

Professionalisierungsprozesse und Geschlecht

Zur Einleitung

Jens Gillesen
Johannes Keil
Peer Pasternack
Halle-Wittenberg

Die Soziale Arbeit, die Betreuung von Kleinkindern sowie die von Hebammen und Entbindungshelfern geleistete Geburtshilfe sind Tätigkeitsfelder, die eines gemein haben: Sie sind seit einiger Zeit und anhaltend Gegenstand von Bemühungen um eine Professionalisierung, in deren Zentrum die Etablierung

berufsfeldqualifizierender neuer Studienangebote steht. Mit diesen und ähnlichen Professionalisierungsprozessen verbindet sich, vor dem Hintergrund gewandelter oder auch neu eingeschätzter beruflicher Anforderungen, zweierlei: zum einen die Hoffnung auf eine Steigerung der Qualität der jeweiligen beruflichen Praxis; zum anderen zielen sie auch auf eine Attraktivierung der jeweiligen Berufe für potentielle Berufseinsteiger/innen ab sowie auf Statusverbesserungen für die im jeweiligen Feld Tätigen.

Auf allen drei genannten Feldern arbeiten derzeit ganz überwiegend Frauen. Aus Gründen der Geschlechtergerechtigkeit, aber auch im Hinblick auf die Präsenz männlicher Rollenvorbilder in pädagogischen Berufen gilt eine stärkere geschlechtliche Durchmischung einstiger ‚Frauenberufe‘ allgemein als wünschenswert. Auch dieses Ziel soll auf dem Wege der Statusverbesserung erreicht werden: Für Männer werden ‚Frauenberufe‘, so die gängige Einschätzung, vor allem dann interessant, wenn Berufsprestige, Gehalt und Aufstiegschancen eine Steigerung erfahren.

Hier drohen jedoch Zielkonflikte. Mit Professionalisierungsprozessen verbinden sich typischerweise auch geschlechtsspezifische Schließungs- bzw. Marginalisierungsprozesse: Die neu entstehenden beruflichen Chancen werden tendenziell eher von Männern als von Frauen in berufliche Karrieren umgemünzt; infolge geschlechtsspezifischer Schließungsmechanismen besetzten Männer überproportional die Führungspositionen, während die Kerntätigkeiten – im Fall des frühpädagogischen Berufsfelds etwa die unmittelbare Arbeit mit Kleinkindern – von Frauen ausgeübt werden.

Das Studium von Professionalisierungsprozessen der jüngeren und fernerer Vergangenheit hält für die Bewältigung dieser Problemlage wichtige Lehren bereit. Die Autorinnen und Autoren des Themenschwerpunkts behandeln die geschlechtsspezifischen Auswirkungen ausgewählter Professionalisierungsprozesse auf unterschiedlichsten Berufsfeldern. Sie stellen den Wandel von Arbeitsfeldern im Zuge von Professionalisierungsprozessen dar, arbeiten Faktoren heraus, die einen Wandel in der Geschlechterordnung des jeweiligen Felds begünstigten oder hemmten und erörtern mögliche Interventionsmaßnahmen, mit denen geschlechtsspezifischen Hierarchiedifferenzierungen etwas entgegengesetzt werden kann.

Die Konzeption des Themenschwerpunkts geht auf einen Workshop zurück, der am 18.1.2013 im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts „Frühpädagogische Professionalisierung in Genderperspektive (ProPos)“ in Lutherstadt Wittenberg durch das Institut für Hochschulforschung (HoF) ausgerichtet worden ist.

Birgit Geissler eröffnet den Themenschwerpunkt, indem sie in den Zusammenhang von Profession und Professionalisierung einführt und die in den letzten Jahrzehnten vermehrt vorgetragenen Forderungen nach Professionalisierung immer neuer Berufsfelder in den größeren Kontext des Umbruchs zur postindustriellen Gesellschaft einordnet.

Professionalisierung in einem bescheidenen Sinne bedeutet die „erwerbsförmige Formalisierung“ einer bislang unentgeltlich ausgeübten Tätigkeit. In einem weiter reichenden Sinne kann Professionalisierung als die strukturelle (Weiter-)Entwicklung eines (Erwerbs-)Berufs in Richtung derjenigen Berufsstruktur verstanden werden, die in der Vergangenheit das Spezifikum der klassischen Professionen war – also etwa der Profession des Arztes oder des Rechtsanwalts. Es sind die so verstandenen Professionalisierungsprozesse, deren geschlechtsspezifischen Wirkungen sich der Themenschwerpunkt widmet.

Geissler vertritt die These, dass sich im Umbruch zur Wissensgesellschaft im Dreieck von Professionen, anderen Berufen und Klienten die Gewichte verschieben. Die Deutungsansprüche der klassischen Professionen werden von Klienten, die längst nicht mehr in jeder Hinsicht uninformierte Laien sind, nicht mehr ohne weiteres akzeptiert. Gleichzeitig wird eine auf den Kern von formaler Qualifikation, Wissenschaftsbasierung des Handelns und einen Berufskodex reduzierte Professionalität von immer mehr Berufsgruppen in Anspruch genommen.

Teil dieser Verschiebungen ist nicht zuletzt ein Trend zur organisationalen Einbindung Professioneller, der die Selbstständigkeit als Erwerbsform zurückdrängt. Da Frauen (immer noch) die Angestelltenposition leicht präferieren und der Kapitalbedarf zu Beginn professioneller Selbstständigkeit für sie eine höhere Hürde darstellt als für Männer, birgt diese Entwicklung zwar die Chance einer Steigerung der Frauenanteile in den klassischen Professionen. Andererseits besteht die Gefahr, dass das Berufsprestige sinkt, wenn infolge organisationaler Einbindung die Autonomie der Berufsausübung schwindet (wie bei den klassischen Professionen teilweise zu beobachten) – mit der Folge geschlechtsspezifischer Hierarchisierungen zuungunsten der Frauen.

Das geschlechtsspezifisch wirksamste Moment von Professionalisierung besteht jedoch darin, dass es nach wie vor die Männer sind, denen gesellschaftlich die Zuständigkeit für die Bearbeitung außerfamiliärer Krisen zugeschrieben wird – und damit für die zentrale Aufgabe der klassischen Professionen. Die ‚Sichtbarkeit‘ weiblicher (Berufs-)Tätigkeit außerhalb der Familie galt bis zu Bildungsreform und Frauenbewegung als „eine Provokation“. Die geringe Bezahlung von und gesellschaftliche Anerkennung für ‚Frauenberufe‘ gründet somit unmittelbar im Fortleben der traditionellen Geschlechterrollen.

Marita Metz-Becker thematisiert mit der Marginalisierung der Hebammen im Zuge der Entstehung der ärztlichen Geburtshilfe im 18. und 19. Jahrhundert einen Prozess, der aufgrund seiner Drastik als (abschreckendes) Musterbeispiel einer geschlechtsspezifischen Hierarchisierung durch (Teil-)Akademisierung gelten kann.

Vor allem zwei Elemente des Professionalisierungsprozesses waren für die Marginalisierung der Hebammen wesentlich. Zum einen verpflichteten sog. Hebammenordnungen die Hebammen, bei Unregelmäßigkeiten im Geburtsablauf die Kontrolle über die Entbindung an einen Geburtshelfer abzugeben. Auf die Betreuung unproblematischer Geburten beschränkt, ging die traditionelle Entbindungskunst der Hebammen allmählich verloren. Zum anderen wurde die Ausbildung der Hebammen der Kontrolle männlicher Ärzte in den sog. Accouchieranstalten unterstellt.

Dabei ging die Akademisierung der Geburtshilfe ihrer Verwissenschaftlichung fatalerweise voraus: Die Verlagerung von Problemgeburten in die Domäne der Ärzte verschaffte diesen überhaupt erstmals denjenigen Zugang zum schwangeren Körper, der eine empirische Fundierung der Geburtshilfe im Lauf des 19. Jahrhunderts ermöglichen sollte, indem er die Schamgrenzen der Patientinnen überschritt. Einstweilen trug die männlich-ärztliche Geburtshilfe fragwürdige Züge. Entsprechend hoch

blieb im ganzen 19. Jahrhundert die Nachfrage nach der durch Hebammen geleisteten Geburtshilfe.

Der Versuch einer weiblichen Gegen-Professionalisierung der Geburtshilfe lässt sich zeitgleich in Frankreich studieren. Dort entstanden nicht nur von Hebammen geleitete zentrale Ausbildungseinrichtungen, sondern eine Hebamme verfasste auch das empirisch profundeste geburtshelferische Werk der Zeit. Aufs Ganze gesehen ließ sich die Dominanz der männlichen Geburtsmedizin durch Initiativen vonseiten der Hebammen jedoch nicht mehr brechen. Erst in jüngster Zeit sind wieder Versuche zu gewärtigen, dem Beruf der Hebamme durch Professionalisierung zu neuem Prestige zu verhelfen. Sie gehen mit einer Öffnung des Berufsfelds für Männer einher.

Eva-Maria Krampe behandelt die gegenwärtigen Bemühungen um eine Teilakademisierung der weiblich dominierten Krankenpflege vor dem Hintergrund, dass der Krankenpflegeberuf bereits im 19. und frühen 20. Jahrhundert Gegenstand eines gescheiterten Professionalisierungsprojekts gewesen ist.

Zu Beginn des 19. Jahrhunderts waren in der Krankenpflege sowohl Männer als auch Frauen der Unterschicht beschäftigt. In Anbetracht der wenigen außerfamiliären Betätigungsfelder fanden Frauen gerade aus dem gehobenen Bürgertum hier ein Feld vor, auf dem neue Qualifikationsstufen und Leitungspositionen entstanden, weil die Annäherung der Medizin an die Naturwissenschaften auch beim Pflegepersonal Qualifizierungskurse nötig machte. Die traditionelle Zuständigkeit der Kirchen für die Krankenpflege bedingte, dass das Pflegepersonal nicht unmittelbar von den Krankenhäusern beschäftigt, sondern durch klosterähnliche Gemeinschaften gestellt wurde. Das kostengünstige Modell der Mutterhausorganisation prägte die Strukturen der Krankenpflege nachhaltig und hemmte die Verberuflichung.

Die allmähliche Feminisierung der Krankenpflege hatte Ursachen auf mehreren Ebenen. Zum einen gründete sie in einer bürgerlichen Ideologie weiblicher Tugenden, die eine naturgegeben überlegene Eignung der Frauen für die Pflege glaubhaft machen wollte. Da sich eine geringe Bezahlung gegenüber Frauen leichter durchsetzen ließ als gegenüber den männlichen „Lohnwärtern“, lag sie zugleich im Interesse der Pflegeorganisationen. Die 1903 gegründete Berufsorganisation der Krankenpflegerinnen Deutschlands (B.O.K.D.) schließlich trat für geregelte Ausbildungen bis hin zu krankenschwägerischen Studiengängen ein und wirkte damit ebenfalls auf den Ausschluss von Männern aus bildungsfernen Schichten hin.

Die damit erwirkte Konfiguration des Berufsfelds führte langfristig zu einem permanenten Mangel an Pflegekräften, der sich in den 1980er Jahren zum sog. Pflegenotstand zuspitzte und einem zweiten, anders gerichteten Professionalisierungsprojekt zu Akzeptanz verhalf. Zuvor hatte es in den 1960er und 70er Jahren Versuche gegeben, durch verkürzte Ausbildungszeiten (DDR) und Werbekampagnen (BRD) gezielt auch Männer für das Feld zu rekrutieren. Nachdem sich das als unzureichend erwiesen hatten, setzte sich bei den AkteurInnen des Berufsfelds nun eine Strategie der Entfeminisierung krankenpflegerischer Arbeit durch: Eine rationale, sachliche und strukturierte Gestaltung der Arbeit, Wissenschaftsbasierung und akademische Ausbildungen sollten Attraktivität und Status der Krankenpflege heben.

Tatsächlich steigt seit Beginn der 1990er Jahre der Männeranteil an. Eine mindestens ebenso wichtige Rolle dürfte hierbei allerdings die Prägung von immer mehr jungen Männern durch vorberufliche Erfahrungen mit der Krankenpflege (Zivildienst, AIDS-Hilfe) gespielt haben. Dabei zeichnet sich ab, dass höhere Berufspositionen überproportional durch Männer besetzt werden. Der Beitrag schließt deshalb mit der Erwägung von Männerquoten für das Berufsfeld.

Die nachfolgenden drei Beiträge nehmen das Berufsfeld der Frühpädagogik in den Blick, und zwar aus historisch-berufssoziologischer Perspektive (*Peer Pasternack*), in Gestalt eines Programmreports (*Tim Rohrmann*) sowie aus Sicht der empirischen Hochschul- und Bildungsforschung (*Johannes Keil*).

Peer Pasternack thematisiert Genese und Ursachen des gegenwärtig verschwindend geringen Männeranteils im frühpädagogischen Berufsfeld. Die bereits im 19. Jahrhundert einsetzende erste Professionalisierung der Kleinkindbetreuung war zunächst dadurch gekennzeichnet, dass in ihr der Bildungsgedanke, vereinzelt reformpädagogischen Ansätzen zum Trotz, dem Wohlfahrtsgedanken untergeordnet wurde. Verortet man den Kern eines angemessenen Professionsverständnisses im Umgang mit Kindern disziplinar in der Pädagogik, so muss dieser erste Professionalisierungsschub daher als eine „Krypto-Professionalisierung“ gelten. Diese führte bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts zwar zu einer erheblichen Ausdifferenzierung der Qualifikationen im Berufsfeld. In der BRD (anders in der DDR) gingen diese jedoch bis ca. 1972 großenteils wieder im Ausbildungsgang „staatlich anerkannte/r Erzieher/in“ an Fachschulen für Sozialpädagogik auf.

Trotz inzwischen vollständiger Akademisierung ihres Lehrpersonals geriet die Qualität der Ausbildung an den Fachschulen um die Jahrtausendwende in die Kritik. Seither hat im Feld ein dynamischer Professo-

nalierungsprozess eingesetzt, der aller Voraussicht nach zu einer Teilakademisierung des Personals der Kinderbetreuungseinrichtungen führen wird, während zugleich die Fachschulen bestrebt sind, die Praxistauglichkeit ihrer Ausbildungen zu verbessern.

Als Gründe für die massive Unterrepräsentanz von Männern im ErzieherInnen-Beruf kann dessen geringes Sozialprestige gelten, das sich wiederum in einer geringen Bezahlung ausdrückt. Außerdem fehlen, aufgrund der problematischen Verortung im System pädagogischer Berufe, Aufstiegsmöglichkeiten. Auf alle drei Faktoren legen Männer bei der Berufswahl größeres Gewicht als Frauen.

Eine Erhöhung des Männeranteils verspricht man sich naheliegenderweise von Maßnahmen, die bei diesen drei Parametern ansetzen. Die Eröffnung von Aufstiegsmöglichkeiten birgt jedoch die Gefahr, dass Männer überproportional die neu entstehenden Positionen in Leitung, Aufsicht und Lehre besetzen. Soll diese Konsequenz vermieden werden, bedarf es langfristig einer Entgeschlechtlichung im Berufsfeld, die kurz- und mittelfristig eine Steigerung der Geschlechtersensibilität durch verstärktes Thematisieren von Geschlecht erforderlich macht.

Tim Rohrmann berichtet über Hintergrund und Entwicklung des 2011 gestarteten BMBF-Programms „Mehr Männer in Kitas“. Die namengebende Forderung bezieht ihre Dringlichkeit teils aus dem in der Frühpädagogik mittlerweile entstandenen Fachkräftemangel, vor allem aber aus der Veränderung der Perspektive auf Jungen, die mittlerweile vielen als „Bildungsverlierer“ gelten. Die Erhöhung des Männeranteils in Kindertagesstätten kann somit in doppelter Hinsicht als Gebot der Chancengerechtigkeit erscheinen: Jungen brauchten (mehr) männliche Vorbilder, lautet die – in der Wissenschaft kontrovers diskutierte – These. Und Männern sollen Beschäftigungschancen in neuen Bereichen erschlossen werden.

Auf eine Erhöhung des Männeranteils in der Frühpädagogik zielt derzeit ein breites Spektrum von Interventionsmaßnahmen ab, die vom bundesweiten „Boy’s Day“ über Schüler-Praktika und Mentorenprogramme bis zur Förderung des Quereinstiegs von Männern in den Erzieher/innen-Beruf reichen. Das Programm „Männer in Kitas“ findet indessen eine Resonanz, welche die genannten Absichten teilweise zu konterkarieren droht. So inszenieren die Medien „Männer in Kitas“ bevorzugt stereotypmännlich und stellen die Arbeit der Erzieherinnen in Bezug auf Jungen latent abwertend dar. Auch lässt sich die leichte Erhöhung des Männeranteils im Berufsfeld (derzeit noch) nicht eindeutig mit dem Bundesprogramm in Verbindung bringen. Aus der Sicht von Rohrmann überwiegen gleichwohl die Vorteile des Programms, weil es die Bedeutsamkeit des

Geschlechts pädagogischer Bezugspersonen herausstellt und weitreichende Entwicklungen im Bereich der frühpädagogischen Ausbildungen anstößt.

Johannes Keil fragt, welche genderspezifischen Konsequenzen bei zunehmender Akademisierung des frühpädagogischen Personals in den kommenden Jahren zu erwarten sind. Auf Berufspositionen von der Erzieherin in Kindertagesstätten bis zur frühpädagogischen Professur stellen Frauen gegenwärtig zwar die Mehrheit. Doch sind Männer auch hier dabei, weit überproportional die höheren Positionen besetzen, während sie für die unmittelbare Arbeit mit den Kindern kaum zu gewinnen sind. Dazu wären Maßnahmen erforderlich, die – so die These des Beitrags – bei der Ausbildung der künftigen frühpädagogischen Fachkräfte ansetzen, und zwar näherhin bei deren Professionsverständnis.

Einerseits zeigt sich, so ergab eine entsprechende Befragung, dass die Frühpädagogik auf dem Weg ist, ein professionsartiges Selbstverständnis zu entwickeln. So ist ein Bewusstsein gewachsener beruflicher Verantwortung und eine hohe Identifikation mit der frühpädagogischen Berufsgruppe zu beobachten – bei den AkademikerInnen unter den Befragten in noch größerem Ausmaß als bei den Befragten mit beruflicher Ausbildung. Andererseits ist selbst unter den befragten AkademikerInnen gut ein Drittel nicht der Meinung, ein Studium sei für die Arbeit mit Kleinkindern von Vorteil. Auch wird generell der Wert der Theorieanteile von Studium und Berufsausbildung wesentlich geringer eingeschätzt als der Wert der Praktika.

Das Professionsmerkmal der Wissenschaftsbasierung findet somit zwar für Bereiche wie Kita-Management oder Evaluation fast einhellige Akzeptanz, nicht jedoch für den Kernbereich der projektierten Profession – die Arbeit mit den Kindern. Dies dürfte es FrühpädagogInnen erschweren, außerhalb der Berufsgruppe glaubhaft zu machen, dass der erhobene Professionsanspruch berechtigt ist. Der Steigerung des Berufsprestiges könnte dadurch eine Grenze gezogen werden, und somit auch der Steigerung der Gehälter.

Allerdings deuten die Untersuchungsergebnisse auch darauf hin, dass Männer, die sich dennoch für die Arbeit in Kindertagesstätten entscheiden, oft nicht dem klassischen männlichen Stereotyp entsprechen. Hierin liegt eine Chance. Zugleich kündigt sich jedoch ein neuartiges Problem an: Eine nicht zu vernachlässigende Anzahl weiblicher Befragter wies den männlichen Kollegen eine (für Jungen als vorbildhaft erachtete) stereotyp-männliche Rolle zu. Deshalb steht zu erwarten, dass das von Ihnen beschriebene „Unbehagen“, „im falschen System angekommen“ zu sein

(Impostor-Phänomen), sich künftig bei männlichen Kita-Fachkräften verstärkt zeigen wird.

Insgesamt treten also durchaus professionsartige Selbstverständnisse zutage, die teilweise jedoch divergieren, einem Prestigegewinn für den Kernarbeitsbereich teilweise entgegenstehen und so zur Unter- bis Nichtrepräsentation von Männern in diesem Bereich beitragen.

Margrit Brückner analysiert vor dem Hintergrund der bisherigen Professionalisierungsgeschichte der Sozialen Arbeit die Ursachen der hier zu beobachtenden Geschlechterhierarchien. Ausbildungseinrichtungen für die Soziale Arbeit entstanden Anfang des 20. Jahrhunderts zunächst als Gründungen von Pionierinnen einer Professionalisierung wie Jane Adams und (in Deutschland) Alice Salomon.

Die von diesen propagierte Konstruktion der „geistigen Mütterlichkeit“ vermochte es zwar, die Sichtbarkeit weiblicher Berufstätigkeit in der Öffentlichkeit zu legitimieren, indem sie die traditionelle Rolle der Frau unberührt ließ. Damit betonte sie jedoch implizit die diffuse Allzuständigkeit und die Haushaltsnähe Sozialer Arbeit. Das sollte sich hinsichtlich der Gewinnung gesellschaftlicher Anerkennung für die Berufsgruppe als hinderlich erweisen, denn personenbezogene Hilfe wird nach wie vor kaum wertgeschätzt, wenn sie nicht im Modus des privat-familiären Liebesdienstes geleistet wird.

Wenn ‚feminine‘ Soziale Arbeit in die Unterprivilegierung führt, so liegt die Konzeption einer ‚vermännlichten‘ Sozialen Arbeit nahe, die auch in der Tat zu beobachten ist: Soziale Arbeit als zweckrationale, an betriebswirtschaftlichen Maßstäben ausgerichtete Dienstleistung, in deren professionellem Selbstverständnis an die Stelle von Fürsorglichkeit und Beziehungsorientierung die Wahrung der Distanz zu den Klienten tritt. Als Irrweg erweist sich diese Art der Dienstleistungsorientierung Sozialer Arbeit nicht nur, weil sie wesentliche Bedürfnisse der Klienten verfehlt. Vielmehr verstärkt sie durch ihre Abkehr von Emotionalität und Alltags-sphäre die gesellschaftliche Geringschätzung dieser Elemente gelingender Sozialer Arbeit eher noch.

Damit erklärt sich auch, dass in der Sozialen Arbeit – wie am Beispiel der Krankenpflege und der Frühpädagogik bereits zu sehen war – die Einführung akademischer Qualifizierungswege (hier vor allem des Studiengangs Sozialpädagogik an Fachhochschulen in den 1970er Jahren) Männer überproportional in Positionen in Planung, Entwicklung und Theorie brachte. Frauen dagegen finden sich überproportional in der direkten Arbeit mit der Klientel, wobei gilt: Je jünger die Klientel, desto höher der Frauenanteil im zuständigen Berufssegment.

Um diese professionalisierungsbedingte Geschlechterhierarchie in der Sozialen Arbeit aufzubrechen, plädiert Brückner für eine fundamentale gesellschaftliche Neubewertung von Fürsorglichkeit und Beziehungsarbeit, für die Thematisierung von Gender, für eine kritische Analyse des Rufs nach mehr Männern in „sozialen Frauenberufen“ und für eine intersektionelle Perspektive auf laufende Prozesse der Professionalisierung, aber auch der Deprofessionalisierung in der Sozialen Arbeit.

Kim-Patrick Sabla vertieft die Problematik der Alltagsnähe der Sozialen Arbeit anhand der Angebote der Kinder- und Jugendhilfe, die durch das 1990/91 in Kraft getretene Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) einen neuerlichen Professionalisierungsschub erlebt hat. Das Tätigkeitsprofil der Kinder- und Jugendhilfe ist dadurch gekennzeichnet, dass die Problembearbeiter/innen auf die Koproduktion mit ihren Klienten angewiesen sind; hieraus erwachsen typische Anforderungen des Handelns unter Unsicherheit, die eine überschüssige Qualifikationsreserve auf Seiten der Professionellen erfordert.

Doch kontrastiert dieses anspruchsvolle Anforderungsprofil scharf mit der bereits hervorgehobenen Alltagsnähe Sozialer Arbeit. Sabla macht sie anhand der sog. Sozialpädagogischen Familienhilfe anschaulich: Die Alltäglichkeit der Settings („Einkaufen“, „Kochen“), in denen Professionelle die Erziehungs- und Konfliktlösungskompetenzen ihrer Klientel schulen, lässt aus der Sicht Nichtprofessioneller begründungsbedürftig werden, warum es für die Soziale Arbeit einer Berufsausbildung bedarf.

In aktuellen Diskussionen wird die von männlichen Professionellen geleistete Fürsorgearbeit – vor dem Hintergrund von Bedeutungseinbußen der Institution Familie, aber auch gesteigerter gesellschaftlicher Erwartungen an sie – neuerdings als hochwertiger gehandelt: Den Männern im Berufsfeld wird pauschal die Fähigkeit zugeschrieben, einen familiären Mangel an männlichen bzw. väterlichen Vorbildern kompensieren zu können. Entscheidend ist, dass diese Fähigkeit nicht als durch Ausbildung erlernbar angesehen wird, sondern geradezu in der Sozialisation zu Männern bzw. Frauen verortet wird. Wenn aber „biografische Vorerfahrungen“ wieder höher bewertet werden als Fachwissen, das durch wissenschaftliches Studium erworben wurde, dann ist die weitere Professionalisierung der Kinder- und Jugendhilfe in Gefahr.

Um Geschlechterhierarchien abzubauen, ist nach Sabla bereits bei der Wertschätzung privater Fürsorge anzusetzen; der derzeitige Professionalisierungsdiskurs ist dagegen eher durch sozial- und arbeitsmarktpolitische Argumente geprägt.

Susanne Ihlen analysiert die Ursachen der geringen Attraktivität des Ingenieurberufs für Frauen und wirft damit ein Licht auf die Rolle disziplinärer Selbstverständnisse für Berufswahl und Karrieren von Frauen. Die Professionalisierung des Ingenieurberufs in Gestalt seiner Akademisierung fällt ins 19. Jahrhundert und vollzog sich, wie alle Akademisierungen dieser Zeit, zunächst ohne Frauen. Die Beharrlichkeit der dabei entstandenen Eingangshürden für Frauen bedürfen jedoch einer spezifischen Erklärung.

Es war der lang währende Kampf der Ingenieurwissenschaften um Anerkennung als wissenschaftliche Disziplin, der ihre Vertreter dazu trieb, die physischen und psychischen Anforderungen glorifizierter Technikbeherrschung zu überhöhen, mathematisch-technisches Verständnis zum angeborenen Talent zu stilisieren und die Berufsgruppe als von Außenstehenden permanent ‚unverstanden‘ zu inszenieren. In einem Klima, in dem männliche Wissenschaftler Frauen die physische Eignung zu intellektueller Anstrengung pauschal absprechen konnten, erfuhr das Selbstverständnis der Ingenieure dadurch eine dezidiert männliche Prägung.

Vor dem Hintergrund biologisierender Geschlechterstereotype, deren Übertretung vom sozialen Umfeld von Mädchen weiterhin sanktioniert wird, entfaltet dieses männlich grundierte Selbstverständnis fortgesetzt Wirkungen: Frauen in den Ingenieurwissenschaften empfinden häufig ein Unbehagen, im ‚falschen System angekommen‘ zu sein und neigen zu Studienabbruch und Verlassen der Berufsgruppe. Es liegt auf der Hand, dass dieselben Stereotype auch das Aufstiegshandeln weiblicher Ingenieure hemmen (siehe hierzu auch den Beitrag von *Bobeth-Neumann*) – mit der zu vermutenden Folge ungleicher Aufstiegschancen, durch die ein hierarchisches Verhältnis der Geschlechter im Ingenieurberuf begünstigt wird.

Die Integration von Frauen in den Ingenieurberuf wird bereits durch eine Vielzahl von Programmen gefördert. Breitenwirksam konterkariert werden könnte das klassische ingenieurwissenschaftliche Selbstverständnis, wenn die seit Mitte der 1990er Jahre zu beobachtende Präsenz weiblicher Ingenieursgestalten in Medien und Unterhaltungsindustrie weiter anwächst, die Mädchen als technikaffine Rollenmodelle dienen könnten. Mindestens ebenso wichtig erscheint jedoch eine verstärkte Auseinandersetzung der Ingenieurwissenschaften mit ihrem professionellen Selbstverständnis. Dafür könnten, neben der wachsenden Diversität der Studierenden, auch die zunehmende Internationalisierung, eine Ausweitung der Interdisziplinarität und die Reflexion auf die technische Entwicklung wertvolle Anregungen sein.

Zwei Beiträge liefern einander ergänzende Einblicke in das Berufsfeld Grundschule: *Bernd Thomas* analysiert die Geschlechterhierarchien im (grund-)schulischen Feld im historischen Längsschnitt, und *Wiebke Bobeth-Neumann* lässt die Faktoren greifbar werden, die derzeit den Aufstieg von Grundschullehrerinnen ins Grundschulleitungsamt hemmen.

Bernd Thomas schildert zunächst, wie im Zuge der Professionalisierung der schulischen Lehrberufe im 19. und 20. Jahrhundert Frauen überhaupt zum ersten Mal der Einstieg in professionelle Erwerbsarbeit gelang. Dass Frauen stets die unterprivilegierten Berufspositionen besetzen, zeigt sich in der Langzeitentwicklung der schulischen Lehrberufe gleich in doppelter Hinsicht: Je höher der Schultyp und je älter die unterrichteten Kinder, umso geringere Anteile am Lehrpersonal wurden (und werden) von Frauen gestellt.

Für das schulische Berufsfeld spezifische Diskriminierungen traten hinzu. Bis in die 1920er Jahre hinein galt für Lehrerinnen mit der Unvereinbarkeit von Ehe und Lehrberuf ein regelrechter Zwangszölibat. Dass sie, anders als ihre männlichen Kollegen, folglich keine Angehörigen zu ernähren hätten, diente als Vorwand für ihre geringere Bezahlung. Und bei Beschäftigungskrisen waren es vor allem weibliche Lehrkräfte, die aus dem Dienst scheiden mussten. Die Geschichte der Frauen im (Volksschul-)Lehramt bestätigt somit, dass Berufe, die in ihrem jeweiligen Berufssystem hinsichtlich Bezahlung und Ansehen untere Positionen einnehmen, für Frauen leichter zu erobern sind.

So erklärt sich auch, dass der Frauenanteil im Grundschullehramt mittlerweile fast 90 Prozent erreicht. Die Rolle der ‚Exoten‘ spielen im Grundschullehramt heute die Männer – und das nicht nur quantitativ: Außerhalb der schulischen Sphäre haben männliche Grundschullehrer mit abwertenden Einschätzungen und marginalisierendem Verhalten zu rechnen. Diese Diskriminierungen kontrastieren zum einen mit der ‚positiven Diskriminierung‘ durch das schulische Feld, das den Grundschullehrern eine stereotyp-männliche Rolle geradezu zuweist. Zum anderen kontrastieren sie, in durchaus paradoxer Weise, mit der Tatsache, dass dem Grundschullehramt in Befragungen ein hohes Berufsprestige zugesprochen wird. Hier stellen sich Anschlussfragen, etwa: Könnte das Grundschullehramt bereits so stark weiblich konnotiert sein, dass die Befragten nicht die abstrakte Berufsrolle als solche bewerteten, sondern die Rolle der Grundschullehrer:in?

Um die Benachteiligung von Frauen abzubauen und das Feld für Männer zu attraktivieren, plädiert der Beitrag für eine Statusaufwertung durch höhere Bezahlung sowie die Ersetzung der vertikalen Stufung des Schulsystems durch eine horizontale Gliederung.

Wiebke Bobeth-Neumann wirft ein Licht auf die sozialen Prozesse in der Interaktion zwischen Grundschullehrkräften, von denen der Aufstieg ins Grundschulleitungsamt abhängt. Wie eine von der Autorin durchgeführte Befragung zeigt, werden dieselben Karriereambitionen, die männlichen Grundschullehrern von ihren Kolleginnen und Kollegen als positiv konnotierte und naturbedingte „Zielstrebigkeit“ ausgelegt werden, an Grundschullehrerinnen als „Verbissenheit“ wahrgenommen und gebrandmarkt. Wie tief solche diskriminierenden Wertungsmuster individuell verwurzelt sein können, zeigt sich daran, dass sogar die Leitungsaspirantinnen selbst sich an der Reproduktion des Stereotyps beteiligen: Anstatt die Konstruktion weiblicher „Verbissenheit“ als solche zu hinterfragen, ziehen sie es vor, ihr eigenes Karrierehandeln als unintendiert zu interpretieren.

Es kann deshalb nicht verwundern, wenn das Stereotypenpaar männlicher „Zielstrebigkeit“ und weiblicher „Verbissenheit“ sich als karrierebestimmend erweist: Es stimuliert das Aufstiegshandeln von Männern und hemmt das von Frauen, und wirkt so auf die Entstehung einer Geschlechterhierarchie männlicher Grundschulleiter und weiblicher Lehrkräfte hin.

Manfred Stock beschließt den Themenschwerpunkt mit einem Beitrag, der die dargestellten Professionalisierungsprozesse noch einmal in einen übergeordneten gesellschaftstheoretischen Kontext einordnet – und sie dabei in ein zutiefst skeptisches Licht taucht. Anstatt auf vorgegebene Qualifikationsbedarfe zu reagieren, die in der Wirtschaft oder im öffentlichen Beschäftigungssektor entstehen, generieren die Wissenschafts- und Hochschulsysteme moderner Gesellschaften die Qualifikationsbedarfe, die sie befriedigen, selbst.

Die Wissenschaft redefiniert, was als gelungene Berufspraxis zu gelten hat und die vorfindlichen Qualifikationen und Abläufe unter veränderten Gesichtspunkten reklassifiziert (etwa als ‚diffus‘; siehe hierzu auch die Beiträge von *Brückner* und *Sabla*). Damit setzt sie selbst die Diskurse in Gang, die zur Entstehung akademischer Ausbildungen und neuer, privilegierter Positionen auf immer neuen Berufsfeldern führen – und damit nicht zuletzt auch die anhängigen geschlechtsspezifischen Hierarchisierungsprozesse, deren Bearbeitung wiederum (Sozial-)Wissenschaftler/innen beschäftigt. Die Akademisierung der pädagogischen Berufe bis hin zur Frühpädagogik liefert für diesen ‚Selbstausbau‘ des Wissenschafts- und Bildungssystems immer neue Beispiele.

Beunruhigend daran erscheint, dass die Akademisierung immer neuer Berufsfelder nicht immer darin gründet, dass eine wissenschaftsbasierte Berufspraxis der vorfindlichen, vorwissenschaftlichen Berufspraxis bei der Erzielung der erwünschten Ergebnisse zwangsläufig überlegen wäre.

Fälle wie die von *Metz-Becker* geschilderte Akademisierung der Geburtshilfe zeigen vielmehr: Bereits die schiere Diskursivität der Wissenschaftler kann hinreichen, um die Entwertung des Handlungswissens der Praktiker/innen in Gang zu setzen.

Es scheint, als ob der Wissenschaft hieraus eine gesteigerte Verantwortung erwächst, ihren Einfluss auf die Ziele, Normen und Gütemaßstäbe beruflicher Praxis zu reflektieren und vor Interventionen gewissenhafter als in der Vergangenheit zu prüfen, inwieweit sich wünschenswerte Ziele auch im Rahmen nichtakademischer Berufsausbildung und -praxis realisieren lassen. Denn wie gesehen kann Professionalisierung, je nachdem, an welchen Leitvorstellungen sie sich orientiert, Werte, die für eine wirklich gelingende Berufspraxis entscheidend sind, auch an den Rand drängen – mit der doppelten Folge eines Verlusts an Humanität in der Berufspraxis und der Begünstigung neuer Geschlechterhierarchien. Die ärztliche Geburtshilfe im 19. Jahrhundert und die Tendenzen zur Entwertung von Emotionalität und Fürsorglichkeit in der Sozialen Arbeit illustrieren diese Gefahren in eindringlicher Weise.

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben von Peer Pasternack
für das Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Redaktion: Daniel Hechler

Institut für Hochschulforschung, Collegienstraße 62, D-06886 Wittenberg
<http://www.diehochschule.de>

Kontakt:

Redaktion: Tel. 03491/87 62 090, Fax: 03491/466 255;

eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Vertrieb: Tel. 03491/466 254, Fax: 03491/466 255, eMail: institut@hof.uni-halle.de

ISSN 1618-9671, ISBN: 978-3-937573-36-6

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung. Als Beihefte der „hochschule“ erscheinen die „HoF-Handreichungen“, die sich dem Transfer hochschulforscherischen Wissens in die Praxis der Hochschulentwicklung widmen.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: <http://www.diehochschule.de> >> Redaktion.

Das Institut für Hochschulforschung (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (www.hof.uni-halle.de). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird geleitet von Peer Pasternack (Direktion) und Anke Burkhardt (Geschäftsführung). Durch einen Kooperationsvertrag ist HoF mit dem WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg (www.wzw-lsa.de) verbunden.

Als Beilage zu „die hochschule“ erscheint der „HoF-Berichterstatte“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg. Daneben publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ (http://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm) und die Schriftenreihe „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“ bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig. Ein quartalsweise erscheinender HoF-Newsletter kann unter <http://lists.uni-halle.de/mailman/listinfo/hofnews> abonniert werden.

*Umschlagseite: Kindergarten im Schloss Germersleben, August 1952
(Bundesarchiv Bild 183-15825-0003, Foto: Biscan)
Cartoon Umschlagrückseite: HOGLI (Amelie Glienke)*

Berufsfelder im Professionalisierungsprozess

Geschlechtsspezifische Chancen und Risiken

Jens Gillessen; Johannes Keil; Peer Pasternack:

Professionalisierungsprozesse und Geschlecht.

Zur Einleitung6

Birgit Geissler:

Professionalisierung und Profession. Zum Wandel klientenbezogener

Berufe im Übergang zur post-industriellen Gesellschaft.....19

Marita Metz-Becker:

Hebammen und medizinische Geburtshilfe im 18./19. Jahrhundert.....33

Eva-Maria Krampe:

Krankenpflege im Professionalisierungsprozess.

Entfeminisierung durch Akademisierung?43

Peer Pasternack:

Von der Kryptoprofessionalisierung zur Teilakademisierung.

Frühpädagogische Berufsfeldentwicklungen.....57

Tim Rohrmann:

Mehr Männer in Kitas. Re-Stereotypisierung oder

Chance für Geschlechtergerechtigkeit?78

Johannes Keil:

Professionsverständnisse in der Frühpädagogik. Genderspezifische

Konsequenzen der bisherigen Teilakademisierung88

Margrit Brückner:

Professionalisierung und Geschlecht im Berufsfeld Soziale Arbeit107

Kim-Patrick Sabla:

Professionalisierung und Geschlecht in der Kinder- und Jugendhilfe.

Die Verberuflichung des Alltäglichen?118

<i>Susanne Ihlen:</i> Zur Professionalisierung des Ingenieurberufs in Deutschland. Technik ist männlich?.....	126
<i>Bernd Thomas:</i> Von der Exotik zur Dominanz. Frauen und Männer im Lehramt für die Grundschule	138
<i>Wiebke Bobeth-Neumann:</i> „Ihr dürft nicht verbissen sein“. Professionalisierung angehender Schulleiterinnen und -leiter und geschlechtsspezifische Hierarchisierung	150
<i>Manfred Stock:</i> Hochschulentwicklung und Akademisierung beruflicher Rollen. Das Beispiel der pädagogischen Berufe	160

FORUM

<i>Tobias Sander; Jan Weckwerth:</i> Der soziologische Kompetenzbegriff und seine Konsequenzen für eine echte Kompetenzentwicklung an Hochschulen.....	173
--	-----

PUBLIKATIONEN

<i>Peer Pasternack; Daniel Hechler:</i> Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen in Ostdeutschland seit 1945.....	181
---	-----

Autorinnen & Autoren	191
---------------------------------------	-----

Autorinnen & Autoren

Wiebke Bobeth-Neumann, Dr. phil., Lehrerin und Studienleiterin für Pädagogik am Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein (IQSH). eMail: wiebke.bobeth@iqsh.de

Margrit Brückner, Prof. Dr. phil. habil., Soziologin und Supervisorin, Fachhochschule Frankfurt a. M., Professorin (bis 2012) und Lehrbeauftragte am Fachbereich Soziale Arbeit. eMail: brueckn@fb4.fh-frankfurt.de

Birgit Geissler, Prof. Dr. rer. pol., Soziologin, Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. eMail: birgit.geissler@uni-bielefeld.de

Jens Gillessen, Dr. phil., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) und Lehrbeauftragter für Philosophie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. eMail: jens.gillessen@hof.uni-halle.de

Daniel Hechler M.A., Forschungsreferent am WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg. eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Susanne Ihsen, Prof. Dr. phil., Soziologin, Technische Universität München, Professorin für Gender Studies in Ingenieurwissenschaften. eMail: ihsen@tum.de

Johannes Keil M.A., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg. eMail: johannes.keil@hof.uni-halle.de

Eva-Maria Krampe, Dr. phil., Soziologin, Fachhochschule Frankfurt a.M., Fachbereich 2 (Qualitätsmanagement), Lehrbeauftragte in den Bachelor-Studiengängen Pflege. eMail: emkrampe@fb2.fh-frankfurt.de

Marita Metz-Becker, Prof. Dr. phil. habil., Professorin am Institut für Europäische Ethnologie/Kulturwissenschaft der Philipps-Universität Marburg. eMail: metzbeck@staff.uni-marburg.de

Peer Pasternack, Prof. Dr., Direktor Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Wissenschaftlicher Leiter WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt. eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; <http://www.peer-pasternack.de>

Tim Rohrmann, Dr., Diplom-Psychologe, freier Mitarbeiter der Koordinationsstelle „Männer in Kitaa“ an der Katholischen Hochschule für Sozialarbeit Berlin. eMail: rohrmann@wechselspiel-online.de

Kim-Patrick Sabla, Prof. Dr. phil., Erziehungswissenschaftler und Sozialpädagoge, Universität Vechta, Institut für Soziale Arbeit, Bildungs- und Sportwissenschaften. eMail: kim-patrick.sabla@uni-vechta.de

Tobias Sander, Dr. phil., Leiter des Bereichs Studium und Lehre an der Hochschule Hannover. eMail: tobias.sander@fh-hannover.de

Manfred Stock, PD Dr. phil., Soziologe, z.Z. Vertretung der Professur für Bildungs- und Mikrosoziologie am Institut für Soziologie der MLU Halle-Wittenberg. eMail: manfred.stock@hof.uni-halle.de

Bernd Thomas, Prof. Dr. phil. habil., Grundschulpädagogik, Historische Bildungsforschung, Didaktik des Sachunterrichts, Universität Hildesheim, Direktor des Instituts für Grundschuldidaktik und Sachunterricht. eMail: bernd.thomas@uni-hildesheim.de

Jan Weckwerth, M.A. Politikwissenschaftler, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule Hannover. eMail: jan.weckwerth@fh-hannover.de