

## Gleichstellung als Beruf

Anne Schlüter

Über die Forderung, Gleichstellung professionell, also qualifiziert und kompetent zu betreiben, wurde ein neues Berufsbild für einen gesellschaftlich feststellbaren Problem- bereich geschaffen. Wie dieses Handlungsfeld ausgefüllt und aktuell erforscht wird, soll Thema des Schwerpunktheftes sein. Die Behandlung der Thematik, Gleichstellung als Beruf unter der Perspektive der Beruflichkeit aufzunehmen, findet in den Schwerpunkt- beiträgen einerseits durch eine jeweilige Fokussierung auf Organisationen statt, in den- nen Gleichstellung betrieben wird. Andererseits ergibt sich über die Theoretisierung ein Zugang, der entweder professionssoziologisch oder ethnomethodologisch und kommunika- tionssoziologisch, aber auch organisationssoziologisch ausgerichtet ist.

Die Konfliktlinien in der Umsetzung von Gleichstellungspolitik, die sich fast überall aufgrund der Prozesse der Professionalisierung ergeben, lassen sich benennen. *Gerrit Kaschuba* und *Cornelia Hösl-Kulike* thematisieren diese in ihrem Beitrag „Gender- Kompetenz in Koproduktion“ unter der Perspektive einer verwaltungsinternen und einer externen Genderexpertin. Die Koproduktion hebt auf eine Auseinandersetzung zwischen und die Weiterentwicklung von allen Beteiligten ab, und zwar mithilfe der Suche nach einem gemeinsamen Weg. Hilfsmittel sind die Durchführung von Beratung und von Fort- bildungen. Was Genderkompetenz in Koproduktion praktisch heißt, wird am Beispiel der Stadtverwaltung Freiburg und anhand der Erkenntnisse aus einem Projekt im kommunalen Raum nachvollziehbar. Folgende zwei Konfliktlinien werden dargestellt: erstens die Konfliktlinie zwischen Gleichstellung als Frauenförderung und als Gender-Querschnitts- aufgabe und zweitens die Konfliktlinie zwischen Gleichstellung als politischer Aufgabe und als Gendermanagement.

Wie wichtig die Entwicklung von gesetzlichen Grundlagen, Programmen und Maß- nahmen ist, wird im Beitrag von *Arn Sauer* über die institutionalisierte Gleichstellungsar- beit im Umweltbundesamt anschaulich. Deutlich wird aber auch, dass spezifische orga- nisationale Konstellationen – wie z. B. der Diskurs um ökologische Nachhaltigkeit, die Zukunft der Organisation betreffend – notwendig sind, um sichtbare Gleichstellungspro- zesse in Gang zu setzen. Gender Mainstreaming hat zehn Jahre nach seiner Einführung im Rahmen des Nachhaltigkeitsdiskurses gerade erst begonnen, eine Wirksamkeit im Sinne eines wahrnehmbaren organisationalen Wandels zu entfalten, so Sauer. Vor al- lem der Organisationskultur kommt eine Unterstützungsfunktion für die Sicherung von Nachhaltigkeit von Gender Mainstreaming zu.

Die Organisationskultur wird von der Leitung bestimmt. Dies wird auch in dem Beitrag von *Melanie Roski* und *Ingrid Schacherl* nachvollziehbar. Sie stellen fest, dass es für gleichstellungsorientierte Innovationen externer Impulse sowie der Übernahme von Verantwortung für die Umsetzung durch die Hochschulleitung bedurfte. So hat der organisationale Hochschulreformprozess Gleichstellungsarbeit als notwendiges Ak- tionsfeld etabliert, an dem man nicht mehr vorbei kommt. Gleichstellung hat sich also offensichtlich als selbstverständliche berufliche Arbeit durchgesetzt – als Zusammen-

wirken verschiedener Akteurinnen und Akteure auf den unterschiedlichen Hierarchiestufen in Organisationen.

Auch der Blick auf die kommunale Gleichstellungsarbeit als Arbeits- und Handlungsfeld zeigt, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten viele Lernprozesse in Gang gesetzt und begleitet haben. Anhand der exemplarischen Darstellung von vier Typen – differenziert nach Kommunengröße – wird das Selbstverständnis der Arbeit für Gleichstellung von *Friedel Schreyögg* und *Ute von Wrangell* diskutiert. Die Gleichstellungsarbeit trägt zudem zu innovativen Organisationsveränderungen einschließlich der Personalpolitik bei. Die Gleichstellungsbeauftragten wurden auch in den kommunalen Bereichen zu Managerinnen und Führungskräften, die zwischen Politik und Verwaltung Verbindungen schaffen.

Berufliche Gleichstellungsarbeit ist einerseits beschreibbar über das entstandene Berufsbild und die dazugehörigen Anforderungen für das Handlungsfeld, die sich als Kompetenzen charakterisieren lassen. Andererseits sind die Lernprozesse nicht zu vergessen, die individuell durchlaufen werden müssen, um Qualifikationen zu erwerben und Kompetenzen für die Gleichstellungsarbeit zu entwickeln. Es ist anstrengender, gegen als mit dem Strom zu schwimmen. Wenn die Organisationen lernen sollen, sind Interaktionen zwischen den Mitgliedern notwendig. Dass die Ziele der Gleichstellung nicht allen schmecken, wissen diejenigen, die sich in der Vergangenheit intensiv für Gleichstellung engagiert haben. Stigmatisierungsprozesse, wie sie von *Silke Kassebaum* thematisiert werden, sind daher eine Lernherausforderung für professionelles Handeln in der Gleichstellungsarbeit. Denn Gleichstellungsarbeit will soziale Machtstrukturen neu verteilen. Stigmatisierung ist eine Strategie, diesen Prozess zu verhindern.

Im Offenen Teil der Ausgabe beleuchtet *Lucia Marina Lanfranconi* in ihrem Beitrag aus einer Schweizer Perspektive Mechanismen, die geschlechtsspezifische (Un-)Gleichheiten in Unternehmen fördern. Anhand von Dokumenten, Interviews und Statistiken eines mittelgroßen Industrieunternehmens analysiert sie das Zusammenspiel von innerbetrieblichen Vorstellungen und dem dominierenden Diskurs der aktuellen Gleichstellungspolitik der Schweiz. Unter dem Titel „Der Mann im Sperma“ untersucht *Kathrin Zehnder* in ihrem Aufsatz männliche Körper und deren leibliche Realität im Labor der Reproduktionsmedizin. Die Autorin wirft dabei die Frage auf, ob nicht „der Mann“, sondern lediglich sein Sperma Gegenstand medizinischer Untersuchungen ist.

In der Rubrik „Aus Forschung, Politik und Praxis“ präsentiert *Nicole Holzhauser* eine Studie, die mithilfe einer quantitativen Culturomics-Inhaltsanalyse den Wandel von Verteilungsungleichheiten zwischen der weiblichen und männlichen soziologischen Berufsbezeichnung im deutschsprachigen Buchdiskurs des 20. Jahrhunderts betrachtet. Abgerundet wird diese GENDER-Ausgabe durch drei Tagungsberichte: zum 13. Hebammenkongress bzw. zum vorhergehenden Forschungsworkshop und zur internationalen Tagung „Repräsentation der Sexualpathologie im frühen 20. Jahrhundert“. In den vier Rezensionen zu aktuellen Neuerscheinungen wird u. a. Raewyn Connells „Gender“ besprochen.