charakter einer Haupterwerbstätigkeit.

---

7 Die Frage nach den Arbeitszeiten richtete sich nach den vertraglich festgelegten Arbeitszeiten, die für Gleichstellungsarbeit verwendet werden.

Abbildung 1: Wöchentliche Arbeitszeit



N = 439, Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden, die vertraglich festgelegt der Gleichstellungsarbeit zur Verfügung steht

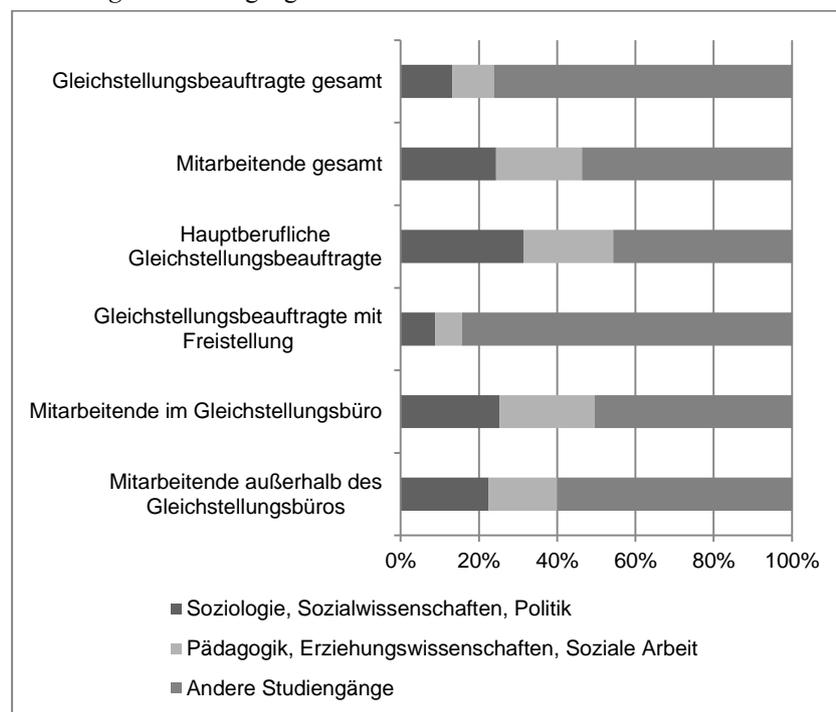
Quelle: Eigene Darstellung

### 4.3 Fachlicher Hintergrund

Für Gleichstellungsarbeit gibt es keine spezielle Ausbildung, für Gleichstellungsexpertinnen keinen zertifizierten, staatlich anerkannten Status. Gleichstellungsexpertise besitzt im Sinne von professionstheoretischem Expertenwissen kein allgemeingültiges Profil. Bei der Erhebung wurde daher nicht nach einem bestimmten Set an Eigenschaften oder Kompetenzen gefragt. Teil der Befragung waren aus einem explorativen Vorgehen heraus der fachliche Hintergrund, Praxiserfahrungen und der Bezug zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie die Nutzung von Informationsstrategien. Damit sollte zum einen ermittelt werden, wie homogen bzw. heterogen die Gleichstellungsakteurinnen bezüglich ihrer fachlichen Voraussetzungen sind und zum anderen, wie verbreitet Kenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in den unterschiedlichen Untersuchungsgruppen sind. Die Strategien der Informationsbeschaffung sollten zeigen, ob Akteurinnen eher infor-

melle oder strukturiert-formalisierte Wege nutzen um sich relevante Inhalte für ihre Arbeit anzueignen. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die Nutzung formaler Methoden eher zu einer einheitlichen Wissensbasis der Gleichstellungspraktikerinnen führt als die Nutzung informeller und willkürlicher Methoden.

Abbildung 2: Studiengang mit höchstem Abschluss



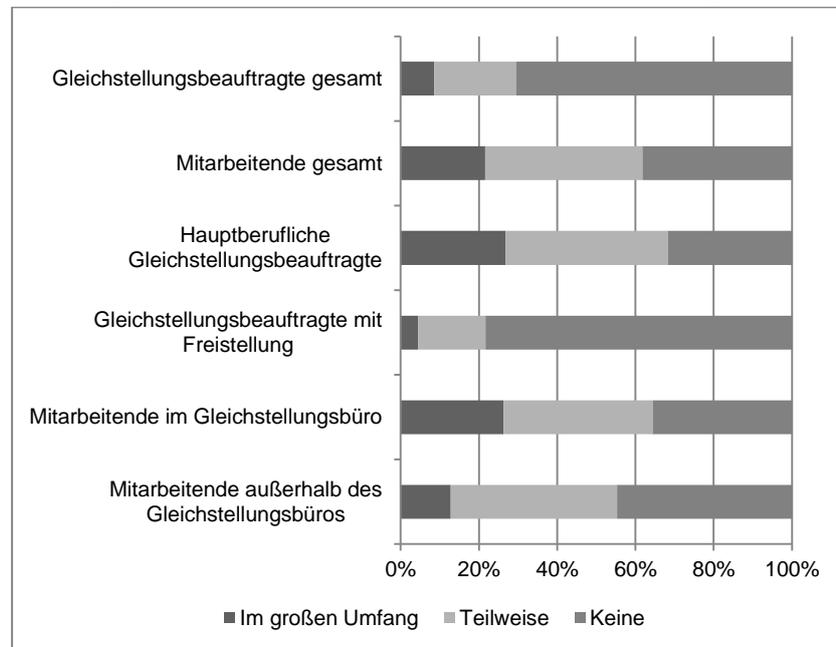
N = 315; Anteil der Befragten

Quelle: Eigene Darstellung

Insgesamt weisen die befragten Gleichstellungsakteurinnen einen heterogenen fachlichen Hintergrund mit einer Dominanz geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer auf. Über die Hälfte der befragten Gleichstellungsakteurinnen (53 Prozent) hat einen Hochschulabschluss in der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Knapp die Hälfte der Befragten (46 Prozent) hat außerdem einen Bezug zur Frauen- und Geschlechterforschung. Auch hier hebt sich die Gruppe der freigestellten Gleichstellungsbeauftragten deutlich von den anderen Akteurinnen ab. Sie weisen einen heterogeneren fachlichen Hintergrund und einen geringeren

Bezug zur Frauen- und Geschlechterforschung auf. So gaben 68 Prozent der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten an, Frauen- und Geschlechterforschung seien Teil ihres Studiums gewesen, während es bei den freigestellten Gleichstellungsbeauftragten nur 22 Prozent waren. Bei den Mitarbeitenden haben mehr als die Hälfte Frauen- und Geschlechterforschung im Studium gehabt. Darüber hinaus variieren diese Eigenschaften nicht nur zwischen den Untersuchungsgruppen sondern auch in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit. So steigen die Homogenität des fachlichen Hintergrundes und der Anteil derjenigen, die Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung behandelt haben mit der Anzahl der Wochenstunden.

Abbildung 3 Kenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung



N = 315; Anteil der Befragten

Quelle: Eigene Darstellung

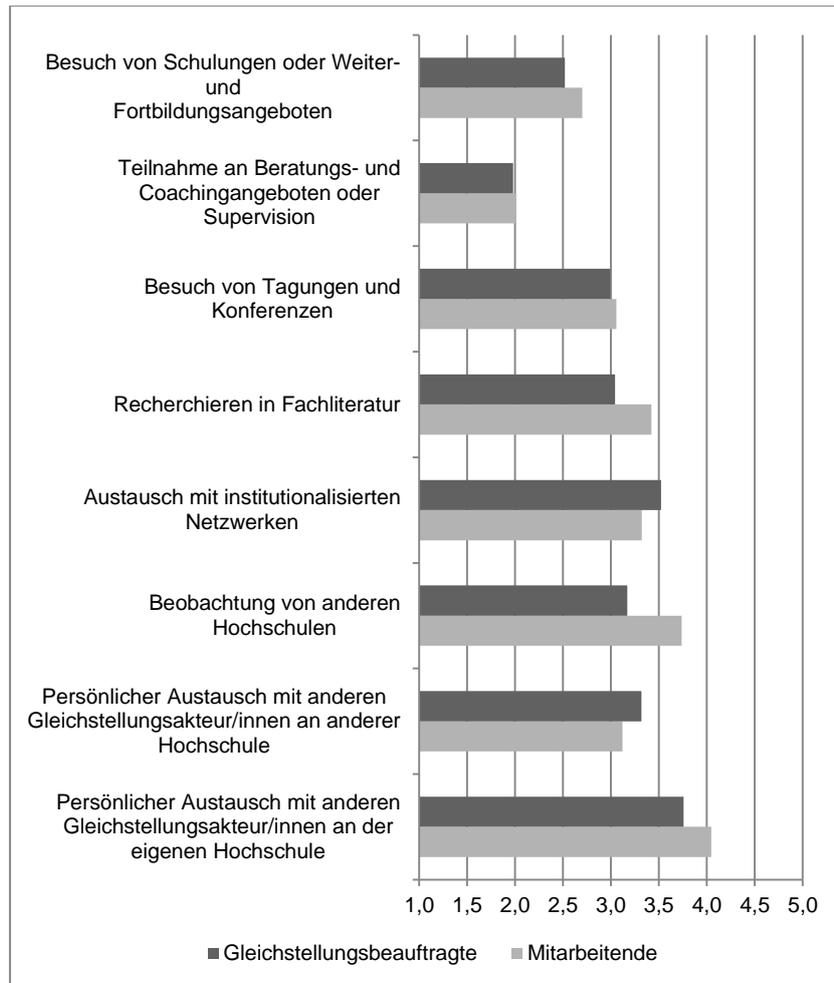
Um zu ermitteln wie Gleichstellungsakteurinnen sich für ihren Arbeitsbereich relevante Informationen aneignen, wurde danach gefragt wie häufig bestimmte Informationsstrategien genutzt werden um sich über neue Ent-

wicklungen, Best Practices und neue Impulse zu informieren<sup>15</sup>. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass vor allem informelle Strategien der Informationsbeschaffung herangezogen werden, wobei Mitarbeitende im Vergleich zu den Gleichstellungsbeauftragten die dargebotenen Strategien generell häufiger nutzten. Lediglich der Austausch mit institutionalisierten Netzwerken und Akteuren und Akteurinnen anderer Hochschulen wird von den Gleichstellungsbeauftragten häufiger genutzt als von den Mitarbeitenden.

---

8 Bei diesem Item hatten die Befragten acht Informationsstrategien zur Auswahl. Dabei sollte jeweils die Häufigkeit der Nutzung einer Strategie auf einer Skala von 1 („nie“) bis 5 („sehr oft“) angegeben werden.

Abbildung 4: Häufigkeit der Nutzung von Informationsstrategien



N = 405 – 410; Frage: Wie häufig nutzen Sie die folgenden Strategien, wenn Sie sich über neue Entwicklungen/Best Practices/neue Impulse in Ihrem Arbeitsbereich informieren möchten? Strategien absteigend nach Formalität sortiert; Mittelwerte einer fünfstufigen Skala (1=„nie“; 5=„sehr oft“).

Quelle: Eigene Darstellung

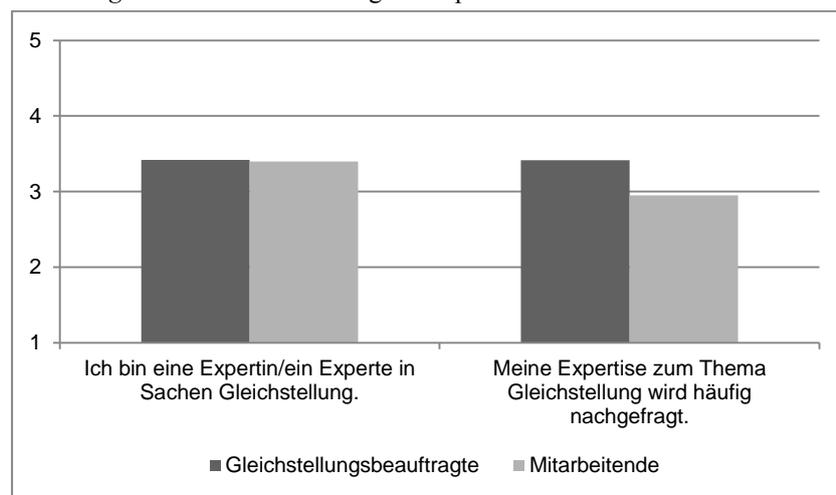
Insgesamt weisen die Daten zum fachlichen Hintergrund auf einen breiten geistes- und sozialwissenschaftlichen und geschlechtstheoretischen Bezug der Akteurinnen mit Ausnahme der freigestellten Gleichstellungsbeauftragten

hin. Zum Ausbau ihrer Kompetenzen werden institutionalisierte und standardisierte Strategien eher selten verwendet, wobei das Informationsverhalten der Gleichstellungsbeauftragten auf eine bessere Vernetzung dieser Gruppe im Vergleich zu der der Mitarbeitenden hinweist (s. Abschnitt 4.6 zur Bedeutung von Netzwerken und Vereinigungen).

#### 4.4 Selbstverständnis

In Bezug auf das Selbstverständnis der Gleichstellungsakteurinnen ist von Interesse, inwiefern sich die Befragten als Gleichstellungsexpertinnen wahrnehmen und sich als solche anerkannt fühlen sowie ihr Rollenverständnis in der Gleichstellungsarbeit. Die Selbstwahrnehmung als Expertin in Sachen Gleichstellung sowie die wahrgenommene Nachfrage der Expertise wurde von den meisten Befragten mittelmäßig stark beurteilt.

Abbildung 5: Selbstwahrnehmung als Expertin



N = 408/404; Mittelwerte einer fünfstufigen Skala (1=„stimme überhaupt nicht zu“; 5=„stimme voll und ganz zu“).

Quelle: Eigene Darstellung

Knapp ein Drittel der Befragten stimmten den Aussagen „Ich bin eine Expertin/ein Experte in Sachen Gleichstellung“ (Mittelwert = 3,41) und „Meine Expertise zum Thema Gleichstellung wird häufig nachgefragt“ (Mit-

telwert = 3,18) teils teils zu<sup>16</sup>. Diejenigen Gleichstellungsakteurinnen, die Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung teilweise oder im großen Umfang im Studium hatten, gaben eine signifikant höhere Zustimmung zu den beiden Aussagen<sup>17</sup> im Vergleich zu den Akteurinnen, die keine Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung behandelt haben, an. Auffallend war, dass die Mitarbeitenden sich in ihrer Expertise weniger stark nachgefragt fühlten als die Gleichstellungsbeauftragten, trotz gleich starker Selbstwahrnehmung als Expertinnen<sup>18</sup>. Erwartungsgemäß nehmen sich hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte zwar stärker als Gleichstellungsexpertinnen wahr als ihre Kolleginnen mit Freistellung (Mittelwerte: 4,3; 3,3; Unterschied auf 0,5 Niveau signifikant), schätzen die Nachfrage ihrer Expertise allerdings nicht signifikant höher ein. Die Zustimmung zu den Aussagen steigt außerdem mit der wöchentlichen Arbeitszeit.

Bezüglich des beruflichen Selbstverständnisses dominierte vor allem die Selbstwahrnehmung als Beraterin für das jeweilige Aufgabengebiet<sup>19</sup>. Während Gleichstellungsbeauftragte sich außerdem als Interessenvertreterinnen für die Frauen ihrer Hochschule begreifen (Mittelwert = 4,1), nehmen sich Mitarbeitende eher in spezialisierten und ausführenden Rollen wahr, wie „als Spezialist/in, der/die für meinen Aufgabenbereich Projekte entwirft, koordiniert und ausführt“ (Mittelwert = 3,9) oder als „...Umsetzer/in von Maßnahmen und Projekten“ (Mittelwert = 4,0). Mit der Rolle einer Hochschulmanagerin können sich – abgesehen von den hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten (MW=3,5) – die Befragten eher wenig identifizieren.

Insgesamt zeigen die Daten ein sehr uneinheitliches Bild bezüglich der Selbstwahrnehmung und des Rollenverständnisses der Gleichstellungsakteurinnen. Dies mag die unterschiedlichen inhaltlichen und strukturellen Rahmenbedingungen von den Akteurinnen zwischen den Hochschulen einerseits und zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Mitarbeitenden andererseits widerspiegeln. So wird das Aufgabengebiet der Gleichstellungsbeauftragten im Gegensatz zu dem der Mitarbeitenden durch gesetzliche Regelung teilweise vorgegeben (s. Löther, Vollmer, dieser Band).

9 Der Grad der Zustimmung sollte auf einer Skala von 1 („stimme überhaupt nicht zu“) bis 5 („stimme voll und ganz zu“) angegeben werden.

10 Signifikant auf dem 0,5-Niveau.

11 Die Zustimmung zu den beiden Aussagen unterscheidet sich bei den Mitarbeitenden auf dem 0,5-Niveau signifikant voneinander.

12 Dabei wurde folgende Frageformulierung verwendet: „Inwieweit treffen die unten aufgeführten Aussagen auf Ihr berufliches Selbstverständnis zu oder nicht zu? Ich sehe mich vor allem als...“ Für eine Auswahl an Aussagen sollte der Grad der Zustimmung auf einer Skala von 1 („stimme überhaupt nicht zu“) bis 5 („stimme voll und ganz zu“) angegeben werden.

#### 4.5 Gleichstellungsarbeit und berufliche Perspektive

Der Fragekomplex zu beruflichen Perspektiven in der Gleichstellung soll Hinweise liefern, inwiefern die Gleichstellungsarbeit von den Akteurinnen bewusst als beruflicher Weg eingeschlagen wurde und wie sie ihre Perspektiven in diesem Bereich einschätzen. Gefragt wurde dabei nach den Gründen für die Tätigkeit in der Gleichstellung, nach der Arbeitszufriedenheit und nach der Einschätzung der Karrierechancen sowie nach der Intention weiterhin in diesem Bereich zu arbeiten.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich fast die Hälfte der Akteurinnen (47 Prozent) nicht gezielt für eine Arbeit in der Gleichstellung entschieden hat<sup>20</sup>. Vor allem die freigestellten Gleichstellungsbeauftragten sind häufig zufällig an ihr Amt gekommen oder weil sie dazu aufgefordert wurden (64 Prozent). Diejenigen Antwortoptionen, die eine bewusste Wahl der Tätigkeit in der Gleichstellung aufgrund von Interesse oder Kompetenz beinhalten<sup>21</sup>, wurden vor allem von den Mitarbeitenden gewählt. Das Interesse am jeweiligen Tätigkeitsbereich war hier der häufigste Grund (50 Prozent). Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte gaben vor allem abstraktere Gründe, wie das politische Engagement und die Erschließung des Berufsbildes, für ihre Amtsausübung an. Die Option „Ich habe mich speziell für diesen Bereich interessiert“ wählten 35 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten mit Freistellung, allerdings gaben nur 18 Prozent von ihnen an, dass der Bereich genau ihren Fähigkeiten entsprach. Bei den hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten verhält es sich bei diesen Antwortoptionen genau andersrum: 7 Prozent gaben an sich speziell für diesen Bereich interessiert zu haben, während 44 Prozent angaben, dass es genau ihren Fähigkeiten entsprach. Die seltensten Beweggründe für die Tätigkeit in der Gleichstellung waren „Ich habe mich speziell für diesen Bereich ausgebildet“ (7 Prozent aller Befragten) und „Um Aufstiegschancen wahrzunehmen“ (5 Prozent aller Befragten).

Dass die Akteurinnen mit Gleichstellungsarbeit keinen großen beruflichen Aufstieg verbinden, wurde auch bei der Frage nach Karrierechancen und beruflicher Perspektive deutlich. Die Aussage „Die Gleichstellungsarbeit bietet mir eine berufliche Perspektive“ erhielt eine moderate Zustimmung<sup>22</sup>. Sehr pessimistisch wurden Karrierechancen in Bezug auf die derzeitige Arbeitssituation wahrgenommen (Mittelwert = 2,14). Ein geschlechtstheoretischer Hintergrund sowie mehr Arbeitszeit in der Gleichstellung

13 Auf die Frage „Warum haben Sie sich für Ihr jetziges Amt/Ihre jetzige Stelle entschieden?“ gab es die Möglichkeit von bis zu drei Mehrfachnennungen verschiedener Gründe.

14 Dazu gehören die Aussagen: „Ich habe mich speziell für diesen Bereich interessiert“, „Entsprach genau meinen Fähigkeiten“ und „Ich habe mich speziell für diesen Bereich ausgebildet“.

15 Die Zustimmung sollte auf einer Skala von 1 („stimme überhaupt nicht zu“) bis 5 („stimme voll und ganz zu“) angegeben werden; Mittelwert = 2,92.

gingen dabei mit einer positiveren Einschätzung der beruflichen Perspektive einher. Optimistischer waren auch Mitarbeitende (40 Prozent Zustimmung) im Vergleich zu Gleichstellungsbeauftragten (23 Prozent Zustimmung). Die positivste Einschätzung von Karrierechancen war bei den Mitarbeitenden außerhalb des Gleichstellungsbüros zu finden (Mittelwert = 2,58).

Trotz des hohen Anteils an Befragten, die nicht aufgrund bewusster beruflicher Planung in der Gleichstellung tätig sind und der Wahrnehmung schlechter Karrierechancen, gaben fast alle Befragten an, weiterhin in der Gleichstellungsarbeit tätig bleiben zu wollen (97 Prozent). 38 Prozent der Befragten könnten sich auch vorstellen außerhalb der Hochschule Gleichstellungsarbeit zu betreiben. Auch die Arbeitssituation wurde tendenziell positiv bewertet. So wurde die jeweilige Tätigkeit der Befragten in der Gleichstellung überwiegend als verantwortungsvoll (Mittelwert = 4,17), abwechslungsreich (Mittelwert = 4,29) und mit Raum zur Eigeninitiative (Mittelwert = 4,25) wahrgenommen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Gleichstellungsakteurinnen aus ganz unterschiedlichen Gründen an ihr Arbeitsgebiet in der Gleichstellung gelangten. Neben Kompetenz, Interesse und politischem Engagement spielt auch der Zufall eine große Rolle. Nur wenige haben Gleichstellungsarbeit gezielt als Berufswunsch angesteuert. Gleichzeitig scheinen beruflicher Aufstieg und Gleichstellungsarbeit nicht zusammenzupassen. Dennoch wird die Arbeitssituation sehr positiv bewertet und fast alle Akteurinnen wollen in dem Feld tätig bleiben. Unterschiede finden sich auch hier zwischen den Untersuchungsgruppen und je nach wöchentlicher Arbeitszeit.

#### 4.6 Netzwerke und Vereinigungen

Die Bildung organisationsübergreifender und professioneller Netzwerke ist ein wichtiges Professionalisierungsmerkmal, da es der Organisation und Vertretung der Interessen einer Tätigkeitsgruppe nach innen und außen dient. In der Befragung wurden die Teilnehmenden zum einen danach gefragt, wie sehr sie sich durch bestimmte Netzwerke oder Vereinigungen in ihrer Rolle als Gleichstellungsakteurin vertreten fühlen und zum anderen nach der Häufigkeit der Nutzung von Angeboten, beispielsweise Tagungen, die durch diese Netzwerke zur Verfügung gestellt werden<sup>23</sup>. Zur Auswahl standen die BuKoF, die Landeskonferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LaKoF), Zusammenschlüsse von Institutionen (z.B. TU9), Fachliche Netzwerke (z.B. Netzwerk Gender Mainstreaming) sowie die halb offene Antwortoption „andere/s Netzwerk/e und zwar...“.

---

16 Die Frage „Wie häufig nutzen Sie Angebote der eben genannten Netzwerke um sich über Gleichstellungspolitik/-arbeit zu informieren?“ sollten die Befragten mithilfe einer Skala von 1 („nie“) bis 5 („sehr oft“) beantworten.

Tabelle 1: Vertretung durch Netzwerke und Vereinigungen

Netzwerk/Vereinigung	Gleichstellungsbeauftragte		Mitarbeitende		Gesamt	
	Mittelwert	N	Mittelwert	N	Mittelwert	N
BuKoF	3,28	196	2,89	195	3,08	391
LaKoF	3,87	198	3,12	193	3,50	391
Fachliche Netzwerke	2,74	193	3,06	190	2,90	383
Zusammenschlüsse von Institutionen	1,98	188	1,83	178	1,91	366
Andere Netzwerke	3,81	26	4,00	31	3,91	57

Frage: Bitte geben Sie an, wie sehr Sie sich durch die folgenden Netzwerke oder Vereinigungen in Ihrer Rolle als Gleichstellungsakteur/in vertreten fühlen; Mittelwerte einer fünfstufigen Skala (1=„gar nicht“; 5=„sehr“).

Quelle: Eigene Darstellung

Insgesamt fühlten sich Gleichstellungsbeauftragte durch die Netzwerke besser vertreten als Mitarbeitende (51 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten fühlen sich durch die Netzwerke gut vertreten gegenüber 35 Prozent der Mitarbeitenden) und nutzen deren Angebote häufiger („Oft“ oder „Sehr oft“ gaben 46,2 Prozent an, Mitarbeitende nur zu 33,1 Prozent)<sup>24</sup>. Das höchste Rating von den dargebotenen Netzwerken und Vereinigungen hat in beiden Gruppen die LaKoF. 12 Prozent der Befragten nutzten die Gelegenheit ein anderes Netzwerk anzugeben und fühlten sich durch dieses meistens auch am besten vertreten. Die Auswertung der offenen Antwortoption ergab keinerlei Häufung bei der Nennung eines bestimmten Netzwerks oder einer Vereinigung, sondern stellte eine breite Variation unterschiedlicher Netzwerke dar. Besonders häufig wurden jedoch familien- und vereinbarkeitspolitische sowie landesspezifische Netzwerke angegeben.

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Gleichstellungsbeauftragte von gleichstellungspolitischen Netzwerken und Vereinigungen mehr profitieren als Mitarbeitende, wobei das einzige hohe Rating von den dargebotenen Netzwerken die LaKoF durch die Gleichstellungsbeauftragten erhielt. Für Mitarbeitende scheint ein umfassendes Netzwerk, durch welches sich die Masse der Akteurinnen vertreten fühlt, zu fehlen. Dies geht mit einer besseren Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten gegenüber den Mitarbeitenden einher, wie die Ergebnisse im Abschnitt zum fachlichen Hintergrund (4.3) gezeigt haben. Demnach nutzen die Gleichstellungsbeauftragten

17 Der Unterschied ist auf dem 0,05-Niveau signifikant.

den Austausch mit institutionalisierten Netzwerken und mit Akteurinnen anderer Hochschulen häufiger als Mitarbeitende.

Insgesamt hebt sich bei der Betrachtung der Ergebnisse vor allem die Gruppe der Gleichstellungsbeauftragten mit Freistellung von den anderen Untersuchungsgruppen ab. Im Vergleich zu den hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten und den Mitarbeitenden innerhalb und außerhalb des Gleichstellungsbüros widmen sie der Gleichstellungsarbeit vertragsbedingt deutlich weniger Arbeitszeit, haben einen heterogeneren fachlichen Hintergrund, weniger Bezug zur Frauen- und Geschlechterforschung und die meisten von ihnen haben das Amt zufällig übernommen oder wurden dazu aufgefordert. Anders verhält es sich bei Gleichstellungsbeauftragten mit einer vollen Freistellung. Diese ähnelten in ihrem Antwortverhalten ihren hauptberuflichen Kolleginnen. Die Arbeitszeit stellt in der Auswertung prinzipiell eine wichtige Variable dar, da sie mit vielen der Professionalisierungskriterien positiv korrelierte, wie beispielsweise einem geschlechtertheoretischen Hintergrund, einer hohen Selbstwahrnehmung als Gleichstellungsexpertin oder der Gleichstellungsarbeit als zielgerichtete „Berufswahl“. Welche Schlussfolgerungen lassen sich nun anhand dieser Datenlage für die Professionalisierung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit ziehen?

## 5 Zusammenfassung und Diskussion

Die Studie hatte zum Ziel mithilfe eines explorativen Vorgehens und anhand professionssoziologischer Kriterien die Professionalisierung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit zu untersuchen. Zentral waren dabei einerseits der Vergleich zwischen den unterschiedlichen Akteursgruppen und andererseits Merkmale, die für die Entwicklung einer gemeinsamen Wissensbasis sprechen.

Anhand der von uns verwendeten Kriterien könnte man die Gruppe der Gleichstellungsbeauftragten mit Freistellung als weniger professionalisiert im Vergleich zu den anderen Akteurinnen bezeichnen. Dies muss im Zusammenhang mit der Institution dieses Amtes als ein Nebenamt betrachtet werden. Während hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeitende über reguläre Bewerbungsverfahren an ihre Stelle bzw. ihr Amt gelangen, sind freigestellte Gleichstellungsbeauftragte bereits mit einer Haupttätigkeit an der Hochschule betraut und werden hochschulintern in das Amt gewählt. Für dieses werden sie je nach Bundesland und Hochschule in unterschiedlichem Maße freigestellt. Die Gleichstellungsarbeit erhält hier von vornherein den Charakter einer Nebentätigkeit, die untergeordnet zu der eigentlichen Haupttätigkeit, beispielsweise einer Professur, ausgeführt wird.

Insgesamt ist die Gruppe der freigestellten Gleichstellungsbeauftragten jedoch sehr heterogen und müsste in weiteren Untersuchungen gesondert betrachtet werden. Die Akteurinnen mit einer hohen wöchentlichen Arbeitszeit in der Gleichstellung – und hier können Gleichstellungsbeauftragte mit voller Freistellung dazugezählt werden – weisen hingegen mit ihrem hohen Anteil an geschlechtertheoretischen Bezug, der Selbstwahrnehmung als Expertin und der zielgerichteten Amts- bzw. Stellenausübung Ausprägungen nahe einem Professionsstatus auf.

Welchen Weg kann die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen gehen? Für das Hochschulmanagement konstatiert Krücken eine Professionalisierung, die sich vor allem durch eine themen- und bereichsspezifische Vernetzung vollzieht. Die Herausbildung eines eigenständigen Berufsfeldes des Hochschulmanagements sei jedoch nicht evident (Krücken, dieser Band). Ein einheitlicher Professionalisierungsprozess der hochschulischen Gleichstellungsarbeit ist momentan nicht gegeben. Die Entwicklung zu einem eigenständigen Berufsfeld scheint ebenfalls unwahrscheinlich; einerseits aufgrund der heterogenen Aufgabengebiete und unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen, andererseits aufgrund des Ziels der Gleichstellungspolitik Chancengleichheit herzustellen und sich damit selbst überflüssig zu machen. Gleichzeitig sind allerdings Möglichkeiten für die Herausbildung einer gemeinsamen Wissensbasis und damit der Entwicklung eines etablierten Verständnisses von Gender- bzw. Gleichstellungsexpertise gegeben. Die zunehmende Implementierung der Frauen- und Geschlechterforschung bietet Gleichstellungspraktikerinnen die Möglichkeit, auf theoretisch-wissenschaftliches Geschlechterwissen zurückzugreifen und hält die Chance einer zunehmenden Verwissenschaftlichung der Gleichstellungsarbeit bereit. Hindernisse sind hier im Fehlen einer etablierten Methode des Praxis-Theorie-Transfers zu sehen, der die Übersetzungsprobleme von theoretischem Geschlechterwissen in anwendbares Praxiswissen der Gleichstellungsarbeit ermöglicht. Zwar ist nicht gesagt, dass die Frauen- und Geschlechterforschung die einzige für Gleichstellungsarbeit relevante Wissenschaft darstellt – denkbar wären auch Disziplinen wie die Verwaltungs-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Organisationssoziologie oder auch die Transgender und Queer Studies – sie bietet allerdings einen der Gleichstellungsarbeit thematisch sehr naheliegenden wissenschaftlichen Bezugspunkt, der für alle heterogenen Bereiche der hochschulischen Gleichstellungsarbeit ihre Relevanz hat. In der hier vorgestellten Studie brachten fast die Hälfte der Gleichstellungspraktikerinnen Kenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung mit. Bei der Aneignung weiteren praxisrelevanten Wissens greifen die meisten allerdings auf informelle und willkürliche Strategien der Informationsbeschaffung zurück. Eine bessere Etablierung formalisierter und institutionalisierter Informationsangebote und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Entwicklung eines anwendbaren

Theorie-Praxis-Transfers böte hier die Chance zur Verfestigung einer gemeinsamen Expertise.

Neben dem Expertenwissen bzw. einer gemeinsamen Wissensbasis stellt die Vernetzung und institutionalisierte Vertretung der Akteurinnen ein weiteres wichtiges Element einer Professionalisierung dar. Die BuKoF bzw. die LaKoFs ähneln aufgrund ihrer Vernetzungsarbeit und formalisierter Strukturen bereits standesmäßigen Organisationen. Die Ergebnisse zeigen, dass organisationübergreifende Netzwerke und Vereinigungen von den Akteurinnen genutzt werden und für die Vertretung nach außen durchaus eine Rolle spielen sowie zur Informationsbeschaffung wichtig sind. Jedoch ist die formale Mitgliedschaft den Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten. Dementsprechend identifizieren sich die Mitarbeitenden in unserer Studie deutlich weniger mit diesen Vereinigungen als die Gleichstellungsbeauftragten und orientieren sich stärker an bereichs- und themenspezifischen Netzwerken. Eine Art Standesvertretung für alle hochschulischen Gleichstellungsakteurinnen existiert nicht. Zwar erscheint – wie im administrativen Hochschulmanagement – auch in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit aufgrund der mittlerweile sehr unterschiedlichen Themen- und Aufgabenbereiche eine Professionalisierung auf Basis einer themen- und bereichsspezifischen Vernetzung eine sinnvolle Entwicklung. Dennoch sollte die Möglichkeiten einer übergreifenden fachlichen Organisation der Gleichstellungsakteurinnen an Hochschulen diskutiert werden, die sowohl in der Lage ist die Interessen aller Akteurinnen zu aggregieren, als auch Qualitätskriterien für Gleichstellungsarbeit zu entwickeln.

## 6 Literaturverzeichnis

- BuKoF (2013): Satzung für die BuKoF. Beschluss der Mitgliederversammlung am 21.09.2000, zuletzt geändert am 15. September 2005. [http://www.bukof.de/tl\\_files/Veroeffentl/BuKoF\\_Satzung.pdf](http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/BuKoF_Satzung.pdf) [Zugriff: 25. Nov. 2013].
- Evetts, Julia (2003): Professionalization and Professionalism: explaining professional performance initiatives. In: Mieg, Harald A. & Pfadenhauer, Michaela (Hg.): *Professionelle Leistung – Professional Performance*. Positionen der Professionssoziologie. Konstanz: UVK Verlag, S. 49–69.
- Evetts, Julia (2008): Professionalität durch Management? Neue Erscheinungsformen von Professionalität und ihre Auswirkungen auf professionelles Handeln. In: *Zeitschrift für Sozialreform* (1), S. 97–106.
- Faßhauer, Uwe (1997): *Professionalisierung von BerufspädagogInnen*. Alsbach/Bergstraße: Leuchtturm-Verlag.

- Hartmann, Heinz (1968): Arbeit, Beruf, Profession. In: *Soziale Welt* 19 (19), S. 193–216.
- Kleimann, Bernd (2011): Professionalisierung der Hochschulleitung? In: Langer, Andreas & Schröer, Andreas (Hg.): *Professionalisierung im Nonprofit Management*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 201–226.
- Kloke, Katharina (2013): Qualitätsentwicklung an deutschen Hochschulen. Eine professionssoziologische Untersuchung eines neuen Tätigkeitsfeldes. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krücken, Georg; Blümel, Albrecht; Kloke, Katharina (2009): Towards Organizational Actorhood of Universities. Occupational and Organizational Change within German University Administrations. Deutsches Forschungsinstitut für Öffentliche Verwaltung Speyer. Speyer (FÖV-Discussion Paper, 48).
- Krücken, Georg; Blümel, Albrecht; Kloke, Katharina (2010): Hochschulmanagement – auf dem Weg zu einer neuen Profession? In: *WSI Mitteilungen* (5), S. 234–241.
- Meuser, Michael (2005a): Gender-Management. Zur Professionalisierung von Geschlechterpolitik. In: *Supervision: Mensch, Arbeit, Organisation* (2), S. 14–18.
- Meuser, Michael (2005b): Professionelles Handeln ohne Profession? Eine Begriffskonstruktion. In: Pfadenhauer, Michaela (Hg.): *Professionelles Handeln*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 253–364.
- Meyer, Rita (2000): Qualifizierung für moderne Beruflichkeit: soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Managertätigkeiten. Münster: Waxmann.
- Mieg, Harald A. (2003): Problematik und Probleme der Professionssoziologie. In: Mieg, Harald A. & Pfadenhauer, Michaela (Hg.): *Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie*. Konstanz: UVK Verlag, S. 11–46.
- Mieg, Harald A. (2006): Professionalisierung. In: Rauner, Felix (Hg.): *Handbuch Berufsbildungsforschung*. 2. aktualisierte Aufl. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, S. 343–350.
- Mok, Albert L. (1969): Alte und neue Professionen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (21), S. 770–781.
- Niggles-Gellrich, Anna (2007): Neue Wege statt alter Pfade. Frauen- und Gleichstellungsarbeit auf dem Weg zur Profession. In: *SoFID, Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst: Frauen- und Geschlechterforschung* 2007 (1), S. 11–24.
- Nittel, Dieter (2000): Die Veralltäglichung pädagogischen Wissens – im Horizont von Profession, Professionalisierung und Professionalität. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 2004 (3), S. 342–357.

- Offerhaus, Anke (2011): Die Professionalisierung des deutschen EU-Journalismus. Expertisierung, Inszenierung und Institutionalisierung der europäischen Dimension im deutschen Journalismus. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pfadenhauer, Michaela (2005): Die Definition des Problems aus der Verwaltung der Lösung. Professionelles Handeln revisted. In: Pfadenhauer, Michaela (Hg.): *Professionelles Handeln*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9–22.
- Riegraf, Birgit; Vollmer, Lina (2013): Professionalisierungsprozesse und Geschlechter-Wissen. In: Behnke, Cornelia; Lengersdorf, Diana & Scholz, Sylka (Hg.): *Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassung des fraglos Gegebenen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 33–48.
- Schütze, Fritz (1992): Sozialarbeit als bescheidene Profession. In: Dewe, Bernd; Ferchhoff, Wilfried & Radtke, Frank O. (Hg.): *Erziehen als Profession*. opladen: Leske + Budrich, S. 132–170.
- Stichweh, Rudolf (1996): Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. In: Combe, Arno & Helsper, Werner (Hg.): *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 49–69.
- Wetterer, Angelika (1993): Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten. Kassel: Jenior & Preßler.