

Wie lässt sich Professionalisierung messen?

Ein Analyseinstrument am Beispiel der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen

Lina Vollmer
Köln

Aufgrund der Herausbildung neuer Tätigkeitsbereiche im Zusammenhang mit den Hochschulreformprozessen stellt das Hochschulmanagement für die Professionssoziologie ein spannendes Untersuchungsfeld dar. Einige Forschungsprojekte haben sich empirisch mit der Professionalisierung des Hochschulmanagements befasst, jedoch überwiegend ohne Berücksichtigung der Gleichstellungsarbeit (z.B. Kloke/Blümel/Krücken 2010). Dabei hat dieser Tätigkeitsbereich seit den 1980er Jahren eine – auch aus professionssoziologischer Sicht – hochinteressante Entwicklung durchlaufen. Im Folgenden wird am Beispiel der hochschulischen Gleichstellungsarbeit dargestellt, wie ein Messinstrument zur Untersuchung des Professionalisierungsgrads eines jungen Berufs hergeleitet und angewandt werden kann.

1. Profession und Professionalisierung

Gegenüber Berufen zeichnen sich Professionen durch einige spezielle Merkmale aus, wie eine akademische Spezialausbildung und ein besonderes Sozialprestige (Demszky von der Hagen et al. 2010). Dies hängt mit ihrem Bezug zu einem relevanten gesellschaftlichen Problemfeld (z.B. Krankheiten) zusammen, zu dem sie das entsprechende Handlungs- und Erklärungswissen (z.B. Medizin) bereitstellen. Dieses Wissen wird über eine spezialisierte, institutionalisierte und universitäre Ausbildung vermittelt und zertifiziert. Das Zertifikat dient der Zugangsregelung zur Profession. Damit ist es einer Profession möglich, einen spezifischen Wissens- und Problembereich exklusiv zu besetzen. Außerdem gibt es einen selbst verwalteten Berufsverband bzw. eine berufsständische Vertretung. Diese dient neben der Organisation der Profession auch deren Selbstkontrolle durch die Auferlegung von Ethikcodes und Verhaltensregeln. Das bereichsspezifische Wissen und die Selbstorganisation in Berufsverbän-

den ermöglicht den Professionen eine relativ große Autonomie bezüglich der Kontrolle ihrer Arbeitsbedingungen (Kloke 2014).

Anhand der professionssoziologischen Forschung lassen sich Expertenwissen und Autonomie als zentrale Professionskriterien zusammenfassen.¹ Expertenwissen ist dabei eine Voraussetzung von Autonomie, da sich eine Gruppe erst durch die Herausbildung einer spezifischen Expertise von anderen Berufsgruppen abgrenzen und ein Zuständigkeitsmonopol für ein bestimmtes thematisches Feld für sich beanspruchen kann (Meyer 2000).

Dieses Professionsverständnis orientiert sich vor allem an den klassischen Professionen wie Medizin und Recht. Mit der heutigen Anbindung von Professionen an Organisationen geht jedoch ein erhöhter Druck durch Markt- und Kundenorientierung einher, dem die Professionen aufgrund erhöhter Effizienz- und Effektivitätsanforderungen an das professionelle Handeln verstärkt unterworfen sind. Neuere organisations- und professionssoziologische Forschung entfernt sich daher von der Vorstellung einer vollständigen Autonomie (Kloke 2014). Einen Bedeutungszuwachs erfährt dagegen das Expertenwissen, da vor allem die Beiträge zur Lösung der funktionalen Probleme einer Gesellschaft, d.h. zum sozialen und technologischen Fortschritt, in modernen Gesellschaften zunehmend nachgefragt werden (Mok 1969).

Für die Untersuchung moderner Berufe werden häufig Konzepte der Professionalität und Professionalisierung einer starren Zuordnung von Berufen zu Professionen und Nicht-Professionen vorgezogen. So muss Professionalisierung als prozesstheoretische Perspektive nicht zu der Konstitution einer Profession führen, während Professionalität die besondere Qualität einer personenbezogenen Dienstleistung beschreibt und nicht an die Existenz einer Profession gebunden sein muss (Nittel 2000). Aus dieser Perspektive lassen sich folglich auch Entwicklungsverläufe derjenigen Berufsgruppen näher untersuchen, die den Professionsstatus nicht erreichen (können).

Bereits Hartmann schlug 1968 vor, sich in der professionssoziologischen Forschung eher auf Prozesse der Verberuflichung und Professionalisierung zu fokussieren, anstatt sich an den „Fixpunkten“ (Hartmann 1968: 197) Arbeit – Beruf – Profession zu orientieren. Verberuflichung bezieht sich laut Hartmann auf den Übergang von Arbeit zum Beruf,

¹ Neben Expertenwissen und Autonomie gilt die Klientenorientierung als ein drittes zentrales Professionsmerkmal. Um den Rahmen des vorliegenden Artikels nicht zu sprengen und da das Merkmal für die empirische Erhebung keine hohe Relevanz hat, wird dieses Kriterium hier ausgeklammert.

während die Professionalisierung sich vom Beruf zur Profession vollzieht. Diese Prozesse erfolgen dabei in zwei Dimensionen: *Systematisierung des Wissens* und *Sozialorientierung*. Die Verberuflichung ist laut Hartmann gekennzeichnet durch die Ausbildung von Wissenszusammenhängen unter Zweck-Mittel-Gesichtspunkten. Diese sollen die Lösung von Aufgaben ermöglichen. Die Dimension der Sozialorientierung des Verberuflichungsprozesses erstreckt sich von der Orientierung an der individuellen Bedürfnisbefriedigung bis hin zur Orientierung an der eigenen Rolle im größeren Wirtschaftszusammenhang (z.B. Branche, Wirtschaftszweig).

Der Prozess der Professionalisierung ist in der Wissensdimension gekennzeichnet durch die Herausbildung von kausal differenziertem und ursächlichem Wissen. Effizienz als bestimmendes Kriterium der Verberuflichung wird dabei ersetzt durch das Kriterium Erklärung. Es entsteht Wissen über die Gründe und Lösungen des Problems. Die Wissensdimension von Professionalisierung lässt sich demnach auch mit dem Begriff „Verwissenschaftlichung“ (ebd.: 202) beschreiben. Die wachsende Ausrichtung an Forschungsergebnissen ist für eine Professionalisierung somit zentral. Die Sozialorientierung im Professionalisierungsprozess meint eine verstärkte Ausrichtung auf die Gesellschaft und ein gesteigertes Bewusstsein der Interdependenz von beruflicher Leistung für die Gesellschaft.

Die Entwicklung von Berufsverbänden bleibt auch in neuerer professionssoziologischer Forschung ein wichtiges Professionalisierungskriterium. Bei modernen Berufen bleiben die grundlegenden Instrumente und Organe fachlicher Organisationen im Vergleich zu den traditionellen Ansätzen gleich, allerdings dienen sie heute häufig weicheren Formen des Netzwerkens und der Diffusion sowie der Standardisierung von Praktiken (z.B. die Organisation von Tagungen und Fortbildungsprogrammen). Die Verbreitung gemeinsamer evaluativer und normativer Standards dient dabei eher als Orientierungspunkt und nicht – wie in traditionellen Konzepten – als verbindliche Norm (Kloke 2014, Noordegraaf 2007).

Wissen bzw. die zunehmende Orientierung an wissenschaftlich fundiertem Wissen (Verwissenschaftlichung) können als Hauptmerkmal einer sich vollziehenden Professionalisierung einer Tätigkeit zusammengefasst werden und spielen daher in der folgenden Analyse eine zentrale Rolle. Betrachtet werden außerdem das Merkmal der Herausbildung von berufsständischen Organisationen und die Dimension der Sozialorientierung nach Hartmann, d.h. im Sinne eines steigenden Bewusstseins der Relevanz der eigenen beruflichen Tätigkeit für das Gemeinwohl der Gesellschaft.

2. Warum ist die hochschulische Gleichstellungsarbeit für die Professionssoziologie interessant?

Gleichstellungsarbeit an deutschen Hochschulen hat in den letzten Jahrzehnten einen massiven Wandel durchlaufen. Begonnen hatte sie mit der Implementierung des Amtes der Frauenbeauftragten in den 1980er Jahren, die mit wenig Ressourcen ausgestattet den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag an der jeweiligen Hochschule umsetzen sollte. Heute sind eigens für die Bereiche Gleichstellung und Diversität eingerichtete Stabsstellen und Prorektorate normal.

An größeren Universitäten befassen sich mehrköpfige Teams strategisch und operativ mit diesem Aufgabenbereich. Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten nehmen nach wie vor eine zentrale politische Rolle an ihren Hochschulen ein. Die strategische Verantwortung für diesen Bereich wurde in den letzten Jahren jedoch verstärkt in die hochschulischen Leitungsebenen verlagert. Der Bedeutungszuwachs und die strukturelle Expansion der Gleichstellung lassen sich u.a. mit der Kopplung gleichstellungspolitischer Ziele an die Vergabe finanzieller Mittel erklären, z.B. über die Exzellenzinitiative und das Professorinnenprogramm. Zudem entwickelte sich die Gleichstellungsarbeit – ähnlich wie andere Bereiche des akademischen Hochschulmanagements – entlang zunehmender Effizienzbestrebungen im Rahmen der Hochschulreformprozesse (Löther/Vollmer 2014).

Die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit wies in den letzten Jahren viele typische Merkmale einer Professionalisierung auf. Die vor allem seit den 2000er Jahren steigende Nachfrage nach *Genderkompetenz*² an Hochschulen verlief parallel zu zahlreichen Neugründungen von Lehrstühlen im Bereich der Geschlechterforschung. Beobachten ließ sich eine verstärkte Nachfrage nach spezifischem anwendungsbezogenen Lösungswissen für den Gleichstellungsbereich und eine parallel dazu steigende Produktion der wissenschaftlichen Fundierung dieses Wissens durch die Geschlechterforschung. Ein institutionalisierter und – im Sinne einer akademischen Spezialausbildung – zertifizierter Theorie-Praxis-Transfer ist

² Genderkompetenz gilt als eine zentrale Kompetenz der gleichstellungspolitischen Arbeit (Roski 2015). Metz-Göckel und Roloff (2002) definieren diese als das Wissen, welches „in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (privaten, beruflichen, universitären) Alltag erkennt und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden“ (ebd.: 8). Zentral sei dabei das Wissen um die „Konstitution und Hierarchisierung der Geschlechterverhältnisse“ (ebd.: 3), ein Wissen also, welches vor allem durch die Geschlechterforschung bereitgestellt wird.

in der Gleichstellungsarbeit zwar bis heute nicht gegeben, jedoch erfolgte ein Ausbau von Weiterbildungsangeboten, eine zunehmende Vernetzung durch die Gründung von gleichstellungspolitischen Vereinigungen und Netzwerken,³ die Durchführung themenspezifischer Fachtagungen sowie eine Verbreitung von Leitfäden, Best Practice Beispielen und Strategiepapieren. Dies hat einen Kompetenzaufbau und eine zunehmend systematische Anwendung des Praxis- und Expertenwissens durch Gleichstellungsakteur*innen gefördert (Vollmer 2017).

Die Entwicklung im Hinblick auf die Hartmann'sche Dimension der Sozialorientierung verlief bei der Gleichstellungsarbeit scheinbar *rückwärts*: von einer Ausrichtung an dem gesellschaftlichen Zentralwert der (Geschlechter-)Gerechtigkeit hin zu einer Orientierung an den zunehmend effizienzorientierten Zielen der Hochschulen. So wurde der mit dieser Entwicklung drohende Verlust feministischer Anliegen vor allem von Geschlechterforscher*innen kritisch diskutiert (z.B. Riegraf/Weber 2014).

Die hochschulische Gleichstellungsarbeit hat innerhalb kurzer Zeit typische Professionalisierungsmerkmale ausgeprägt und ist daher für die professionssoziologische Forschung ein aufschlussreicher Untersuchungsgegenstand. Die Analyse eines neuen, sich in der Entstehung befindenden Berufsfelds bietet die Chance, Professionalisierungsprozesse nicht nur retrospektiv zu rekonstruieren, sondern im Entstehen zu beobachten.

3. Ein Analyseinstrument zur Bestimmung des Professionalisierungsgrades⁴

Im Rahmen eines Forschungsprojekts im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS bot sich im Jahr 2012 die Möglichkeit, eine Vollerhebung aller Amts- und Stelleninhaber*innen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Deutschland durchzuführen sowie die Abfrage eines Kriterienkatalogs, der den Professionalisierungsgrad der Gleichstellungsarbeit messen sollte, in eine Online-Befragung zu integrieren.⁵ Die Operationalisierung aus einer Prozessperspektive heraus war

³ Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten BuKoF erfüllt viele klassische Funktionen einer berufsständischen Vertretung wie Vernetzung nach innen und Interessenaggregation nach außen: <https://bukof.de>

⁴ Die ausführliche Studie ist in meiner Dissertation (Vollmer 2017) nachzulesen.

⁵ Datensatz und Fragebogen sind über den Datenbestandskatalog von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften unter dem Projekttitel „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ online abrufbar: www.gesis.org

nicht möglich, weil es sich um eine Querschnittserhebung handelte. Da die Gleichstellungsarbeit ein sehr heterogenes Tätigkeitsfeld ist, erlaubte die Studie eine Untersuchung des Professionalisierungsgrads in Abhängigkeit von verschiedenen Eigenschaften und Stellenprofilen.

3.1. Die Erhebung

Als Grundgesamtheit der Erhebung wurden alle Personen definiert, die eine Stelle mit gleichstellungspolitischem Bezug an einer deutschen Hochschule innehatten und auf dieser Stelle zum Zeitpunkt der Erhebung entgeltlich beschäftigt waren. Dazu zählten Gleichstellungsbeauftragte und ihre Referent*innen, Mitarbeitende in Gleichstellungsbüros sowie in Stabsstellen und anderen organisatorischen Einheiten, deren Stellenprofil Gleichstellung beinhaltet. Der Ausschluss ehrenamtlicher Gleichstellungsarbeit sollte sicherstellen, dass in der Untersuchungsgruppe die Mindestvoraussetzung für den Berufsstatus, nämlich Entlohnung, erfüllt war. Der Datensatz umfasste 472 Befragte.⁶

3.2. Der Kriterienkatalog

Die methodische Herangehensweise in der Studie orientierte sich am Merkmalskatalogverfahren nach Schmeiser (2006). Das Verfahren erlaubt es, mithilfe einer Zusammenstellung von Professionalisierungsmerkmalen an einem ausgewählten Tätigkeitsfeld quantitativ zu messen, inwieweit das zusammengetragene Set an Eigenschaften herausgebildet ist. Je nach Ausprägung der Eigenschaften lässt sich dann einschätzen, welchen Punkt im Professionalisierungsprozess eine Tätigkeit erreicht hat.⁷

Der Kriterienkatalog der Studie orientierte sich an den drei im theoretischen Teil herausgearbeiteten zentralen Merkmalen eines Professionalisierungsprozesses. Diese wurden als *Dimensionen* zusammengefasst und um die Dimension *Beruflicher Charakter* ergänzt (Erläuterung s.u.). Die Dimensionen wurden jeweils in mehrere Indikatoren aufgeschlüsselt, die spezifisch auf die hochschulische Gleichstellungsarbeit zugeschnitten wa-

⁶ Die Grundgesamtheit der Erhebung wurde mithilfe einer Personenrecherche auf den Webseiten aller Hochschulen ermittelt, die in der Hochschulliste der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) verzeichnet waren. Die Recherche ergab 1.251 Personen. Gemessen am bereinigten Datensatz betrug die Rücklaufquote ca. 38 Prozent.

⁷ Dieses Verfahren wurde in Schneijderberg et al. (2013) ebenfalls zur Untersuchung der Professionalisierung des Hochschulmanagements herangezogen.

Übersicht 1: Kriterienkatalog

Dimension	Indikatoren
Beruflicher Charakter	<ul style="list-style-type: none"> • wöchentliche Arbeitszeit • Relevanz der Stelle für die Einkommenssicherung • berufliche Tätigkeit vor der Gleichstellungsarbeit • Gründe für die Ausübung der Stelle • Einschätzung der beruflichen Perspektive in der Gleichstellungsarbeit • Einschätzung der Karrierechancen in der Gleichstellungsarbeit • Intention, zukünftig in der Gleichstellungsarbeit tätig zu bleiben
Expertenwissen	<ul style="list-style-type: none"> • Umfang an Inhalten der Geschlechterforschung im Studium • Informationsbemühungen zu Forschungsergebnissen • Einschätzung, ob Geschlechterforschung hilfreich für die Praxis ist • Einschätzung notwendiger Kompetenzen in der Gleichstellungsarbeit • Fachlicher Hintergrund • Formalisierungsgrad der Informationsstrategien • Selbstwahrnehmung als Expert*in im Bereich Gleichstellung
Berufsständische Vertretung	<ul style="list-style-type: none"> • wahrgenommene Vertretung durch gleichstellungspolitische Vereinigungen und Netzwerke • Intensität der Nutzung von Angeboten der Vereinigungen und Netzwerke
Sozialorientierung (nach Hartmann)	<ul style="list-style-type: none"> • Ausrichtung der Tätigkeit an Lebenssicherung und unmittelbarer Aufgabenstellung • Ausrichtung der Tätigkeit an den Zielen der Hochschule • Ausrichtung der Tätigkeit am gesamtgesellschaftlichen Ziel der Chancengerechtigkeit

ren und im Rahmen eines Projektbeirats, bestehend aus Vertreter*innen aus der Geschlechter- und Hochschulforschung sowie der Gleichstellungspraxis, begutachtet und gepretestet wurden.⁸

Entlang der Indikatoren wurden Items für die Konstruktion eines Online-Fragebogens formuliert.⁹ Bei den meisten Items handelt es sich – ähnlich wie bei einer Likert-Skala – um Aussagen, zu denen die Befragten anhand einer fünfstufigen Skala ihre Zustimmung ausdrücken konnten.¹⁰ Die Auswertung umfasste somit deskriptive und inferenzstatistische Verfahren.

⁸ Um den Rahmen dieses Artikels nicht zu sprengen, ist eine Reduzierung der in der Studie verwendeten Dimensionen und Indikatoren notwendig. So umfasste die besagte Studie außerdem eine Abfrage der Dimension *Standardisierung von Arbeitsprozessen*.

⁹ Einige Items wurden aus dem Fragebogen übernommen, der im Rahmen eines Projekts zur Untersuchung der Professionalisierung des Hochschulmanagements (Kloke/Blümel/Krücken 2010) verwendet wurde.

¹⁰ Beispiel: „Die Gleichstellungsarbeit bietet mir eine berufliche Perspektive“, 1=“Stimme überhaupt nicht zu“, 2=“Stimme voll und ganz zu“.

Beruflicher Charakter

Aufgrund der heterogenen Stellenstrukturen wurde die Dimension *Beruflicher Charakter* in den Abfragekatalog integriert. Diese sollte messen, inwiefern die Befragten ihre Tätigkeit in der Gleichstellung als einen bewusst angestrebten Beruf wahrnahmen und die Tätigkeit als ihre *Berufung* begriffen. Von Interesse war dabei, ob es sich um die Haupttätigkeit der Befragten handelte, inwiefern die Gleichstellungsarbeit von den Akteur*innen gezielt als beruflicher Weg eingeschlagen wurde und ob darin eine berufliche Perspektive oder gar Karrierechancen gesehen wurden. Abgefragt wurde außerdem der vorherige und zukünftig geplante Werdegang.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Befragten betrug 21 Stunden und 30 Stunden bei Ausschluss der Gleichstellungsbeauftragten im Freistellungsmodell.¹¹ Mehr als ein Drittel der Befragten waren vor Antritt ihrer Stelle bereits im Gleichstellungsbereich tätig und sind dann aus unterschiedlichen Gründen an ihre Stelle zum Zeitpunkt der Abfrage gelangt. Die Gründe für die Aufnahme einer Tätigkeit in der Gleichstellungsarbeit unterschieden sich je nachdem, ob die Akteur*innen einen geschlechtertheoretischen Hintergrund hatten oder nicht. Insgesamt gaben nur wenige Akteur*innen an, die Gleichstellungsarbeit gezielt als Beruf angestreut zu haben. So spielte neben Interesse und politischem Engagement vor allem der Zufall als Begründung eine große Rolle. Berufliche Perspektiven und Karrierechancen in der Gleichstellungsarbeit wurden pessimistisch eingeschätzt.

Ein anderes Antwortverhalten zeigte sich bei Akteur*innen mit einem umfangreichen geschlechtertheoretischen Hintergrund. Diese gaben seltener an, aus Zufall an ihre Stelle gelangt zu sein, sondern haben sich häufiger zielorientiert und aufgrund ihrer spezifischen Fähigkeiten für den Beruf entschieden. Sie schätzten die beruflichen Perspektiven in der Gleichstellungsarbeit zudem höher ein als diejenigen mit wenig oder mit keinem geschlechtertheoretischen Hintergrund.

Expertenwissen

Die Dimension *Expertenwissen* umfasste zwei Komponenten. Abgefragt wurden zum einen Indikatoren, die den Bezug zum wissenschaftlichen Geschlechterwissen messen sollten und zum anderen Indikatoren, die auf den Grad der Einheitlichkeit der Wissensbasis schließen ließen. Für eine

¹¹ In diesem Modell wird ein Hochschulmitglied für das Gleichstellungsamt in einem bestimmten Umfang seiner regulären Tätigkeit freigestellt.

Professionalisierung sollte ein möglichst homogener fachlicher Hintergrund der Akteur*innen mit einem hohen Anteil geschlechtertheoretischer Kenntnisse sowie eine systematische Verwendung dieses Wissens in der Praxis sprechen. Eine hohe Verbreitung von formalisierten Informationsstrategien sollte außerdem auf einen sich vollziehenden Aufbau einer einheitlichen Wissensbasis hindeuten.

Insgesamt wiesen die Befragten einen heterogenen fachlichen Hintergrund mit einer Dominanz geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer auf. Die Ergebnisse zeigten, dass etwa die Hälfte der Befragten Inhalte der Geschlechterforschung als Teil ihres Studiums behandelt hatte, allerdings nur 15 Prozent von ihnen im großen Umfang. Fast 60 Prozent der Befragten wiesen Kenntnissen der Geschlechterforschung eine hohe Bedeutung für ihre Arbeit zu. Dabei sprachen diejenigen Akteur*innen, die selbst über einen geschlechtertheoretischen Hintergrund verfügten, der Geschlechterforschung deutlich mehr Nutzen für die Praxis zu als diejenigen ohne solch einen Hintergrund. In der besagten Gruppe war zudem die Bereitschaft, sich über aktuelle Forschungsergebnisse zu informieren, deutlich höher und die Selbstwahrnehmung als „Expert*innen in Sachen Gleichstellung“ stärker ausgeprägt.

Die Abfrage der Informationsstrategien wies insgesamt eher auf eine häufige Nutzung informeller Methoden der Informationsbeschaffung und eine seltene Nutzung von standardisierten und institutionalisierten Angeboten hin. Die Befragten gaben an, sich vor allem Informationen durch den Austausch mit Kolleg*innen derselben Hochschule anzueignen. Gelegentlich bis oft wurden andere Hochschulen beobachtet oder der Austausch mit institutionalisierten Netzwerken gesucht. Auch hier zeigte sich, dass Akteur*innen mit einem geschlechtertheoretischen Hintergrund einen höheren Formalisierungsgrad der Informationsbeschaffung aufwiesen als ihre Kolleg*innen ohne solch einen Hintergrund. Besonders deutlich war der Unterschied in Bezug auf die Strategie „Recherchieren in Fachliteratur“.

Berufsständische Vertretung

Diese Dimension fokussierte die Anbindung der Befragten an einschlägige Netzwerke und Zusammenschlüsse von Institutionen im Bereich der hochschulischen Gleichstellungspolitik. 40 Prozent aller Befragten gaben an, oft oder sehr oft und 39 Prozent gaben an, die Angebote der Netzwerke gelegentlich zu nutzen. Gleichstellungsbeauftragte nutzten die Netzwerke häufiger als die anderen Akteur*innen und fühlen sich durch diese besser repräsentiert.

Sozialorientierung

Angelehnt an das Hartmann'sche Modell sollten die Indikatoren der Dimension *Sozialorientierung* die Gleichstellungsarbeit den unterschiedlichen Stadien beim Übergang von Arbeit zum Beruf und vom Beruf zur Profession einordnen. Die Indikatoren wurden dabei dem Untersuchungsgegenstand insofern angepasst, als dass sie die Ziele der Gleichstellungspolitik und die Eingebundenheit in die Organisation Hochschule berücksichtigten. Eine starke Orientierung an den Organisationszielen der Hochschule sollte als Verberuflichung, eine Orientierung an dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft hingegen als Professionalisierung gedeutet werden.

Die Ergebnisse deuteten sowohl auf eine hohe Orientierung der Befragten an den Zielen der jeweiligen Hochschule als auch an dem übergreifenden gesellschaftlichen Wert der Gerechtigkeit hin. Insgesamt wurden die Items zur Orientierung an der Gesellschaft von den Befragten höher gewertet als die an der Hochschule. So gaben 96 Prozent der Aussage „Bei meiner Arbeit geht es mir vor allem darum, einen Beitrag für mehr Geschlechtergerechtigkeit in unserer Gesellschaft herzustellen“ eine hohe oder sehr hohe Zustimmung.

4. Schlussfolgerungen aus der Erhebung

4.1. ...zum Professionalisierungsgrad der Gleichstellungsarbeit

Bezogen auf das Gesamtsample ergab die Auswertung eine insgesamt mittelmäßige bzw. uneindeutige Ausprägung der herangezogenen Professionalisierungskriterien. Eine nach Untersuchungsgruppen differenzierte Betrachtung zeigte jedoch auch, dass die Professionalisierung deutlich zwischen den Untersuchungsgruppen variierte. Gleichstellungsbeauftragte im Freistellungsmodell hatten durchgehend eine geringere Ausprägung der Merkmale im Vergleich zum Durchschnitt aller Akteur*innen, während die Gruppe der Befragten mit geschlechtertheoretischem Hintergrund im Hinblick auf die Dimensionen *Gleichstellung als Beruf* und *Expertenwissen* eine recht hohe Professionalisierung aufwies.

Für die Gleichstellungsarbeit gibt es weder eine zertifizierte Spezialausbildung noch einen institutionalisierten Transfer aus der Geschlechterforschung in die Praxis. Der Aufbau und die Anwendung von Expertenwissen hängt folglich stark von der eigenständigen Informationsbeschaffung und Transferleistung der Akteur*innen ab. Die Studie zeigt zwar einerseits, dass die Geschlechterforschung überwiegend als relevant für die

Praxis gesehen wurde und eine geistes- und sozialwissenschaftliche Prägung der Befragten dominierte. Andererseits wiesen die Ergebnisse auf einen Schereneffekt hin und zwar insofern, als dass diejenigen Akteur*innen mit geschlechtertheoretischem Hintergrund stärker um Aneignung und Transfer von wissenschaftlichem Wissen in die Praxis bemüht waren, während Akteur*innen ohne solch einen Hintergrund vergleichsweise schwach ausgeprägte Merkmale eines systematischen Aufbaus von Expertenwissen aufwiesen. Die Herausbildung einer einheitlichen Wissensbasis scheint somit für den gesamten Bereich der hochschulischen Gleichstellungsarbeit nicht wahrscheinlich, jedoch für professionalisierte Bereiche durchaus naheliegend.

Relevant dabei ist die Anbindung an Vereine und Netzwerke. Aus der Vorrecherche zur Studie als auch aus der Studie selbst ging hervor, dass es im Jahr 2012 kein für alle hochschulischen Gleichstellungsakteur*innen übergreifendes und intensiv genutztes Netzwerk gab. Zwar erfüllt(e) die BuKoF zentrale Funktionen einer berufsständischen Vertretung, jedoch fühlten sich vor allem Nicht-Gleichstellungsbeauftragte nur schwach von ihr vertreten.

Im Hinblick auf die Dimension der Sozialorientierung war die höhere Orientierung der Befragten an dem Wert der (Geschlechter-)Gerechtigkeit im Vergleich zu den Zielen der jeweiligen Hochschule überraschend, da die bereits erwähnte Entwicklung der Gleichstellungsarbeit von einem politischen Amt hin zu einem strategischen Feld im Hochschulmanagement ein anderes Ergebnis hatte erwarten lassen. Die Ausrichtung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit an einem gesellschaftlichen Zentralwert hat sich nicht erst im Laufe einer Professionalisierung entwickelt, sondern ist ein Professionsmerkmal, das der Gleichstellung schon immer immanent war und sich nach wie vor aufrechterhält.

4.2. ...zur Anwendung des Analyseinstruments

Der für die Studie entwickelte Kriterienkatalog stellt ein in sich geschlossenes empirisches Instrumentarium dar, welches eine deduktiv-quantitative Messung des Professionalisierungsgrads der hochschulischen Gleichstellungsarbeit ermöglichte, da ein systematischer Ausprägungsunterschied zwischen bestimmten Akteur*innengruppen gemessen werden konnte. Eine Übertragbarkeit auf andere Berufe durch inhaltliche Anpassung der Indikatoren ist durchaus möglich. Zwar hatte die Studie einen experimentellen Charakter und unterlag einigen Einschränkungen durch

methodische und zeitliche Rahmenbedingungen.¹² Jedoch wird deutlich, dass die Professionalisierung von Tätigkeiten mithilfe gängiger sozialwissenschaftlicher quantitativer Methoden *abfragbar* ist. Theoretisch geführte Diskussionen über Professionalisierungsprozesse können so um empirische Perspektiven bereichert werden.

Literatur

- Demszky von der Hagen, Alma / Voß, Günther G. 2010: Beruf und Profession. In: Fritz Böhle, Günther G. Voß & Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. S. 751–803. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hartmann, Heinz 1968: Arbeit, Beruf, Profession. In: Soziale Welt, 19, 19. S. 193–216.
- Kloke, Katharina 2014: Qualitätsentwicklung an deutschen Hochschulen. Professions-theoretische Untersuchung eines neuen Tätigkeitsfeldes. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krücken, Georg / Blümel, Albrecht / Kloke, Katharina 2010: Hochschulmanagement – auf dem Weg zu einer neuen Profession? In: WSI Mitteilungen, 5. S. 234–241.
- Löther, Andrea / Vollmer, Lina 2014: Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In: Löther, Andrea / Vollmer, Lina (Hg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen. S. 17–56. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid / Roloff, Christine 2002: Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. In: Journal Hochschuldidaktik, 1. S. 7–10.
- Meyer, Rita 2000: Qualifizierung für moderne Beruflichkeit: soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Managertätigkeiten. Münster: Waxmann.
- Mok, Albert Louis 1969: Alte und neue Professionen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 21. S. 770–781.
- Nittel, Dieter 2000: Von der Mission zur Profession. Stand und Perspektiven der Verberuflichung der Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Noordegraaf, Mirko 2007: From “Pure” to “Hybrid” Professionalism. Present Day Professionalism in Ambiguous Public Domains. In: Administration & Society, 39, 6. S. 761–784.
- Riegraf, Birgit / Weber, Lena 2014: Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In Löther, Andrea / Vollmer, Lina (Hg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen. S. 74–86. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Roski, Melanie 2015: Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen. Neue Aufgaben und Kompetenzen für die Gleichstellungsbeauftragten. In: humboldt chancengleich, 7, S. 10–11.
- Schmeiser, Martin 2006: Soziologische Ansätze der Analyse von Professionen, der Professionalisierung und des professionellen Handelns. In: Soziale Welt, 57, 3. S. 298–318.

¹² So musste auf weitere Pretests und die Anwendung multivariater statistischer Verfahren verzichtet werden.

- Schneijderberg, Christian 2013: Theoretische Grundlagen der organisationsbezogenen Professionalität von Hochschulprofessionellen. In Schneijderberg, Christian / Merkator, Nadine / Teichler, Ulrich / Kehm Barbara M. (Hg.): Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre. S. 33–58. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Campus.
- Vollmer, Lina 2017: Gleichstellung als Profession? Gleichstellungsarbeit an Hochschulen als professionssoziologischer Sicht. Wiesbaden: Springer VS.

INHALT

FORUM

Andreas Beer, Peer Pasternack:

Wissenschaft außerhalb der Komfortzone. Wissenschaftsbezogene
Krisenkommunikation als Instrument der Qualitätssicherung5

Angelika Trübswetter:

Herausforderungen für Frauen in wissenschaftlichen Karriereverläufen.
Einblicke in vier Karrierestationen25

Kalle Hauss:

Welche Rolle spielen Konferenzen in der Wissenschaft?
Antworten aus der Perspektive von Nachwuchswissenschaftler*innen42

Astrid Franzke:

Gender. Zwischen Ressource und Bedeutungsverlust52

Lina Vollmer:

Wie lässt sich Professionalisierung messen? Ein Analyseinstrument
am Beispiel der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen66

Sonja Herrmann:

Studienleistungen privat und staatlich Studierender im Vergleich79

Guido Speiser:

Ist mehr genug? Drei Trends in der Hochschulfinanzierung89

GESCHICHTE

Jörg-Peter Pahl, Hannes Ranke:

Von der Höheren Fachschule zur Fachhochschule.

Entstehung und Etablierung einer Institution99

Oliver Sukrow:

Die Akademie der Marxistisch-Leninistischen Organisationswissenschaft
in Berlin. Geschichte und Kontext eines (vergessenen) sozialistischen
Zukunftsorts

.....113

PUBLIKATIONEN

Nadin Fromm: Zur Transnationalisierung von Hochschulbildung.

Eine empirische Studie zur Interaktion hochschulpolitischer Akteure

beim Aufbau bilateraler Hochschulen im Ausland (*Younes Qrirou*).....127

Peer Pasternack, Daniel Hechler:

Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen

in Ostdeutschland seit 1945.....131

Autorinnen & Autoren.....155

Autorinnen & Autoren

Andreas Beer, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: andreas.beer@hof.uni-halle.de

Kalle Hauss, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Innovation und Technik (iit) der VDI/VDE-IT. eMail: hauss@iit-berlin.de

Daniel Hechler M.A., Forschungsreferent am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Sonja Herrmann M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik, Erziehungs- und Sozialisationsforschung an der Ludwig-Maximilians-Universität München. eMail: Sonja.Herrmann@edu.lmu.de

Astrid Franzke, Dr. phil., stellv. Geschäftsführerin Mentoring Hessen und Privatdozentin am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Hildesheim. eMail: franzke@em.uni-frankfurt.de

Jörg-Peter Pahl, Prof. Dr., Dipl.-Ing., emeritierter Professor am Institut für Berufspädagogik und Berufliche Didaktiken der TU Dresden, Gastwissenschaftler am Institut für Angewandte Bautechnik der Technischen Universität Hamburg. eMail: joergpahl@aol.com

Peer Pasternack, Prof. Dr., Direktor des Instituts für Hochschulforschung (HoF) an der Universität Halle-Wittenberg. eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; www.peer-pasternack.de

Younes Qrrou, Dipl.-Soz.Wiss., Promovierender und Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung am Promotionskolleg „International-vergleichende Forschung zu Bildung und Bildungspolitik im Wohlfahrtsstaat“ an der Eberhard Karls Universität Tübingen. eMail: younes.qrrou@ifp.uni-tuebingen.de

Hannes Ranke, M. Ed., Wissenschaftlicher Oberassistent am Institut für Angewandte Bautechnik der Technischen Universität Hamburg. eMail: hannes.ranke@tuhh.de

Guido Speiser, Dr. rer. publ., stellvertretender Leiter des Berliner Büros der Max-Planck-Gesellschaft. eMail: guido.speiser@gv.mpg.de

Oliver Sukrow, Dr. phil., Kunst- und Architekturhistoriker, Universitätsassistent am Forschungsbereich Kunstgeschichte der Technischen Universität Wien. eMail: oliver.sukrow@tuwien.ac.at

Angelika Trübswetter, Dr. phil., YOUSE Berlin, Leiterin User-Centred Change. eMail: angelika.truebswetter@youse.de

Lina Vollmer, Dr. phil., Referentin für Diversity Management und Antidiskriminierung an der Universität zu Köln. eMail: l.vollmer@verw.uni-koeln.de

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 Halle-Wittenberg, Collegienstraße 62, D-06886 Wittenberg

<https://www.diehochschule.de>

Kontakt Redaktion: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

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

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-68-7

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 vor allem in die Praxis der Hochschulentwicklung widmen.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Inhaltlich ist „die hochschule“ vorrangig an Beiträgen interessiert, die Themen jenseits des Mainstreams oder Mainstream-Themen in unorthodoxen Perspektiven behandeln. Eingereicht werden können sozial- und geschichtswissenschaftliche Texte, die (a) auf empirischer Basis ein nachvollziehbar formuliertes Problem aufklären oder/und (b) eine theoretische Perspektive entfalten oder/und (c) zeitdiagnostisch angelegt sind, ohne reiner Meinungsartikel zu sein. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: www.diehochschule.de >> Redaktion.

Das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität (www.hof.uni-halle.de). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird geleitet von Peer Pasternack.

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“ (https://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm) und die Schriftenreihe „Hochschul- und Wissenschaftsforschung Halle-Wittenberg“ beim BWV Berliner Wissenschafts-Verlag. Ein quartalsweise erscheinender eMail-Newsletter kann abonniert werden unter <https://lists.uni-halle.de/mailman/listinfo/hofnews>

Abbildung vordere Umschlagseite: Greser & Lenz, Aschaffenburg