

Die Fragestellung der vorliegenden Arbeit erfordert es, traditionelle und moderne professionssoziologische Ansätze gegeneinander abzuwägen, um sie auf ihre Tauglichkeit zur Untersuchung der Gleichstellungsarbeit hin zu prüfen. Einen vergleichenden umfangreichen Überblick zwischen traditionellen und modernen Ansätzen sind u. a. bei Brandt (2009) sowie aktueller bei Kloke (2014) nachzulesen. Ich verzichte daher darauf, einen weiteren umfassenden Überblick über die professionssoziologische Literatur zu geben. Stattdessen werden im Folgenden die einschlägigen klassischen professionssoziologischen Schulen kurz dargestellt und die dort genannten professionskonstituierenden Elemente zusammengefasst. Die traditionellen Professionskonzepte werden dann einerseits vor dem Hintergrund der Anforderungen und Eigenschaften des modernen Arbeitsmarkts und andererseits aus feministischer Perspektive kritisch beleuchtet. Dies soll verdeutlichen, warum die Anwendung moderner Professionalisierungskonzepte auf die Gleichstellungsarbeit zielführender ist als der Bezug auf das traditionelle Professionsverständnis. Herausgearbeitet wird dabei die zentrale Bedeutung des Kriteriums ExpertInnenwissen für die Professionalisierung. Neben der Prüfung der Tauglichkeit von professionssoziologischen Konzepten für die Untersuchung der Professionalisierung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit dient die Darstellung auch der Entwicklung der Analysekatoren für die im Anschluss durchgeführte empirisch-quantitative Untersuchung.

2.1 Der Professionsbegriff

Professionen sind, so Miege (2003), Gegenstand der Professionssoziologie, wobei sich die Professionssoziologie als eine Teildisziplin der Soziologie etabliert hat. Aus soziologischer Perspektive sind Professionen insofern eine Weiterentwicklung

von Berufen (Hartmann 1968, 1972), als dass es sich dabei um Berufe handelt, die eine spezifische akademische Ausbildung voraussetzen, sich „durch besondere Erwerbs-, Qualifikations- und Kontrollchancen auszeichnen und deshalb oft ein ausgeprägtes Sozialprestige genießen“ (Demszky von der Hagen et al. 2010, S. 792). Professionstheorien beschäftigen sich mit den Besonderheiten herausgehobener Berufe und den Gründen ihrer Entstehung. Als reine bzw. idealtypische Professionen stehen dabei häufig Ärzte, Juristen und Theologen im Fokus der Professionssoziologie.

Um den Professionsbegriff zu fassen, ist es zunächst notwendig, sich den Begriff des Berufs zu verdeutlichen. Verfassungsrechtlich wird unter einem Beruf „jede auf Dauer berechnete und nicht nur vorübergehende, der Schaffung und Erhaltung einer Lebensgrundlage dienende Betätigung“ (Dostal 2002, S. 464) verstanden. Rein rechtlich werden Ehrenämter¹ somit aus dem Berufsbegriff ausgeschlossen. Die Soziologen Demszky von der Hagen und Voß (2010) fassen den Begriff Beruf zusammen als „eine [...] soziale Form spezifisch zugeschnittener Fähigkeiten und Fertigkeiten und dazu komplementärer fachlicher Tätigkeiten und Leistungen“ (ebd., S. 751). Berufe entstehen demnach (Beck et al. 1980) aus denjenigen gesellschaftlichen Problemen und Bedürfnissen, die einen wirtschaftlichen Gewinn versprechen und „den Anerkennungsprozess eines öffentlichen Problems erfolgreich bestanden haben“ (ebd., S. 245). Laut Max Weber (1972) können sich dabei nur diejenigen Leistungen zu stabilen und selbstständigen Berufen entwickeln, bei denen ein „Mindestmaß von Schulung“ (ebd., S. 80) vorausgesetzt wird. Die Profession gilt dabei als besondere Form des Berufes.

Die Herausbildung der Professionen wird in der Literatur unterschiedlich begründet und diskutiert. Differenzieren lassen sich hier vier theoretische Strömungen, die sich wiederum den anglo-amerikanischen und kontinentaleuropäischen bzw. deutschen Ansätzen zuordnen lassen: der strukturfunktionalistische Ansatz, der machttheoretische Ansatz, der systemtheoretische Ansatz sowie der interaktionistische Ansatz. Dem anglo-amerikanischen Zweig sind vor allem der funktionalistische und der machttheoretische Ansatz zuzurechnen. Laut der funktionalistischen Konzeption nach Parsons (1968) übernehmen Professionen gesellschaftlich zentrale Aufgaben, wofür ihnen gewisse Rechte und Pflichten zuerkannt werden. Zu den Rechten zählen eine autonome Berufsausübung und

¹Als Ehrenamt wird ein „unbesoldetes, meist nur gegen Aufwandsentschädigung ausgeübtes öffentliches Amt“ bezeichnet. Es umfasst eine „Funktionsübernahme durch nicht hauptamtlich beschäftigte Mitglieder in den Kontroll-, Beratungs- und Entscheidungsorganen von Genossenschaften, Verbänden, Vereinen, wobei darin keine öffentliche Amtsfunktion liegt“ (Ehrenamt 2014).

ein überdurchschnittliches Einkommen, zu den Pflichten gehört eine gewisse Gemeinwohlorientierung. So ist die Medizin für die gesellschaftlich zentrale Aufgabe der Gesundheit, und die Juristen sind für die des Rechtssystems zuständig (Mieg 2003, 2006). Laut dem machttheoretischen Ansatz – zurückzuführen auf Larson (1977) und Johnson (1977) – sind Professionen hingegen wirtschaftliche Machträger, denen es gelungen ist, sich Autonomie und ein Monopol auf bestimmte Dienstleistungen zu sichern, sodass sie bestimmte Berufsfelder kontrollieren, indem sie Kundenbedürfnisse sowie die entsprechenden Leistungen „monopolistisch definieren“ (Kleimann 2011, S. 211) und somit ihre Klientel von sich abhängig machen. Die für Professionen typischen Eigenschaften wie professionelle Selbstkontrolle, Autonomie, Prestige und Einkommen werden hier als Machtressourcen einer Berufsgruppe gesehen. Damit ist auch der Ausschluss bestimmter sozialer Gruppen verbunden, indem ihnen die durch die jeweilige Profession definierten Qualitätskriterien abgesprochen werden (Larson 1977). So fasst Schmeiser (2006) zusammen, dass die „Gemeinwohlorientierung, Dienstiideal und die Idee der Selbstkontrolle [...] hier unter dem ideologiekritischen Verdacht [stehen], lediglich Rechtfertigungen eines lukrativen Berufsmonopols zu sein“ (ebd., S. 306). Dieser „Verschwörungs-Charakter“ (Mieg 2003, S. 31) des machttheoretischen Ansatzes wird aufgrund seiner Nicht-Widerlegbarkeit häufig kritisiert. Der funktionalistische und der machttheoretische Ansatz werden insofern als gegensätzlich gesehen, als dass im ersteren das professionelle „Dienstiideal“ (ebd.) und im letzteren das wirtschaftliche Handeln und das Machtstreben bestimmter gesellschaftlicher Gruppen im Vordergrund stehen. Evetts (2003) sieht darin hingegen einen dualen Charakter professioneller Tätigkeit. So müssen Professionelle in einem gewissen Sinne dem Gemeinwohl dienen und wirtschaftlich tätig sein (Evetts 2003; Mieg 2003).

Die kontinentaleuropäische bzw. deutschsprachige Professionssoziologie ist geprägt von der Systemtheorie und dem Oevermann'schen Ansatz, der wiederum dem interaktionistischen Ansatz zugeordnet wird². Die Systemtheorie geht auf Luhmann (1984) zurück, wurde allerdings erst durch Stichweh (1996) professionssoziologisch verwertet. Luhmann (1984) geht von einer funktionalen Differenzierung in gesellschaftliche Systeme aus, die sich entlang binärer Codes

²Der Oevermann'sche Ansatz der „revidierten Theorie professionellen Handelns“ (Oevermann 1996) wird von einigen ProfessionssoziologInnen wie Pfadenhauer (2003) und Kurtz (2002) auch als eigene Hauptströmung gesehen. Die vorliegende Arbeit orientiert sich allerdings an den detaillierten Ausführungen zur Professionssoziologie nach Kloke (2014), laut denen Oevermann aufgrund seiner Fokussierung auf Handlungsorientierungen und -logiken der Professionellen dem interaktionistischen Ansatz zugeordnet wird.

ausprägen, an denen sich die Mitglieder der Systeme orientieren. Beispielsweise besteht die Dualität des Funktionssystems Recht in Recht und Unrecht und die des Funktionssystems Wirtschaft in Gewinn und Verlust. Die Aufgabe professioneller Arbeit sei es nun, zwischen diesen Polen zu vermitteln (Mieg 2003). Stichweh (1996) greift die Ausführungen Luhmanns auf und postuliert, dass Professionen im Zuge der funktionalen Ausdifferenzierung der modernen Gesellschaft entstanden sind und zwar beim Übergang von der ständischen Gesellschaft des alten Europas zur funktional differenzierten Gesellschaft der Moderne. In den Funktionssystemen bilden sich dabei Leistungs- und Komplementärrollen heraus. Die Leistungsrollen werden von Leitprofessionen wie Medizin und Jura übernommen, während die KlientInnen (in diesem Fall PatientInnen und MandatInnen) die Komplementärrollen innehaben (Mieg 2003). Zusammenfassend werden Professionen hier als Berufsgruppen verstanden, die „lebenspraktische Probleme von Klienten im Kontext einzelner Funktionssysteme [...] in Interaktionssituationen mit Klienten stellvertretend deuten, verwalten und bearbeiten“ (Kurtz 2003, S. 101). Dazu verfügen die Professionen über ein spezifisches auf das jeweilige System bezogenes Wissen. Dieses reicht über die an Universitäten erlernten Inhalte hinaus und beinhaltet Kenntnisse der spezifischen Routinen (Prinzipien und Regeln) des Systems (Hartung-Beck 2009). Nach Oevermann (2005) dienen Professionen – ähnlich wie im systemtheoretischen Ansatz – der stellvertretenden Bewältigung bestimmter Problemfelder: Die Aufrechterhaltung psychosozialer Integrität erfolgt durch die Medizin, die sich stellvertretend für die PatientInnen um deren Gesundheit kümmert. Das zweite Problemfeld der Aufrechterhaltung von Recht und Gerechtigkeit ist Aufgabe von RechtsanwältInnen. Wie die anderen AutorInnen stellt dabei auch Oevermann die beiden Leitprofessionen Medizin und Recht in den Vordergrund, erweitert diese jedoch um eine weitere Profession, die Wissenschaft. Dieser obliege die Aufgabe der Überprüfung von gesellschaftlichen Geltungsfragen. Laut Oevermann gelten nur diejenigen Berufe als Professionen, die auf die Bewältigung lebensweltlicher Krisen zielen, von denen nur diese existieren. Die besondere Leistung von Professionen, die sie von anderen hoch qualifizierten Berufen abgrenzt, besteht in einer professionsspezifischen Interaktionslogik, die über das bloße Vorhandensein spezifischen Wissens hinausgeht. „So muß der Arzt die besondere Art des Arzt-Patienten-Verhältnisses beherrschen, Juristen die Logik des Gerichtsverfahrens als dem Ort ihrer beruflichen Praxis, der Wissenschaftler den universalistischen Diskurs, in dem einzig die Logik des besseren Arguments gilt [...]“ (Mieg 2003, S. 34). Im Gegensatz zum systemtheoretischen Ansatz nach Stichweh sieht Oevermann die Wissenschaft als vollwertige Profession, da auch abstrakte AkteurInnen wie die Gesellschaft KlientInnen einer Profession sein können. Dagegen

fokussiert Stichweh auf Berufe mit genuinem KlientInnenbezug wie MedizinerInnen und JuristInnen und sieht WissenschaftlerInnen als Angehörige einer (Fach-)Disziplin ohne eigene Klientel (Schmeiser 2006; Oevermann 2005).

Im interaktionistischen Ansatz, der durch Oevermann in der kontinentaleuropäischen bzw. deutschen Professionssoziologie zu finden ist aber auch durch anglo-amerikanische AutorInnen vertreten wird, sind professionelles Handeln und die KlientInnenbeziehung bzw. ist die Interaktion zwischen Professionellem und KlientIn zentral. Die professionelle Leistung besteht in der Lösung von Problemen der KlientInnen (Mieg 2003), sodass sich Professionen entlang bestimmter Problemkontexte entwickeln. Professionelle beanspruchen für sich, dank ihres abstrakten Sonderwissens besser über Sachverhalte Bescheid zu wissen als LaiInnen und die Probleme der KlientInnen besser lösen zu können als die KlientInnen selbst. Dabei können auch Organisationen, der Staat oder die Gesellschaft einen KlientInnenstatus haben (ebd.). Im deutschsprachigen Raum wird der interaktionistische Ansatz vor allem von Schütze (1992) vertreten. Laut Schütze ist eine Profession „ein von der alltäglichen Laienwelt, aber auch von anderen Expertensinnwelten relativ abgegrenzter Orientierungs- und Handlungsbereich“ (ebd., S. 135). Die in diesem Bereich den Professionellen zur Verfügung stehenden Sinnwelten, mit anderen Worten wissenschaftlich fundiertes Wissen über Wirkungszusammenhänge und Lösungswege, unterscheiden sich von denjenigen der KlientInnen bzw. LaiInnen (Kloke 2014; Schütze 1992). Schütze stellt dabei die Paradoxien professionellen Handelns in den Mittelpunkt. Diese entstehen durch die Diskrepanz zwischen theoretischem Wissen und dessen schwieriger Anwendung auf die alltägliche Realität.

Vergleichend lässt sich festhalten, dass, während der funktionalistische Ansatz die Funktion der Professionen für die Gesellschaft und der systemtheoretische Ansatz gesellschaftliche Teilsysteme fokussiert, im interaktionistischen Ansatz und dem Oevermann'schen Ansatz die Interaktion zwischen Professionellen und ihren KlientInnen im Vordergrund steht. Der machttheoretische Ansatz geht hingegen von einer gemeinsamen Interessenslage der Professionen um Machtressourcen aus (Kloke 2014). Eine gesellschaftliche Notwendigkeit als Triebkraft der Herausbildung von Professionen steht bei diesem Ansatz nicht im Fokus. Vielmehr ist hier Professionalisierung als ein zielgerichteter Prozess zu verstehen, wobei den Professionellen ein machtorientiertes Kalkül unterstellt wird. Ein Mittel der Machterlangung ist dabei ein bewusstes Abhängigmachen des Klienten vom Professionellen. Dadurch wird die Möglichkeit einer Machtausübung und damit Mitlenkung des Professionalisierungsprozesses durch die KlientInnen marginalisiert, was schwer vereinbar mit einem der drei Kernkriterien von Professionen, der KlientInnenorientierung, zu sein scheint. So verfügen Professionen zwar

über Spezialwissen, welches dem Klientel nicht zur Verfügung steht. Dadurch jedoch, dass es mehr als einen Anbieter professioneller Leistungen gibt, haben die KlientInnen durch ihre Wahlfreiheit auch die Macht über Nachfrage und Erfolg der von den Professionen erbrachten Leistungen.

Im Hinblick auf die Untersuchung der Professionalisierung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit ist der machttheoretische Ansatz nicht zielführend. Wie in Kap. 5 erläutert, wird neben des Bedeutungsgewinns der Gleichstellungspolitik für eine bessere Ausschöpfung von Humanressourcen auch die gesellschaftliche Notwendigkeit einer Chancengleichheit von Männern und Frauen als Antrieb einer Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit gesehen. Machtstreben als Motor der Bemühungen gleichstellungspolitischer AkteurInnen um Aufwertung der Gleichstellungsarbeit kann vor dem Hintergrund des anfangs geringen Prestiges dieses Themas in der Wissenschaft ausgeschlossen werden. Wie außerdem anhand der Ergebnisse der quantitativen Erhebung in Kap. 7 deutlich werden wird, sind karrieristische Bestrebungen keine verbreitete Motivation unter den GleichstellungsakteurInnen für die Ausübung der Gleichstellungsarbeit.

Die hier vorgenommene Darstellung der professionssoziologischen Schulen ist an gängigen Systematisierungsvorschlägen der professionssoziologischen Literatur orientiert (Kloke 2014; Kleimann 2011; Mieg und Pfadenhauer 2003). Anhand der Gemeinsamkeiten vieler Ansätze und einiger ihrer Gegensätze sind allerdings auch andere Kategorisierungen denkbar. Vor allem Schmeiser (2006) kritisiert die Systematisierung professionssoziologischer Literatur „nach gängigen Etiketten der soziologischen Theorie, da dabei verschiedene Systematisierungsdimensionen miteinander vermischt werden“ (ebd., S. 296). Die Einteilung von Schmeiser selbst orientiert sich an genuinen professionssoziologischen Perspektiven. So fasst er die meisten der hier beschriebenen Schulen unter der strukturtheoretischen Perspektive zusammen. Dazu zählt er den funktionalistischen Ansatz, den Oevermann'schen Ansatz, den systemtheoretischen Ansatz sowie den interaktionistischen Ansatz nach Schütze. Gemeinsam sei den Arbeiten der Fokus auf die Selbstkontrolle der Professionen. Der besondere Charakter des professionellen Handelns zeichnet sich in diesen Ansätzen durch eine Autonomie in der Berufsausübung und einer Freiheit von sozialer Kontrolle durch LaiInnen aus. Professionen werden hier als besondere Dienstleistungsberufe verstanden, deren Bewertung allerdings nicht durch den Markt oder die formale Bürokratie erfolgen kann. Der Fokus liegt auf der Spezifik und Logik des professionellen Handelns (ebd.). In Abgrenzung zu den strukturtheoretischen Ansätzen sieht Schmeiser die Analyse von Professionen aus machttheoretischer Perspektive, wozu der machttheoretische Ansatz gehört. Dieser definiert die besonderen Merkmale von Professionen wie Autonomie nicht als Charaktereigenschaften, die aus der Logik

professionellen Handelns hervorgehen, sondern als Privilegien, die Ausdruck der Machtressource einer Berufsgruppe sind. Zur machttheoretischen Perspektive zählt Schmeiser auch die im deutschsprachigen Raum erschienenen „machtorientierten Studien einzelne[r] Professionen“ (ebd., S. 306). Damit meint er die Veröffentlichungen der AutorInnen Miegl und Pfadenhauer, deren Arbeiten zum inszenierungstheoretischen Ansatz gezählt werden.

Der knappe Umriss der wichtigsten professionssoziologischen Ansätze reicht bereits aus, um zu zeigen, wie uneinheitlich der Professionsbegriff definiert wird. Gleichzeitig wird bisherigen Professionalisierungsdebatten vorgeworfen, möglichst viele Berufsgruppen in das Professionskonzept einbeziehen zu wollen (s. Kap. 3 in Meyer 2000), wodurch es zu einer „Inflationierung des Professionsbegriffs“ gekommen sei (Faßhauer 1997, S. 11). Trotz der Uneinheitlichkeit des Professionsbegriffs lassen sich laut Kloke (2014) aber auch nach Miegl (2003, 2006) die am häufigsten herangezogenen Rahmenbedingungen und Kriterien zur Bestimmung von Professionen wie folgt zusammenfassen: Es existiert ein gesellschaftlich relevanter Problembereich mit einem dazugehörigen Bereich an Handlungs- und Erklärungswissen. Des Weiteren wird auf einen gesellschaftlichen Zentralwert Bezug genommen, womit sich ein hohes Einkommen und Privilegien öffentlich rechtfertigen lassen. Eine akademische Spezialausbildung ist für Professionen eine wichtige Voraussetzung, da diese abstraktes, systematisches und wissenschaftliches Wissen zur Verfügung stellt, welches für die professionelle Berufstätigkeit unverzichtbar ist und eine spezifische Handlungslogik der Profession ermöglicht. 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. Kleimann (2011) spricht in diesem Zusammenhang von einer „weltbildprägenden professionsspezifischen Sozialisation“ (ebd., S. 215). 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 in Form einer Berufsethik. Ihr obliegt außerdem die Definition von Weiterentwicklung von Ausbildungsinhalten sowie die Kontrolle der Zertifikatszuteilung. Das bereichsspezifische Wissen und die Selbstorganisation in Berufsverbänden ermöglicht den Professionen eine relativ große Autonomie bezüglich der Kontrolle ihrer Arbeitsbedingungen.

Zwei der drei zentralen Professionsmerkmale sind damit bereits erwähnt: (ExpertInnen-)Wissen und Autonomie. Das ExpertInnenwissen begründet dabei teilweise die 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. Dieser Anspruch einer professionellen Kompetenz und Zuständigkeit ist ohne eine Untermauerung durch wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden nicht erfolgreich durchsetzbar. Das ExpertInnenwissen setzt sich, abgesehen vom akademischen Wissen, außerdem aus Berufswissen im Sinne von Erfahrungswissen und spezifischen Problemlösungs- und Deutungswissen zusammen (Meyer 2000). Durch das Abstecken eines exklusiven Zuständigkeitsbereichs erlangt eine Profession ihre Autonomie. Diese grenzt zum einen auf der individuellen Ebene ExpertInnen von LaiInnen ab und zum anderen – auf der kollektiven Ebene – die Berufsgruppe gegenüber der Außenwelt. Die Autonomie der Profession zeichnet sich außerdem durch deren Unabhängigkeit im beruflichen Handeln von anderen gesellschaftlichen Gruppen aus, sodass eine autonome Entscheidungsfindung in Bezug auf die Arbeitspraktiken möglich ist. Daneben ist sie auch zur Selbststrukturierung in der Lage, also der Personalselektion durch Professionsmitglieder (Evetts 2003; Meyer 2000). Neben Wissen und Autonomie ist die KlientInnenorientierung das dritte Profession konstituierende Merkmal. Wie bereits erwähnt, spielt die Beziehung zwischen Professionellen und KlientInnen vor allem im interaktionistischen Ansatz eine zentrale Rolle. So beschreibt Schütze die Profession als einen „relativ abgegrenzten 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, S. 135).

Für Berufe, die einen Professionsstatus nicht erreichen können, da sie die erforderlichen Kriterien nicht erfüllen, hat sich der Begriff der Semi-Professionen etabliert. Geprägt hat den Begriff vor allem Etzioni (1969b), der die Abgrenzung von Semi-Professionen zu Professionen am Beispiel von Krankenschwestern und SozialarbeiterInnen vornimmt. Semi-Professionen sind stärker in bürokratische Organisationen eingebunden als Professionen, wodurch sie das Kriterium der Autonomie nicht erfüllen können. Während Professionen das Privileg einer kollektiven Selbstkontrolle haben, sind Semi-Professionen in ihrer Entscheidungskompetenz bürokratischen Strukturen unterworfen. Simpson und Harper Simpson (1969; s. auch Etzioni 1969b) sehen dabei einen Zusammenhang zwischen der zahlenmäßigen Dominanz der Frauen in Semi-Professionen und der Einbindung

in bürokratische Strukturen³. Semi-Professionen unterscheiden sich von Professionen außerdem durch kürzere Ausbildungszeiten, eine geringere Legitimation gegenüber ihrem Status, eine weniger spezialisierte Wissensbasis und eine Abhängigkeit von einer vollwertigen Profession, sodass sie keinen eigenen Wissensbereich für sich beanspruchen können. Zwar beschreibt Etzioni den Anspruch der Semi-Professionen nach einem vollwertigen Professionsstatus als „neither fully established nor fully desired“ (ebd., S. v), geht allerdings gleichzeitig von einem Wunsch der Semi-Professionellen aus, sich von *unteren* beruflichen Statusgruppen abzugrenzen, indem der vollwertige Professionsstatus angestrebt wird:

As semi-professionals see it, they obviously are ‘more’ than secretaries, salesgirls, or office clerks. Unable to find a niche between these white collar statuses and the professions, and not wishing to be identified with the lower-status group, they cling to the higher aspiration of being a full professional (ebd., S. vi).

Bei Semi-Professionen handelt es sich also um Berufe, die den Professionsstatus anstreben, diesen allerdings aufgrund diverser *Mängel* nie erreichen können. Diese Abgrenzung von Professionen zu Semi-Professionen lässt eine Wertigkeit vermuten, nach der die (überwiegend weiblich besetzten) Semi-Professionen den (überwiegend männlichen besetzten) Professionen unterstellt sind. Eine kritische Auseinandersetzung mit einer geschlechtsspezifischen Dimension bei Professionalisierungsprozessen findet dabei in der klassischen professionssoziologischen Literatur kaum statt, wurde jedoch von der Geschlechterforschung – allen voran Wetterer (s. Abschn. 2.2.2) – thematisiert.

Im folgenden Kapitel wird der traditionelle Professionsbegriff sowohl im Hinblick auf seine Tauglichkeit für die Anwendung auf die moderne Organisation von Arbeit thematisiert als auch auf geschlechtsspezifische Ausschlussmechanismen in Professionalisierungsprozessen.

³Die AutorInnen postulieren, dass ein Zusammenhang zwischen der zahlenmäßigen Dominanz von Frauen in Semi-Professionen und dem Nicht-Erreichen des Professionsstatus existiert. Da Frauen sich eher reproduktiven Aufgaben verpflichtet fühlen und sich deshalb weniger stark einem Beruf sowie der Aneignung beruflichen Spezialwissens widmen (können) als Männer, akzeptieren sie eher die Einbindung in die bürokratische Kontrolle und die Abwesenheit von Autonomie. Gleichzeitig streben weniger nach einem professionellen Status (Simpson und Harper Simpson et al. 1969, S. 196 ff.).

2.2 Kritische Betrachtung des traditionellen Professionsbegriffs

Der traditionelle Professionsbegriff wird in der professionssoziologischen Literatur gegenwärtig verstärkt herausgefordert, zum einen aus Sicht moderner organisations- und professionssoziologischer Forschung und zum anderen vonseiten der Geschlechter- und feministischen ProfessionsforscherInnen. Die im Folgenden dargestellte Kritik an der klassischen Professionsforschung soll verdeutlichen, warum die traditionellen Professionskonzepte für die heutige Arbeitswelt nicht mehr geeignet sind und sich folglich auch nicht zur Untersuchung von Professionalisierungsprozessen von GleichstellungsakteurInnen an Hochschulen eignen werden.

2.2.1 Profession und die moderne Arbeitswelt

Hartmann (1968) und Mok (1969) wiesen bereits in den 1960er Jahren darauf hin, dass der Professionsbegriff in seiner damaligen Form als Grundlage für die Untersuchung moderner Entwicklungen nur begrenzt geeignet sei. Die traditionellen Professionskonzepte werden in der professionssoziologischen Literatur der letzten Jahre in ihrer Ausrichtung an den reinen Professionen wie Jura und Medizin als nicht mehr tauglich zur Untersuchung moderner Berufe bezeichnet. So schreibt Meyer (2000), dass aufgrund veränderter sozialer Wirklichkeit und veränderter gesellschaftlicher Organisation von Arbeit der klassische Professionsbegriff immer weniger geeignet sei, die „Realität zu beschreiben, ohne dass dies jedoch gleichzeitig das Ende von Beruflichkeit oder von Professionalität bedeuten muss“ (ebd., S. 88). Die traditionelle Form der Profession befinde sich aufgrund der modernen Organisation von Arbeit im Auflösen, weshalb in der Literatur auch von der „Krise“ (Kloke 2014, S. 136) der Professionen gesprochen wird. Zusammengefasst lässt sich diese laut Kloke (2014) auf vier Rahmenbedingungen zurückzuführen, die sich in ihrem Zusammenwirken auf die traditionellen Professionen auswirken: zunehmende Markt- und KundInnenorientierung, abnehmende Legitimation durch staatliche Lizenzen, Erosion der Beziehung zwischen KlientInnen und Professionellen und zunehmende Eingebundenheit von Professionen in Organisationen bzw. organisationale Kontexte. Diese Wandlungsprozesse haben zur Folge, dass eine vollständige Autonomie einer Berufsgruppe, wie sie als ein Hauptkriterium einer reinen Profession konstatiert wird, in der heutigen Realität kaum noch anzutreffen ist. Viele Professionen, selbst Angehörige der

Leitprofessionen Jura und Medizin, sind zunehmend in Organisationen bzw. in organisationalen Kontexten verortet (Meyer 2000; Mok 1969). Eine Anbindung in organisationale Kontexte kann somit heute nicht mehr als überzeugendes Differenzierungskriterium zwischen Professionen und Nicht- oder Semi-Professionen gesehen werden. Professionelle sehen sich stattdessen, so Schimank (2005), dem Konflikt gegenüber, professionelle Standards der Arbeitserledigung mit den Vorgaben der Organisation vereinbaren zu müssen. So stünden die organisationalen Kontrollmechanismen zu der professionellen Autonomie im Widerspruch. Mit der Anbindung in Organisationen geht ein zunehmender Druck durch Markt- und Kundenorientierung einher, dem die Professionen aufgrund erhöhter Effizienz- und Effektivitätsanforderungen an das professionelle Handeln zunehmend unterworfen werden. Traditionelle Professionskriterien wie die Gemeinwohlorientierung und die KlientInnenorientierung verlieren vor dem Bedeutungszuwachs dieser neuen Anforderungen an Bedeutung (Kloke 2014). Die Erosion der Beziehung zwischen Professionellen und ihren KlientInnen stellt eine weitere Entwicklung dar, die die Autonomie als ein Profession konstituierendes Merkmal schwächt. Bereits Mok (1969) bemerkte, dass das Element des Wissens gegenüber anderen Kriterien der Profession zunehmend an Bedeutung gewonnen hatte, da vor allem die Beiträge zur Lösung der funktionalen Probleme einer Gesellschaft, d.h. die Beiträge zum sozialen und technologischen Fortschritt, ein zunehmend wichtiges Ziel moderner Gesellschaften wurden. Laut Mok bewirkt dieser „Vorrang des Wissenselements [...], daß eine Hierarchie nach dem wissenschaftlichen Rang des Beitrags der Professionals zur Erreichung der Ziele der Organisation und damit der Gesellschaft entsteht“ (ebd., S. 774). Somit wurde der Grad der Konformität des Verhaltens an die professionellen Verhaltensnormen als Bestimmungsmerkmal der Platzierung im professionellen System abgelöst vom Ausmaß der Originalität und Kreativität. Die Einschränkung des Professionsstatus auf rein klientInnenorientierte Tätigkeiten bedingt außerdem eine Nicht-Anwendbarkeit des Professionsbegriffs auf viele *moderne* Berufe. Durch eine sich wandelnde Rolle des Staates und die zunehmende Globalisierung wird es für Professionen zudem immer schwieriger, ihren Sonderstatus durch nationale staatliche Lizenzen zertifizieren zu lassen (Moran 2002).

Vor dem Hintergrund des Anstiegs der Frauenerwerbsquote in den letzten Jahrzehnten mit einer Zunahme des Frauenanteils in traditionellen Professionen wie Medizin und Recht aber weiterhin geringen Frauenanteilen in höheren beruflichen Positionen geriet die geschlechtsspezifische Dimension von Professionalisierungsprozessen in den Fokus von GeschlechterforscherInnen. So wird seitens der feministischen Professionstheorien angeprangert, dass sowohl die klassische als auch die moderne Professionsforschung bei der Betrachtung der Konstitution

von Professionen geschlechtsspezifische Ausschlussprozesse weitestgehend ignoriert. Im Folgenden wird die feministische Perspektive auf die Professionsforschung gesondert dargestellt.

2.2.2 Profession und Geschlecht

Feministische Professionstheorien zweifeln an, dass die Herausbildung von Professionen, wie sie durch die etablierten professionssoziologischen Schulen konstatiert werden, geschlechtsneutral vonstattengingen (Aulenbacher 2010; Witz 2005; Kuhlmann 1999; Rabe-Kleberg 1996; Wetterer 1993, 1995c) und werfen der professions-, arbeits- und auch industriesoziologischen Forschung – vor allem bis in die 1980er Jahre – „Geschlechtsblindheit“ (Wetterer 1995b, S. 13) vor, da sie nicht wahrnehmen, dass Professionen männlich besetzt sind und Geschlecht bei ihrer Argumentation nicht als Kategorie berücksichtigen (s. Teil II.1, Kap. 7 in Wetterer 2002a). Der Ausschluss der Geschlechterperspektive aus der professionssoziologischen Forschung führe dazu, dass bei der Erklärung für die Genese von Professionen die Rolle geschlechterbezogener Machtverhältnisse ignoriert wurde und wird. Kriteriengeleitete Professionskonzepte führen zu einer Abgrenzung statushöherer Professionen von statusniedrigeren Semi-Professionen, die allerdings vor allem traditionell weiblich besetzten Sphären zugesprochen werden, und haben damit einen wertenden und ausschließenden Charakter (Wetterer 1993, 1995d). Mit Bezug auf Torstendahl (1990) fasst Rabe-Kleberg (1996) zusammen, dass Professionen als Kategorie definiert werden können,

mit der es möglich ist, eine bestimmte Arbeit nicht nur bei einer bestimmten Gruppe von Menschen zu monopolisieren, sondern dieser Gruppe wie dieser Arbeit einen ehrenhaften Status zu verleihen. Ausgeschlossen werden können alle die Menschen und Arbeiten, denen die in bestimmter Weise definierten Eigenschaften fehlen. Profession ist dann im Außenverhältnis ein segregierender, nach innen ein identifizierender Begriff. Die Genese professioneller Eigenschaften kann aber dann kritisch als Folge von Machtverhältnissen erkannt werden, deren Gültigkeit Machtprivilegien reproduziert und legitimiert (ebd., S. 287).

Im deutschsprachigen Raum hat sich vor allem Wetterer (1995a, b, d, 2002a) mit Vergeschlechtlichungsprozessen in der Berufswelt auseinandergesetzt⁴.

⁴An dieser Stelle sei auch auf das durch die DFG geförderte Forschungsschwerpunktprogramm „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht. Zur Reproduktion und Veränderung von Geschlechterverhältnissen in Prozessen sozialen Wandels“ hingewiesen.

Die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung mit dem Ausschluss der Frauen aus Bildung und Beruf sei dabei für die Etablierung der Professionen konstitutiv gewesen. Vor allem den Universitäten kommt dabei historisch gesehen eine zentrale Rolle als „Instrument der sozialen Schließung der im Entstehen begriffenen Professionen“ (Wetterer 1995d, S. 16) zu, da diese neben der Qualifizierungsfunktion auch die Funktion der Statusdistribution innehaben. Wetterer (1993, 1994, 1995d) fasst dabei das Verhältnis von Profession und Geschlecht ab Beginn der Konstitution von Professionen bis heute in drei Phasen zusammen. Die erste Phase stellt die Etablierung einer geschlechtsexklusiven Arbeitsteilung dar, die den Ausschluss von Frauen aus der universitären Ausbildung beinhaltete und die Institutionalisierung geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung zwischen männerdominierten Professionen und den „weiblichen“ (Wetterer 1995d, S. 17) Semi-Professionen ermöglichte. Nachdem auch Frauen zum Universitätsstudium zugelassen wurden, erfolgte die Schließung in der zweiten Phase über einen beschränkten Zugang zum Qualifikations- und zum Beschäftigungssystem, so durften Frauen beispielsweise nicht das juristische Staatsexamen ablegen. Aufgrund der Nicht-Vereinbarkeit rechtlicher und formaler Benachteiligung mit dem Professionsethos, konnten diese Ausschlussmechanismen nicht lange bestehen und wurden somit in der dritten Phase durch eine „berufs- bzw. professionsinterne Hierarchisierung entlang der Trennlinie Geschlecht“ (ebd., S. 18) ersetzt, die Männer und Frauen in vermeintlich geschlechtsbedingte qualifikationsadäquate Berufsbereiche in eher typisch männliche und weibliche Segmente verweist (Wetterer 1993, 1994, 1995d). Somit beruht die Zuweisung von eher typisch männlichen Beschäftigungsfeldern zu Professionen und typisch weiblichen Sphären zu Semi-Professionen nicht nur auf Kompetenz und Qualifikation sondern ist auch als ein Prozess der Partizipation an sozialer Macht zu sehen (Wetterer 1994), wobei die Selbstverständlichkeit dieser angeblich auf natürlicher Passung beruhenden Differenzierung ihre soziale Konstruiertheit überdeckt und so immer wieder neu reproduziert (Douglas 1991). Diese hierarchische Dimension der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung äußert sich laut Wetterer (2002a) auch im Zusammenhang mit dem Wandel von Geschlechterverhältnissen in einem Berufsfeld und einer damit einhergehenden Statusveränderung. Während der Übergang eines „Frauenberufs“ zum „Männerberuf“ (ebd., S. 79) mit einem Statusverlust oder mit einer Aufspaltung in einen statusniedrigeren großen weiblich geprägten und einen kleineren Bereich von meist männlichen „Spitzenkönnern“ einher geht, ist die Verberuflichung bzw. Professionalisierung einer Branche mit einer „Vermännlichung“ verbunden. Diese zeichnet sich im

Gegensatz zur Feminisierung durch einen Statuszuwachs aus, „der u.a. in Veränderungen des arbeitsrechtlichen Status der Tätigkeit zum Ausdruck [kommt] und der sich entsprechend in den Ausbildungsstandards und Aufstiegsmöglichkeiten, in der Bezahlung und sozialen Absicherung nieder[schlägt]“ (ebd., S. 80)⁵.

Diese Vergeschlechtlichung der Berufsarbeit ist laut Wetterer (1995a, b, d, 2002a) auf zwei Prozesse zurückzuführen. Zum einen auf den Prozess einer fortwährenden Herstellung der Hierarchie zwischen Frauen- und Männerarbeit und zum anderen auf eine permanente, jeweils berufsspezifische Konstruktion von Geschlechterdifferenzen. So werden Arbeitsprozesse immer unter dem Licht des jeweils gängigen Geschlechtsstereotyps gesehen. Je nachdem, was Frauen und Männern als Arbeitsfeld zugestanden wird, erfolgt eine Zuweisung geschlechtstypischer Eigenschaften, die wiederum als Teil einer natürlichen Geschlechterdifferenz als selbstverständlich und somit gerechtfertigt angesehen werden. Die Prozesse der Vergeschlechtlichung von Berufen seien dabei „strukturanalog“ (Wetterer 1995b, S. 228) zu denjenigen der sozialen Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit im Alltagshandeln. Gemeinsam ist ihnen eine Gleichursprünglichkeit von Differenz und Hierarchie (ebd.), damit ist gemeint, dass jede Konstruktion von Geschlechterdifferenz automatisch eine hierarchische Beziehung darstellt, in der die Frau untergeordnet ist. Die Konstatierung einer Verschiedenheit von Geschlechtern beinhaltet laut Wetterer folglich immer eine Hierarchie. So ist „[d]ie soziale Konstruktion der Geschlechtszugehörigkeit von Berufen [...] immer auch die soziale Konstruktion einer hierarchischen Beziehung zwischen Männerberufen und Frauenberufen, Männerarbeitsplätzen und Frauenarbeitsplätzen“ (ebd., S. 228 f.).

Kuhlmann (1999) kritisiert, dass Wetterer dabei nicht analysiert, wie aus Differenzen Hierarchie konstruiert wird bzw. sie von einer Gleichursprünglichkeit von Differenz und Hierarchie ausgeht. Außerdem müsste aufgrund der, wie Wetterer schreibt, „fortwährende[n] soziale[n] Konstruktion von Analogien zwischen dem Geschlecht der Arbeit und dem Geschlecht der Arbeitenden“ (Wetterer

⁵Wetterer bezeichnet den Wechsel von Männerberufen zu Frauenberufen als historisch relativ häufig. Typische Beispiele für Deutschland sind dabei die Berufe „Kellner, Friseur, Apotheker, (Grundschul)Lehrer oder Verkaufs- und Büroberufe“. Diese haben durch eine Feminisierung einen erheblichen Statusverlust erfahren, beherbergen allerdings häufig einen kleinen exklusiven Bereich weniger „männlicher Spitzenköpfe“ (Wetterer 2002a, S. 79).

1995a, S. 202) von einer lückenlosen Vergeschlechtlichung nahezu aller Berufsbereiche ausgegangen werden, was laut Kuhlmann zu vielen theoretischen Limitationen führe. Einerseits kann Wetterer hohe Frauenanteile in prestigeträchtigen Professionssegmenten bzw. Brüche in geschlechtsspezifischen Zuschreibungen nicht erklären⁶ und andererseits werden struktureller Wandel und Veränderungspotenziale handelnder Individuen nicht berücksichtigt. Die Fokussierung auf das Geschlecht als universell wirksame Kategorie – was Kuhlmann als Wetterers „Klassifikationshypothese“ (Kuhlmann 1999, S. 49) bezeichnet – würde außerdem andere strukturierende Einflüsse vernachlässigen:

Wenn Frauen und Männer sich in all ihren Handlungen permanent als Geschlecht darstellen und dieses Handeln hierarchisiert und auf der Ebene von Professionen institutionalisiert wird, wo bleibt dann Raum für abweichendes Verhalten, für Statusinkonsistenzen und Neudefinitionen von Geschlecht und Professionalisierung? (ebd., S. 50).

Im Rahmen neuerer Untersuchungen zum Verhältnis von Profession, Organisation und Geschlecht (Müller et al. 2013; Gildemeister und Wetterer 2007) identifiziert auch Wetterer (2007) den Abbau von Vergeschlechtlichungsprozessen in unterschiedlichen beruflichen Feldern sowie deren Rahmenbedingungen. Auf Grundlage empirischer Forschungsergebnisse geht aus den Studien hervor, dass in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen sowohl ein Abbau als auch eine Reproduktion geschlechtlicher Differenzierung und Hierarchie festzustellen sind (Müller et al. 2013; Gildemeister und Wetterer 2007). So bieten organisationale Wandlungsprozesse immer auch Handlungs- und Gestaltungsspielräume zum Abbau von Geschlechterungleichheiten, sodass von einer durchgängigen Marginalisierung und Abwertung von Frauen nicht mehr gesprochen

⁶Kuhlmann (1999) arbeitet am Beispiel der Zahnmedizin heraus, dass Geschlechterdifferenz nicht unweigerlich mit Geschlechterhierarchie einhergeht und bei der Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen einer Profession stets der spezifische, strukturelle und handlungsbezogene Aspekt berücksichtigt werden müsse. So könne Geschlecht auch von Frauen kontextabhängig als Ressource genutzt werden.

werden kann (Kuhlmann et al. 2013, S. 497).⁷ Die Autorinnen sehen vor dieser Perspektive auch die frühere Schlussfolgerung von Wetterer (2002a) als nicht mehr durchgängig haltbar, laut der eine Feminisierung von Arbeitsbereichen mit deren Abwertung einhergehen müsse, und stellen die Gleichursprünglichkeit von Organisationshierarchie und Geschlechterhierarchie infrage (Kuhlmann et al. 2013, S. 517). Diese Brüchigkeit in den Geschlechterzuweisungen sollte jedoch nicht voreilig als Teil eines kontinuierlichen Prozesses hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit gedeutet werden. In der Zusammenfassung der Ergebnisse des DFG-Forschungsschwerpunkts „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“ (Gildemeister und Wetterer 2007) identifiziert Wetterer (2007) eine Diskrepanz zwischen einer nahezu durchgängigen Gleichberechtigungsemantik und einer Zunahme des Frauenanteils in hoch qualifizierten Berufsfeldern auf der einen Seite und der Persistenz von sowohl horizontaler als auch vertikaler Geschlechtersegregation auf der anderen Seite. Diese „rhetorische Modernisierung“ (ebd., S. 196) in Form eines Gleichberechtigungsdiskurses berge dabei die Gefahr, weiterhin stattfindende Differenzierungsprozesse zu verschleiern. Insgesamt ist Geschlecht als Strukturierungsprinzip jedoch „kontextueller und kontingenter“ (Müller 2013, S. 530) geworden, habe aber keinesfalls an Bedeutung verloren. Sowohl die DFG-Forschungsreihe als auch die Studien zu „Geschlecht und Organisation“ (Müller et al. 2013) kommen zu dem Schluss, dass allgemeine Aussagen über die Ausprägung von Wandel und Konsistenz für Organisationen an sich nicht möglich sind, sondern die jeweiligen Kontexte berücksichtigt werden müssten, da die Relevanz von Geschlecht je nach Tätigkeitsbereichen und Organisationsformen variiert und jedes Untersuchungsfeld unterschiedliche Einflussfaktoren und Wandlungsprozesse aufweist (ebd.). So schlagen Kuhlmann et al. (2013) vor, weiterhin an „Geschlecht“ als einem – wenn auch nicht als einzigen und nicht unbedingt determinierenden – Strukturierungsprinzip von Organisation festzuhalten, das Ungleichheit generieren kann

⁷Beispielsweise zeigen sich im Berufsfeld Familienrecht (Maiwald und Gildemeister 2007) und bei AlleindienstleisterInnen in Kulturberufen (Betzelt und Gottschall 2007) nur schwache Vergeschlechtlichungsprozesse. Dies ist zum einen auf den hohen Frauenanteil in den dazugehörigen Studienfächern zurückzuführen und zum anderen darauf, dass diese Bereiche nicht in Organisationen eingebunden sind. Organisationsspezifische Reproduktionsmechanismen der Geschlechterdifferenz kommen in diesen Bereichen daher nicht zum Tragen. Im Familienrecht spielt außerdem die Orientierung an der Gleichberechtigungsnorm eine zentrale Rolle für das Berufsverständnis, wodurch eine höhere Sensibilisierung gegenüber geschlechtsspezifischen Ausschlussprozessen herrscht.

aber nicht zwingend muss“ (ebd., S. 519). Aus den Untersuchungen des DFG-Forschungsschwerpunkts geht beispielsweise hervor, dass Organisationen mit einem hohen Formalisierungsgrad, in denen auf Intuition beruhende Interaktionen für die Platzierung des Einzelnen an Bedeutung verlieren, eher dazu in der Lage sind, geschlechterdifferenzierende Prozesse zu neutralisieren (Wetterer 2007).

Die kritische Auseinandersetzung mit den ausschließenden Kriterien des traditionellen Professionsbegriffs gegenüber moderner Organisation von Arbeit und Beruf gegenüber Semi-Professionen sowie gegenüber Frauen zeigt auf, warum ForscherInnen bei der Untersuchung von Professionalisierungsprozessen moderner Berufe häufig auf konzeptionelle Grenzen stoßen und daher die Entwicklung moderner professionssoziologischer Konzepte notwendig wird. Die Berücksichtigung von Geschlecht als strukturgebende Kategorie in modernen professionssoziologischen Ansätzen bietet zudem die Möglichkeit, Professionalisierungsprozesse von frauendominierten bzw. weiblich konnotierten Tätigkeitsgruppen zu untersuchen, die ansonsten als Semi-Professionen aus dem Untersuchungsfokus ausgeschlossen worden wären. Damit eröffnet sich die Chance einer wissenschaftlich fundierten Aufwertung dieser Tätigkeitsbereiche. Im Folgenden werden neue Ansätze mit Blick auf die anschließende Anwendung auf die hochschulische Gleichstellungsarbeit vorgestellt.

2.3 Neue professionssoziologische Ansätze

Aufgrund des Ausschlusscharakters des traditionellen Professionsbegriffs wird in der modernen professionssoziologischen Literatur auf die Konzepte der Professionalität, professionellen Handelns und die dynamischen Ansätzen der Professionalisierung verwiesen, sodass eine starre Zuordnung zu Kategorien wie Arbeit, Beruf und Profession vermieden werden kann. Diese Perspektive gilt für die Untersuchung von Professionalisierungsprozessen moderner Berufe als gewinnbringender als die Orientierung an kriteriengeleiteten Professionskonzepten. Laut Kloke (2014) gehen die neuen Ansätze dabei von denselben Kategorien aus wie die traditionellen Ansätze, beziehen aber die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mit ein. In den neuen Ansätzen ist dabei die zunehmende Einbindung von Professionellen in Organisationen zentral, die im Gegensatz zu den traditionellen Ansätzen nicht nur als Konflikt zwischen Profession und Organisation gesehen wird, sondern als Möglichkeit der Entwicklung neuer Professionen.

2.3.1 Professionalität in Organisationen

Das Verhältnis zwischen Professionen und Organisationen gilt in der klassischen professionssoziologischen Literatur eher als spannungsreich. Die Anbindung von Professionen in bürokratische Organisationen wird dabei häufig mit einer De-Professionalisierung der Professionen in Verbindung gebracht (Haug 1973; Oppenheimer 1973) oder degradiert diese gar auf Semi-Professionen (Etzioni 1969a), da die Logik der Organisationen im Widerspruch zum Autonomiestreben der Professionen stünde. Dagegen hat sich die Perspektive in der modernen Professionsforschung verlagert von der Frage nach den Folgen der zunehmenden Anbindung von Professionellen in Organisationen für den Professionsstatus hin zur Rolle von Organisationen und den dort vorherrschenden Strukturen für die Herausbildung neuer Professioneller bzw. neuer Formen der Professionalität (Kloke 2014). So identifizieren mehrere AutorInnen neue Typen von Professionellen bzw. Professionalität, die sich durch die Anbindung an Organisationen und den dort vorherrschenden Marktlogiken und Konsumorientierung herausgebildet haben und sich idealtypisch von den klassischen Professionen unterscheiden.

Für die Entwicklung des Untersuchungsdesigns der vorliegenden Arbeit sind vor allem die Idealtypen bzw. Kategorien von Evetts (2003, 2005, 2008), Hwang und Powell (2009) sowie Noordegraaf (2007) von Interesse. Wie bereits erwähnt (s. Abschn. 2.3.1), erklärt Evetts die schlechte Passung traditioneller Professionskonzepte auf die heutige Arbeitswelt durch das Vorhandensein zweier idealtypischer Professionalitätsformen – der traditionellen bzw. beruflichen und der organisationalen Form, wobei der letztere Typ stark an den Zielen und Hierarchien der jeweiligen Organisation ausgerichtet ist. Die Professionen, die sich hierbei entwickeln, haben dabei einen „Anspruch professioneller Leistungserbringung auf der Basis systematisierten Wissens und standardisierter Organisationspraktiken[,] verfügen jedoch über eine, wenn überhaupt, eng auf den jeweiligen Wissens- und Anwendungsbereich begrenzte Entscheidungsautonomie“ (Kloke 2014, S. 145).

Hwang und Powell (2009) gehen davon aus, dass sich aufgrund von Rationalisierungsprozessen und einer zunehmenden Komplexitätssteigerung in Non-Profit-Organisationen neben den traditionellen Professionen die *managerial professions* herausgebildet haben, deren Aufgabe es ist, das Verhalten von Organisationen zu formalisieren und zu standardisieren und somit nachvollziehbar und messbar zu machen. So würde das Management von gemeinnützigen Organisationen zunehmend von professionalisierten Organisationsmitgliedern übernommen, die das Management durch nicht geschultes nebenberufliches und ehrenamtliches Personal ablösen. Kloke (2014) kommt hier zu dem Schluss, dass auch in den

modernen Professionstheorien wie auch bei den traditionellen Konzepten für Professionalität eine Beruflichkeit vorausgesetzt wird, was bedeuten würde, dass neben einem Mindestmaß an Qualifikation auch „eine Nachfrage nach und ein entsprechendes Angebot für Arbeitskraft vorhanden ist, d. h. ein Arbeitsmarkt existiert“ (ebd., S. 142). Während die alten Professionen ihre Autorität durch ExpertInnenwissen untermauern, basiert der Machtanspruch der managerial professions auf hierarchischen und administrativen Befugnissen innerhalb ihrer Organisation und einem Wissen, welches auf Managementkenntnissen beruht (Hwang und Powell 2009).

Noordegraaf (2007) beschreibt die widersprüchliche Entwicklung, dass sich die traditionellen Professionen zum einen an den Wandel des Arbeitsmarkts und die Logik von Organisationen und Bürokratie anpassen müssen und sich organisationaler Kontrolle gegenüber sehen, zum anderen entwickeln sich durch Professionalisierungsanforderungen in Organisationen neue Formen von Professionalität. Die Herausbildung dieser beiden Typen von Professionalität sehen Noordegraaf wie auch Evetts als Reaktion auf die Entwicklungen des Arbeitsmarkts mit seinen verschiedenen Arbeits- und Tätigkeitsfeldern. Daher sei eine ambivalente Auffassung der heutigen Professionalität notwendig. Um die Ausprägungen der Professionalität fassen zu können, unterscheidet Noordegraaf neben den traditionellen Professionen (purified professionalism) noch zwischen eingebundener Professionalität (situated professionalism) und der hybriden Professionalität (hybrid professionalism). Bei der eingebundenen Professionalität handelt es sich um traditionelle Professionelle, die sich – eingebunden in Organisationen – den Anforderungen und der Kontrolle dieser gegenüberstehen sehen und somit eine eingeschränkte Autonomie haben. Diese Art der Professionalität „is not restricted to traditional professionals and has to be broadened to include experts“ (ebd., S. 771). Bei der hybriden Professionalität handelt es sich hingegen um PraktikerInnen, die in Abgrenzung von der beruflichen und organisationalen Kontrolle eine professionelle Verbindung zwischen Arbeit und KlientInnen sowie dem organisationalen Handeln herzustellen versuchen, was der Autor als „reflexive Kontrolle“ (ebd., S. 775) bezeichnet. Professionalität muss hier quasi immer wieder neu in mehrdeutigen, konfliktreichen und diffusen Situationen hergestellt werden, ohne dass das Endziel, eine Profession oder ein Professioneller zu werden, angestrebt wird. Vielmehr liegt hier ein Prozessverständnis zugrunde. So finden sich die Professionellen in gestalterischen und intuitiven Prozessen wieder, bei denen sie einmalige und instabile Situationen bewältigen müssen. Hierfür sind ein interdisziplinäres Wissen und interaktive Fähigkeiten erforderlich. Diese Art von Professionellen arbeitet in organisationalen Kontexten mit interdisziplinärem Umfeld.

Die Ansätze zu Professionalität und professionellem Handeln in Organisationen sind für die vorliegende Arbeit insofern interessant, als dass sie für die Untersuchung der Professionalisierung von Tätigkeitsgruppen und Berufen an Hochschulen einen konzeptionellen Rahmen bieten. Durch die Einflüsse der hochschulischen Reformprozesse hat sich seit einiger Zeit ein Verständnis von Hochschulen als vollwertige Organisationen etabliert (s. Abschn. 3.2). Dies hat es ermöglicht in Studien zu Hochschulprofessionellen und Professionalisierung des Hochschulmanagements die Konzepte von Evetts oder Noordegraaf anzuwenden, und bietet auch Analyseperspektiven für die Professionalisierung von GleichstellungsakteurInnen in Hochschulen.

2.3.2 Professionalität und Professionalisierung

In der berufs- und professionssoziologischen Literatur wird auf die begriffliche Unterscheidung zwischen Profession, Professionalität und Professionalisierung hingewiesen. Professionalisierung als prozesstheoretischer Zugriff muss 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. Deshalb schlägt Nittel (2000b) vor, die drei Konzepte unabhängig voneinander zu analysieren. Evetts (2008) betont, dass der Begriff Professionalität angemessener ist, um heutige Arbeits- und Berufskontexte zu untersuchen:

In this expanding sector of knowledge based work a shift in analytical focus is needed, away from the concepts of profession und professionalization, and instead the further analysis of the concept of professionalism and how it is being used becomes more important (ebd., S. 98).

Die Erosion der traditionellen Professionswerte und deren zunehmende Nicht-Anwendbarkeit auf den Arbeitsmarkt erklärt sie mit dem Vorhandensein zweier Formen der Professionalität: die „berufliche Professionalität“, die sich am traditionellen Professionsbegriff orientiert, und die „organisationale Professionalität“ (ebd., S. 102), die – ähnlich wie Moks modernes Professionsmodell – die moderne Organisation von Arbeit fassen soll. Im Gegensatz zur kollegialen Autorität, Autonomie der Arbeitspraxis und KlientInnenorientierung wird die organisationale Professionalität durch rational-legale Formen der Autorität, standardisierte Arbeitsprozesse und hierarchische Strukturen der Entscheidungsfindung bestimmt. Die Orientierung an Ethikcodes wird dabei durch externe Formen

der Regulierung wie Rechenschaftspflichten, Zielvereinbarungen und Leistungskontrollen ersetzt (Evetts 2005, 2008). Nittel (2000a) hingegen beschreibt Professionalität als einen „höchst flüchtigen Zustand von Beruflichkeit“, der sich nicht als ein organisationales Handeln deuten lässt, sondern „durch Intuition, persönlichen Stil und individuelles Ermessen bestimmt wird“ (ebd., S. 350). Auch Professionalisierung kann laut Nittel (ebd.) als ein individueller, personengebundener Prozess aufgefasst werden:

[D]ieser schließt einen persönlichen Veränderungs- und Reifeprozess ebenso ein wie einen wissenschaftlichen Kompetenzzuwachs, welcher in der Formierung einer auf dem Prinzip der Fachlichkeit beruhenden beruflichen Identität und der Aufschichtung von diesbezüglichen Professionswissen seinen Kristallisationspunkt findet (ebd., S. 348).

Das Phänomen der Professionalisierung hat dabei nicht, wie erwähnt, die Herausbildung einer Profession zum Zweck (Nittel 2000b). Orientiert man sich an einem prozesshaften Konzept der Professionalisierung, lassen sich auch Entwicklungsverläufe derjenigen Berufsgruppen näher untersuchen, die den Professionsstatus nicht erreichen. Ein anwendungsfreundliches Professionalisierungskonzept wurde beispielsweise von Hartmann (1968) entwickelt. Anstatt sich an den „Fixpunkten“ (ebd., S. 197) *Arbeit – Beruf – Profession* zu orientieren, entwickelt Hartmann einen prozesstheoretischen Ansatz. Dieser hat den Vorteil, dass eine starre Zuordnung zu den Kategorien Beruf und Profession vermieden wird, sodass Verberuflichungs- und Professionalisierungsprozesse genauer untersucht werden können. Verberuflichung bezieht sich dabei auf den Übergang von Arbeit zum Beruf, während die Professionalisierung sich vom Beruf zur Profession vollzieht. Dieser Prozess erfolgt dabei in zwei Dimensionen: Wissen (genauer die Systematisierung des Wissens) und Sozialorientierung. Professionalisierung hieße dann die „Veränderung von einer einigermaßen ausgeprägten zu einer besonders starken Systematik von Wissen und die Ausweitung der sozialen Orientierung vom Mittelmaß zur ausgesprochenen Kollektivitätsorientierung“ (ebd., S. 201). Der Übergang von Arbeit zu Beruf – der Prozess der Verberuflichung – ist gekennzeichnet durch die Ausbildung von Wissenszusammenhängen unter Zweck-Mittel-Überlegungen. Diese sollen die Lösung von Aufgaben ermöglichen. Neben direktem Fertigkeiten- und Erfahrungswissen gehört zur Verberuflichung auch die Ausbildung von Wissen im Bereich Leitung und Verwaltung. Die Dimension der sozialen Orientierung des Verberuflichungsprozesses erstreckt sich von der Orientierung an der individuellen Bedürfnisbefriedigung bis hin zur Orientierung an

der eigenen Rolle im größeren Wirtschaftszusammenhang (Branche, Wirtschaftszweig). Der Prozess der Professionalisierung ist in der Wissensdimension wiederum gekennzeichnet durch die Herausbildung von kausal differenziertem und ursächlichem Wissen. Effizienz als bestimmendes Kriterium der Verberuflichung wird 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“ beschreiben (ebd., S. 202). Das Kontinuum der Wissensdimension beschreibt somit die wachsende Ausrichtung auf die Ergebnisse der Forschung, die bei den Professionen sehr hoch ist. Die Dimension der sozialen Orientierung im Professionalisierungsprozess bezieht sich auf eine verstärkte Ausrichtung auf die Gesellschaft und ein gesteigertes Bewusstsein der Interdependenz von beruflicher Leistung für die Gesellschaft.

Neben Hartmann und Evetts löst sich auch Meuser (2005b) vom traditionellen Professionskonzept. An den Professionskriterien bemängelt er, dass eine Orientierung an diesen all das nicht fassen könne, „was in den verschiedenen Handlungsfeldern als professionelles Handeln verstanden wird“ (ebd., S. 261). Daher schlägt er vor, die Erforschung professionellen Handelns von der Professionssoziologie abzulösen, da Profession und professionelles Handeln nicht gleichzusetzen seien. In einer „Ethnographie des professionellen Handelns“ (ebd., S. 253) analysiert er den alltäglichen Gebrauch des Begriffs *professionell* in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur und vergleicht den betriebswirtschaftlichen Diskurs über Merkmale professionellen Handelns mit den Professionskriterien der Professionssoziologie. Dabei stellt er fest, dass es eine große Übereinstimmung hinsichtlich der Wissensdimension gibt, während die Sozialorientierung im wirtschaftswissenschaftlichen Datenmaterial kaum eine Rolle spielt. So gibt es „professionelles Handeln außerhalb von Professionen, allerdings nicht unabhängig von Expertenwissen“ (ebd., S. 260). Bei der Herstellung von Professionalität ist das ExpertInnenwissen – wie auch bei den klassischen Professionen – das entscheidende Kriterium. Dieses ermöglicht auch eine Autonomie trotz Eingebundenheit in Befehls- und Abhängigkeitsstrukturen hierarchischer Organisationen. Ähnlich wie Hartmann beschreibt auch Meuser die Ausrichtung auf aktuelle Forschungsergebnisse als zentrales Element der Wissensdimension von Professionalität. Im Vergleich zum traditionellen Professionsverständnis spielt in seiner Analyse aber vor allem das „innovatorische Element des Handelns“ (ebd., S. 260) eine wichtige Rolle. In Übereinstimmung mit Nittel (2000a, b) wird Professionalität in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur als individuelle Kompetenz verstanden, die sich nicht allein aus der Zugehörigkeit zu einer Profession ergibt und einen graduellen Charakter hat.

Gründe für die geringe Rolle der Sozialorientierung sieht Meuser darin, dass die professionell auszuführenden Aufgaben nicht selbstbestimmt erledigt, sondern in übergeordnete Unternehmensziele eingebunden sind, welche sich wiederum nicht an einer Ethik des Helfens orientieren (Meuser 2005b). Zieht man jedoch noch einmal das prozesshafte Professionalisierungskonzept von Hartmann heran, könnte man argumentieren, dass eine Ausrichtung an den Unternehmenszielen, sofern diese als eine Einordnung in einen „größeren Wirtschaftszusammenhang“ (Hartmann 1968, S. 202) interpretiert werden kann, eine Position im Kontinuum der Dimension der Sozialorientierung in Hartmanns Modell darstellen könnte. Der Übergang von der Orientierung an der individuellen Bedürfnisbefriedigung bis zur Orientierung an größeren wirtschaftlichen Zusammenhängen stellt laut Hartmann den Prozess der Verberuflichung bzw. den Übergang vom Fixpunkt Arbeit zum Fixpunkt Profession dar. Die Orientierung an den Unternehmenszielen widerspricht nicht zwangsläufig dem Vorhandensein einer sozialen Orientierung von in komplexen Organisationen eingebundenen Berufsgruppen, sondern zeigt erneut, dass sich das Konzept der Professionen als Vergleichsmaßstab für die heutige moderne Organisation von Arbeit als ungeeignet erweist.

Für ein auf den Gegenstand *Berufe* erweitertes und in verschiedenen Dimensionen eines Kontinuums messbares Professionskonzept plädiert auch Offerhaus (2011). Die Autorin identifiziert zwei Dimensionen der Professionalisierung, mit deren Hilfe die Untersuchung von beruflichen Professionalisierungsprozessen sowohl auf der makrosoziologischen wie auch auf der mikrosoziologischen Ebene möglich ist. Die zwei Dimensionen sind Expertisierung und Inszenierung. Die inhaltliche Bestimmung dessen, worauf sich alles berufliche Handeln bezieht, ist laut Offerhaus die berufliche Expertise. Diese besteht aus einem berufsspezifischen Wissen (Sach- und Fachwissen) und berufsspezifischen Handlungskompetenzen (Erfahrungswissen). Unter der Expertisierung eines Berufes versteht die Autorin die Ausbildung einer berufsspezifischen Handlungsstruktur durch zunehmende Spezialisierung von beruflichem Wissen. Dieser Prozess geht mit einer Verwissenschaftlichung einher. Im Zuge einer Expertisierung vollzieht sich eine Inszenierung im Sinne einer berufsspezifischen Darstellung. Diese resultiert aus der mit Professionalisierungsprozessen verbundenen Konkurrenzsituation zu anderen Berufen (ebd.). Der Begriff der Inszenierung wurde im Zusammenhang mit der Professionssoziologie vor allem von Pfadenhauer (2005) geprägt, ist aber auch bei Alvesson und Johansson (2002) zu finden. Laut Pfadenhauer ist Professionalität als eine soziale Etikettierung zu verstehen. Die Erlangung eines ExpertInnenstatus ist nur möglich, wenn eine Berufsgruppe es schafft, sich als zuständig und kompetent für einen bestimmten Bereich anerkennen zu lassen. Durch diese Inszenierung wird es einer Berufsgruppe möglich, auch unabhängig von Lizenzen

eine Autonomie und Anerkennung durch Dritte zu erlangen. Die Erlangung einer legitimierten Definitionsmacht für einen Tätigkeitsbereich ist – anders als im traditionellen Professionsverständnis – somit auch ohne eine Bindung an Zertifikate möglich. Eine Inszenierung ohne das Vorhandensein einer berufsspezifischen Expertise würde die Berufsgruppe dagegen auf Dauer abwerten. Eine zunehmende Expertisierung und Inszenierung bilden laut Offerhaus (2011) den Prozess der Institutionalisierung von beruflichen Handlungen (ebd., S. 68) und stellt den Kern dessen dar, was eine Professionalisierung ausmacht. Der Prozess der Professionalisierung kann dabei sowohl im Arbeitskontext als auch im Berufskontext betrachtet werden. Die Autorin verdeutlicht dies anhand von drei Entwicklungsstufen der Verfestigung von beruflichem Handeln (ebd., S. 66 ff.)

- Stufe 1: Bei den beruflichen Handlungen handelt es sich um situative Problemlösungen.
Arbeitskontext: Der/die AkteurIn übernimmt Aufgaben auf Zuruf und löst ein Problem nach dem *Trial-And-Error*-Verfahren.
Berufskontext: Ein berufstypisches Lernen ist nicht vorhanden.
- Stufe 2: Es ist eine regelmäßig wiederkehrende Struktur von Handlungen erkennbar.
Arbeitskontext: Die gleichen AkteurInnen übernehmen regelmäßig bestimmte berufliche Aufgaben, sodass Routinen bei Problemlösungen entwickelt werden und eine Spezialisierung auf das Aufgabengebiet stattfindet.
Berufskontext: Die Ausbildung wird von spezialisierten KursleiterInnen organisiert, und Berufsinteressen werden durch einzelne RepräsentantInnen oder Netzwerke vertreten.
- Stufe 3: Handlungen werden (durch größere soziale Gebilde oder formale Organisationen) nach immer gleichem Prinzip reproduziert.

Das Stufenmodell von Offerhaus eignet sich als Schablone, mit der der Institutionalierungsgrad von Berufen oder Tätigkeitsgruppen analysiert und im Prozess betrachtet werden kann. Der Grad der Institutionalisierung einer Berufsgruppe kann laut Offerhaus (2011) aber auch an der Entwicklung seiner Organisationen – beispielsweise an dem Stadium der Entwicklung zwischen informeller Berufsgruppe und einer Standesorganisation – abgelesen werden. Berufsverbände erfüllen bestimmte berufsspezifische nach außen orientierte (z. B. Interessensaggregation) und nach innen orientierte (z. B. Vernetzung) Funktionen. Laut Kloke (2014) bleiben dabei die grundlegenden Instrumente und Organe fachlicher Organisationen im Vergleich zu den traditionellen Ansätzen gleich, allerdings dienen

sie in den neuen Ansätzen eher „weicherer“ (ebd., S. 157) Formen des Netzwerkens und der Diffusion und Standardisierung von Praktiken bzw. Best Practices sowie Festlegung eines eigenen Berufskodexes. Die Vernetzung der Tätigkeitsgruppe kann z. B. über die Organisation von Tagungen und Fortbildungsprogrammen sowie dem Herausgeben eigener Magazine erfolgen. Die Verbreitung gemeinsamer evaluativer und normativer Standards dient dabei eher als Orientierungspunkt und nicht – wie in traditionellen Konzepten – als verbindliche Norm (Hwang und Powell 2009; Noordegraaf 2007; Suddaby und Greenwood 2006).

Die hier dargestellten modernen Professionsansätze weisen zahlreiche Gemeinsamkeiten auf. Fast alle AutorInnen betonen die zentrale Bedeutung der Herausbildung von (Spezial-)Wissen für den Prozess der Professionalisierung und professionelles Handeln. Die Eingebundenheit in Organisationen und die Abhängigkeit von deren Zielen und externen Formen der Regulierung lösen traditionelle Kriterien der Professionen wie die KollegInnenkontrolle und die Orientierung an Ethikcodes ab. Autonomie – das Kernkriterium der Professionen – verliert einerseits an Relevanz, erfährt andererseits eine Umdeutung. So ist die Autonomie einer Berufsgruppe auch unabhängig von staatlichen Lizenzen durch das Abstecken eines Wissensbereichs und die Inszenierung desselbigen nach außen möglich. Abstand genommen wird vom starren Begriff der Profession. Neuere professionssoziologische Ansätze orientieren sich an dynamischen Konzepten oder stellen professionelles Handeln und Professionalität als von Professionen unabhängige Untersuchungsgegenstände in den Vordergrund. Damit wird die Analyse von Berufsgruppen möglich, die sich in einem Professionalisierungsprozess befinden, den Professionsstatus allerdings nicht erreicht haben bzw. nicht erreichen werden. Die Gründung berufsständischer Vertretungen und Netzwerke behält dabei im Vergleich zu den traditionellen Ansätzen in etwas abgeschwächter Form ihre Bedeutung bei.

Literatur

- Alvesson, M., & Johansson, A.W. (2002). Professionalism and Politics in Management Consultancy Work. In Clark, T., & Fincham, R. (Hrsg.), *Critical Consulting. New Perspectives on the Management Advice Industry* (S. 228–246). London: Blackwell Publishing.
- Aulenbacher, B. (2010). Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. In Böhle, F., Voß, G. G. & Wachtler, G. (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 301–328). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Beck, U., Brater, M., & Daheim, H. (1980). *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Hamburg: Rowohlt.

- Betzelt, S., & Gottschall, K. (2007). Jenseits von Profession und Geschlecht? Erwerbsmuster in Kulturberufen. In R. Gildemeister & A. Wetterer (Hrsg.), *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen* (S. 122–144). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Brandt, T. (2009). *Evaluation in Deutschland. Professionalisierungsstand und -perspektiven*. Münster: Waxmann.
- Demczyk von der Hagen, A., & Voß, G. G. (2010). Beruf und Profession. In F. Böhle, G. G. Voß & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 751–803). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dostal, W. (2002). Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. In G. Kleinhenz (Hrsg.), *IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (S. 463–474). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Douglas, M. (1991). *Wie Institutionen denken*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Ehrenamt. (2014). In Gabler Wirtschaftslexikon <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/ehrenamt.html>. Zugegriffen: 01. Januar 2017.
- Etzioni, A. (1969a). Preface. In A. Etzioni (Hrsg.), *The Semi-Professions and their Organization. Teachers, Nurses, Social Workers* (S. 5–18). New York: Free Press.
- Etzioni, A. (Hrsg.). (1969b). *The Semi-Professions and their Organization. Teachers, Nurses, Social Workers*. New York: Free Press.
- Evetts, J. (2003). The Sociological Analysis of Professionalism. Occupational Change in the Modern World. *International Sociology*, 18 (2), S. 395–415.
- Evetts, J. (2005). The Management of Professionalism: a contemporary paradox. Changing Teacher Roles, Identities and Professionalism. London: Kings College.
- Evetts, J. (2008). Professionalität durch Management? Neue Erscheinungsformen von Professionalität und ihre Auswirkungen auf professionelles Handeln. *Zeitschrift für Sozialreform*, (1), S. 97–106.
- Faßhauer, U. (1997). *Professionalisierung von BerufspädagogInnen*. Alsbach/Bergstraße: Leuchtturm-Verlag.
- Gildemeister, R., & Wetterer, A. (Hrsg.). (2007). *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Hartmann, H. (1968). Arbeit, Beruf, Profession. *Soziale Welt*, 19 (19), S. 193–216.
- Hartmann, H. (1972). Arbeit, Beruf, Profession. In T. Luckmann & W. M. Sprondel (Hrsg.), *Berufssoziologie* (S. 36–52). Köln: Kippenheuer und Witsch.
- Hartung-Beck, V. (2009). *Schulische Organisationsentwicklung und Professionalisierung. Folgen von Lernstandserhebungen an Gesamtschulen*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Haug, M. R. (1973). Deprofessionalization. An Alternate Hypothesis for the Future. In P. Halmos (Hrsg.), *Professionalization and Social Change. Sociological Review* 20 (S. 195–211). Hoboken: Wiley.
- Hwang, H., & Powell, W. W. (2009). The Rationalization of Charity. The Influences of Professionalism in the Nonprofit Sector. *Administrative Science Quarterly*, 54 (2), S. 268–298.
- Johnson, T. (1977). The professions in the class structure. In: R. Scase, (Hrsg.), *Industrial Society* (S. 93–108). London: George Allen & Unwin.
- Kleimann, B. (2011). Professionalisierung der Hochschulleitung? In: A. Langer & A. Schröer (Hrsg.), *Professionalisierung im Nonprofit Management* (S. 201–226). 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Kloke, K. (2014). *Qualitätsentwicklung an deutschen Hochschulen. Professionstheoretische Untersuchung eines neuen Tätigkeitsfeldes*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuhlmann, E. (1999). *Profession und Geschlechterdifferenz. Eine Studie über die Zahnmedizin*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kuhlmann, E., Kutzner, E., Riegraf, B., & Wilz, S. M. (2013). Organisation und Profession als Produktionsstätten von Geschlechter(a)symmetrie. In: U. Müller, B. Riegraf & S. M. Wilz (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation. Lehrbuch* (S. 495–525). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kurtz, T. (2002). *Berufssoziologie*. Bielefeld: Transcript-Verl.
- Kurtz, T. (2003). Gesellschaft, Funktionssystem, Person: Überlagerungen zum Bedeutungswandel professioneller Leistung. In: H. A. Mieg & M. Pfadenhauer (Hrsg.), *Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie* (S. 89–107). Konstanz: UVK Verlag.
- Larson, M. S. (1977). *The Rise of Professionalism*. Berkeley: University of California Press.
- Luhmann, N. (1984). *Soziale Systeme*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Maiwald, K.-O., & Gildemeister, R. (2007). Die Gleichzeitigkeit von Gleichheitsnorm und Geschlechterdifferenzierung im Berufsfeld Familienrecht: Zur Bedeutung lebenspraktischer Entscheidungen. In R. Gildemeister & A. Wetterer (Hrsg.), *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen* (S. 56–75). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Meuser, M. (2005b). Professionelles Handeln ohne Profession? Eine Begriffs konstruktion. In M. Pfadenhauer (Hrsg.), *Professionelles Handeln* (S. 253–364). 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meyer, R. (2000). *Qualifizierung für moderne Beruflichkeit: soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Managertätigkeiten*. Münster: Waxmann.
- Mieg, H. A. (2003). Problematik und Probleme der Professionssoziologie. In H. A. Mieg & M. Pfadenhauer (Hrsg.), *Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie* (S. 11–46). Konstanz: UVK Verlag.
- Mieg, H. A. (2006). Professionalisierung. In F. Rauner (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildungsforschung* (S. 343–350). 2. aktualisierte Aufl. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Mieg, H. A., Pfadenhauer, M. (Hrsg.). (2003). *Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie*. Konstanz: UVK Verlag.
- Mok, A. L. (1969). Alte und neue Professionen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (21), S. 770–781.
- Moran, M. (2002). Understanding the regulatory state. *British Journal of Political Science*, 32 (2), S. 391–415.
- Müller, U. (2013). Wandel als Kontinuität. Bilanz und Ausblick. In U. Müller, B. Riegraf & S. M. Wilz (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation. Lehrbuch* (S. 527–537). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller, U., Riegraf, B., & Wilz, S. M. (Hrsg.). (2013). *Geschlecht und Organisation. Lehrbuch*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nittel, D. (2000a). Die Veralltäglichung pädagogischen Wissens – im Horizont von Profession, Professionalisierung und Professionalität. *Zeitschrift für Pädagogik* (3), S. 342–357.
- Nittel, D. (2000b). *Von der Mission zur Profession. Stand und Perspektiven der Verberuflichung der Erwachsenenbildung*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

- Noordegraaf, M. (2007). From “Pure” to “Hybrid” Professionalism. Present Day Professionalism in Ambiguous Public Domains. *Administration & Society*, 39 (6), S. 761–784.
- Oevermann, U. (1996). Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns* (S. 70–182). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Oevermann, U. (2005). Wissenschaft als Beruf. Die Professionalisierung wissenschaftlichen Handelns und die gegenwärtige Universitätsentwicklung. *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung* (1), S. 15–51.
- Offerhaus, A. (2011). *Die Professionalisierung des deutschen EU-Journalismus. Expertisierung, Inszenierung und Institutionalisation der europäischen Dimension im deutschen Journalismus*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Oppenheimer, M. (1973). The Proletarianization of the Professional. In P. Halmos (Hrsg.), *Professionalization and Social Change. Sociological Review* 20 (S. 213–227). Hoboken: Wiley.
- Parsons, T. (1968). Professions. *International Encyclopedia of the Social Science*, 12, S. 536–547.
- Pfadenhauer, M. (2005). Die Definition des Problems aus der Verwaltung der Lösung. Professionelles Handeln revisited. In M. Pfadenhauer (Hrsg.), *Professionelles Handeln* (S. 9–22). 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rabe-Kleberg, U. (1996). Professionalität und Geschlechterverhältnis. Oder: Was ist „semi“ an traditionellen Frauenberufen. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns* (S. 276–302). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Schimank, U. (2005). Die akademische Profession und die Universitäten: „New Public Management“ und eine drohende Entprofessionalisierung. In T. Klatetzki & V. Tacke (Hrsg.), *Organisation und Profession* (S. 143–164). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schmeiser, M. (2006). Soziologische Ansätze der Analyse von Professionen, der Professionalisierung und des professionellen Handelns. *Soziale Welt*, 57 (3), S. 298–318.
- Schütze, F. (1992). Sozialarbeit als bescheidene Profession. In B. Dewe, W. Ferchhoff & F. O. Radtke (Hrsg.), *Erziehen als Profession* (S. 132–170). Opladen: Leske + Budrich.
- Simpson, R. L., & Harper Simpson, I. (1969). Women and Bureaucracy in the Semi-Professions. In A. Etzioni (Hrsg.), *The Semi-Professions and their Organization. Teachers, Nurses, Social Workers* (S. 196–265). New York: Free Press.
- Stichweh, R. (1996). Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns* (S. 49–69). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Suddaby, R., & Greenwood, R. (2006). *Professional Service Firms*. Oxford: JAI Press.
- Weber, M. (1972). *Wirtschaft und Gesellschaft*. 5. Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Wetterer, A. (1993). *Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten*. Kassel: Jenior & Preßler.
- Wetterer, A. (1994). Professionalisierung, soziale Schließung und berufsspezifische Konstruktionen der Geschlechterdifferenz. Zur Reproduktion geschlechtshierarchischer Strukturen in akademischen Expertenberufen. R. H. Stein & A. Wetterer (Hrsg.), *Stu-*

- dierende und studierte Frauen: Ein ost-west-deutscher Vergleich* (S. 21–46). Kassel: Junior & Preßler.
- Wetterer, A. (1995a). Das Geschlecht (bei) der Arbeit. Zur Logik der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In U. Pasero & F. Braun (Hrsg.), *Konstruktion von Geschlecht. Interdisziplinäres Symposium Frauenforschung* (S. 199–223), 2. Kiel, 1994. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Wetterer, A. (1995b). Dekonstruktion und Alltagshandeln. Die (möglichen) Grenzen der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In A. Wetterer (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen* (S. 223–246). Frankfurt New York: Campus.
- Wetterer, A. (Hrsg.). (1995c). *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt New York: Campus.
- Wetterer, A. (1995d). Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen: Einleitung. In A. Wetterer (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen* (S. 11–29). Frankfurt New York: Campus.
- Wetterer, A. (2002a). *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. "Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UVK Verlag.
- Wetterer, A. (2007). Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Zentrale Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts 'Professionalisierung, Organisation, Geschlecht' im Überblick. In R. Gildemeister & A. Wetterer (Hrsg.), *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen* (S. 189–214). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Witz, A. (2005). *Professions and patriarchy*. London / New York: Routledge.



<http://www.springer.com/978-3-658-17278-7>

Gleichstellung als Profession?
Gleichstellungsarbeit an Hochschulen aus
professionssoziologischer Sicht

Vollmer, L.

2017, XII, 218 S. 16 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-17278-7