



FORSCHUNGSINSTITUT

Berufe brauchen kein Geschlecht

**Zur Aufwertung sozialer Kompetenzen
in Dienstleistungsberufen**

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

C 94 - 02249

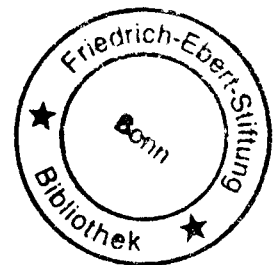
Friedrich-Ebert-Stiftung
– Abt. Arbeits- und Sozialforschung –

Barbara Stiegler

Berufe brauchen kein Geschlecht

Zur Aufwertung sozialer Kompetenzen in Dienstleistungsberufen

- 1. Problemstellung**
- 2. Das Geschlecht und die Zweigeschlechtlichkeit als soziale und kulturelle Konstruktion**
- 3. Die Verknüpfung von Geschlecht und Berufen und die Abwertung der Frauenarbeit**
- 4. Die Verknüpfung von Geschlecht und Handlungspotentialen: weibliches Arbeitsvermögen statt Qualifikation**
- 5. Aufwertungsstrategien**



C 94 - 02249

ISBN: 3-86077-330-5

**Herausgegeben vom
Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abt. Arbeits- und Sozialforschung
D-53170 Bonn
Dezember 1994**

1. Problemstellung

Die sozialen Fähigkeiten gewinnen im Vergleich zu den fachlichen Fähigkeiten seit langem immer mehr an Bedeutung. Unterstützt wurde dieser Prozeß durch die technologischen und arbeitsorganisatorischen Umwälzungen, die im Kernbereich industrieller, männlicher Facharbeit erfolgten und in deren Mittelpunkt Formen von Team- und Gruppenarbeit stehen. In diesen Arbeitsformen stellen sich neue Arbeitsanforderungen an die Mitglieder und Leitungspersonen, die mit den bisher vermittelten fachlichen Qualifikationen allein nicht zu bewältigen sind. Die Konsequenzen für den Ausbildungsbereich sind bereits gezogen: in den neugeordneten Ausbildungsberufen im Elektro- und Metallbereich spielen soziale Lernziele eine relativ große Rolle. Darüber hinaus gibt es betriebliche und außerbetriebliche Weiterbildungsbemühungen, die auf die Vermittlung sozialer Fähigkeiten zielen, insbesondere im Bereich der Führungskräftefortbildung.

Die Diskussion um das zunehmende Gewicht sozialer Kompetenzen im Beruf weist jedoch androzentrische Züge auf. Wenn soziale Kompetenzen als neue Anforderungen für berufliches Handeln dargestellt werden, so gilt dies, wenn überhaupt, nur für die sogenannten Männerberufe: die Tatsache, daß Frauen seit Jahrhunderten in den für sie offen stehenden Berufen soziale und personenorientierte Fähigkeiten einsetzen müssen, bleibt unberücksichtigt. Analysen, die die Entstehungsbedingungen und den Einsatz sozialer Fähigkeiten in diesen Berufen ausleuchten, fehlen, bzw. werden in der Debatte nicht zur Kenntnis genommen. Bei dieser Ausblendung erübrigt sich die Frage, ob die Altenpflegerin und der neue Manager etwas gemeinsam haben. Die Hoffnung, daß der Bedeutungszuwachs der sozialen Fähigkeiten für das berufliche Handeln den Frauen im Erwerbssystem automatisch zunutze käme, ist trügerisch: es gibt bislang keine Anzeichen dafür, daß die den Frauen bislang zugeschriebenen Fähigkeiten in "ihren" Berufen aufgewertet würden, noch gibt es Anzeichen dafür, daß den Frauen der Zugang zu den mit neuen Anforderungen versehenen Positionen qua Geschlecht automatisch geöffnet wäre. Der diskriminierende Widerspruch liegt offen:

- einerseits werden soziale Kompetenzen immer stärker in ihrer Bedeutung erkannt, andererseits werden aber diese Kompetenzen, wenn sie in "Frauenberufen" gebraucht werden, weiterhin unterbewertet
- einerseits werden den Frauen qua Geschlecht besondere soziale Befähigungen zugeschrieben, andererseits kommen Frauen für die mit den neu entdeckten sozialen Anforderungen versehenen gut bezahlten Positionen qua Geschlecht weniger in Frage.

Das Problem der Aufwertung der sozialen Fähigkeiten soll im folgenden diskutiert werden. Dabei wird die gesellschaftlich produzierte **Vergeschlechtlichung der sozialen Fähigkeiten** als ein wesentlicher Grund für die Abwertung herausgestellt. Die Vergeschlechtlichung von Berufen und Handlungspotentialen wird dabei als Prozeß angesehen, der die Hierarchie zwischen den Geschlechtern immer wieder und mit vielfältigen Mechanismen herstellt. Dieser Prozeß kann durch eine Relativierung der Kategorie Geschlecht, durch eine Minderung ihrer Bedeutung, unterbrochen werden. Erst wenn sich die Verknüpfungen von Geschlecht und Berufen sowie Handlungspotentialen auflösen, kann der Wert sozialer Fähigkeiten für berufliches Handeln so bestimmt werden, daß die soziale Kompetenz auch in Frauenberufen als soziale Qualifikation anerkannt wird und eine entsprechende Höherbewertung erfährt.

Diese These wird in drei Perspektiven entfaltet:

Im ersten Teil werden Ansatzpunkte in der feministischen Theoriedebatte insbesondere zu den sogenannten Dekonstruktionsansätzen vorgestellt. In einem zweiten Teil werden die möglichen Folgerungen dieser Debatte für die Analyse von Dienstleistungsberufen und Handlungspotentialen gezogen und im letzten Teil werden Aufwertungsstrategien für die real insbesondere von den Frauen eingesetzten sozialen Kompetenzen erörtert.

2. Das Geschlecht und die Zweigeschlechtlichkeit als soziale und kulturelle Konstruktion

In den vielfältigen Bemühungen der Frauen in den Sozialberufen zur Aufwertung der dort von ihnen eingesetzten sozialen Kompetenzen spielt die Frage nach der Geschlechtsspezifität dieser Kompetenzen eine erhebliche Rolle. Oftmals werden die sozialen Kompetenzen als spezifisch weibliche von anderen, spezifisch männlichen abgegrenzt und der Versuch unternommen, ihnen gerade als weibliche Kompetenzen mehr Anerkennung zukommen zu lassen. Demgegenüber wird aber auch eine andere Position vertreten, nach der soziale Kompetenzen als allgemein menschliche Fähigkeiten gesehen werden, die gerade durch ihre Zuweisung zum weiblichen Geschlecht ihre Abwertung erfahren. Beide Positionen können sich auf theoretische Ansätze der Frauenforschung berufen. Die soll im folgenden dargestellt werden.

Wenn man die Gründe für die Abwertung des Weiblichen gegenüber dem Männlichen untersucht, muß das Geschlechterverhältnis, nicht das Geschlecht an sich, betrachtet werden. Dieses Geschlechterverhältnis wird in neueren (post-) feministischen Theorien, die sich an dem Dekonstruktionsansatz orientieren, als eine **soziale und kulturelle Konstruktion**, angesehen. Durch die Subjekte und die gesellschaftlichen Institutionen

und Regelsysteme, in denen sie leben, wird das herrschende Geschlechterverhältnis immer wieder neu hergestellt (vgl. Butler, 1991; Wetterer, 1992; Hagemann-White, 1993). Eine solche Sichtweise widerspricht den lange Zeit in der feministischen Theoriedebatte dominierenden Differenztheorien grundsätzlich.

In den **Differenztheorien** bildet die Frage nach der Differenz zwischen den Geschlechtern den Ausgangspunkt theoretischer und empirischer Arbeiten. Alle differenztheoretischen Ansätze basieren auf der Annahme, daß es zwei und nur zwei Geschlechter gibt. Ihre Fragestellung richtet sich darauf, in welcher Art und Weise das Geschlecht des Individuums seine Auseinandersetzung mit seiner sozialen und dinglichen Umwelt bedingt. Differenztheoretische Ansätze können verschiedene frauenpolitische Zielsetzungen unterstützen: Die Differenz zwischen den Geschlechtern kann in einer egalitären Perspektive aufgelöst werden: sie gilt dann als Folge und Ausdruck weiblicher Benachteiligung, die politisch im Sinne einer Geschlechtergleichheit aufzuheben ist. Im Rahmen einer dualistischen Perspektive gilt es, die Andersartigkeit der Frauen aufzuwerten, der universalen Weiblichkeit Raum zu schaffen und ihr neben der Männlichkeit Geltung und machtvolle Bedeutung zukommen zu lassen.

Demgegenüber stellen Theorieansätze, die sich dem Dekonstruktivismus zuordnen lassen, den **Prozeß der Vergeschlechtlichung** in den Mittelpunkt. In dieser Perspektive ist die Geschlechtlichkeit selbst eine Dimension, die das Subjekt sich aneignet, mit dessen polarer Ordnung es sich auseinandersetzen muß, die es für sich definieren und konstruieren muß. Die Unterscheidung zwischen der **symbolischen Geschlechterordnung** und der **Geschlechtsidentität** der einzelnen Person ist dabei ganz entscheidend: die symbolische Geschlechterordnung findet sich in den rechtlichen, kulturellen und sozialen Werteordnungen, in Bildern und gesellschaftlichen Mythen, ihre Strukturen sind beschreibbar, kulturell bedingt und historisch veränderbar. Die Beziehung zwischen dieser symbolischen Geschlechterordnung und dem Subjekt wird zum Gegenstand kritischer Forschungen gemacht, und es wird angenommen, daß Geschlechtsidentität durch die symbolische Geschlechterordnung zwar beeinflusst, aber nicht vollständig determiniert wird. Diese theoretische Wende des Blickes auf die kulturellen Prozesse der Ordnung des Geschlechterverhältnisses und die dazu in einem Spannungsverhältnis stehende Geschlechtsidentität führt unter anderem zu Untersuchungen, die nach den Inhalten der symbolischen Geschlechterordnung interkulturell und historisch fragen. Sie kommen zu dem Ergebnis, daß Merkmale, die in der einen Kultur oder zu früheren Zeiten als weiblich bezeichnet wurden, in der anderen Kultur oder in anderen Zeiten als männlich bezeichnet werden, daß also die konkrete Bedeutung des Männlichen und des Weiblichen nicht generell und immer gleich ist. Gerade historische Studien zeigen, daß nicht der Inhalt, sondern die Struktur der polaren und hierarchischen Geschlechterordnung als durchgängig zu bezeichnen sind. Was jeweils gerade als weiblich bezeichnet wird, gilt

immer als sekundär, nachrangig, unterworfenes oder wenigstens als vom Männlichen Abhängiges, während das jeweils als männlich Bezeichnete immer als primär, dominant und unabhängig gilt. Diese Struktur wird überall und immer neu sowohl in Interaktionen als auch in Mechanismen und Regelwerken, in Institutionalisierungsprozessen z.B. in Kultur und Wissenschaft, wiederhergestellt.

Wenn der Prozeß der Genese von Geschlechtlichkeit im Mittelpunkt der Betrachtung steht, bedeutet das auch eine kritische Auseinandersetzung mit der symbolischen Geschlechterordnung selbst: Die symbolische Geschlechterordnung läßt sich durch folgende Merkmale charakterisieren:

1. Die symbolische Geschlechterordnung geht von der Zweigeschlechtlichkeit aus: danach gibt es nur zwei Geschlechter, kein Neutrum und kein drittes oder viertes. Nicht nur aus der Perspektive der Biologie, auch aus kulturvergleichenden Untersuchungen muß aber diese Grundannahme infragegestellt und als kulturelle Konstruktion erkannt werden (Heintz, 1994).
2. Die symbolische Geschlechterordnung ist **dichotom**, von Gegensatzpaaren bestimmt. Bei der Charakterisierung der Geschlechter gibt es hier immer nur zwei Ausprägungen einer Dimension, die sich logisch gegenseitig ausschließen. So wie ein Individuum entweder als männlich oder weiblich definiert wird, so wird auch sein Denken, Fühlen und Verhalten in polaren Formen beschrieben, z. B. entweder als empathisch, intuitiv, anpassungsbereit, also als weiblich, oder als durchsetzungsfähig, rational, zielstrebig, also als männlich. Die logische Unvereinbarkeit dieser polar angelegten Strukturmerkmale der Geschlechterordnung hat einen fast zwanghaft wirkenden Charakter.
3. Die symbolische Geschlechterordnung ist von dichotomen Gegensatzpaaren bestimmt, die in einem **hierarchischen Bewertungszusammenhang** stehen. Die dem weiblichen Geschlechtsstereotyp zugeordneten Eigenschaften, Fähigkeiten und Verhaltensweisen sind in der gesellschaftlichen Bewertung jeweils zweitrangiger, minderere, gegenüber denen des männlichen Stereotyps relativ abgewertet. Empathie und Intuition besitzen zwar einen hohen gesellschaftlichen Wert, werden aber in der Polarisierung zu Zielstrebigkeit und Rationalität wiederum zweitrangig. Diese Hierarchie zwischen den geschlechtsspezifisch zugeordneten Merkmalen verhindert, wenn sie zum Geschlechterstereotyp geronnen ist, den Blick auf die Ausgrenzungsstrukturen und den Blick auf die Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern, denn in den Stereotypen werden die potentiellen Ergebnisse dieser Strukturen und Verhältnisse als vorgegebene Merkmale definiert.

4. Die symbolische Geschlechterordnung erscheint als **invariant und statisch**. Die Merkmale, die den Geschlechtern zugeordnet werden, werden am "Wesen" der Geschlechter festgemacht, sie erscheinen weder historisch noch kulturell bedingt. Damit werden sie quasi zum Schicksal in der biographischen Entwicklung des Individuums. Die biologische Verankerung des Geschlechts begründet eine Invarianz der Eigenschaften, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die dem Geschlecht zugeschrieben werden. Genauso unmöglich, wie ein Wechsel der Geschlechtsmerkmale erscheint – bis auf wenige Ausnahmen – erscheinen auch die den Geschlechtern als zugehörig definierten Merkmale als konstant, unveränderbar und in keiner Weise gegenseitig austauschbar. In der geschlechtsspezifischen Stereotypenbildung verfestigen sich die konstanten Merkmale der Geschlechter. Es ist gerade das wesentliche Charakteristikum stereotyper Vorstellungen, daß sie gegenüber widersprechenden Informationen resistent sind, wie die Vorurteilsforschung belegt hat. Stereotype verbleiben in ihrer invarianten Struktur, auch wenn es ihnen widersprechende Erkenntnisse gibt. Die den Stereotypen widersprechenden Sachverhalte beeinflussen oder verändern gerade die Stereotypen nicht.

5. Die **soziale Bedeutung** der symbolischen Geschlechterordnung ist **überhöht**. Es gehört zu den Grundlagen sozialer Wahrnehmung, daß Klarheit über die Geschlechtszugehörigkeit des Gegenübers besteht. Die Orientierung am Geschlecht erfolgt schon in pränatalen Stadien des menschlichen Individuums. Studien über Transsexuelle belegen, welche prägende Bedeutung die eindeutige Zuordnung zu den sozialen Geschlechtskategorien für die psychische Stabilität besitzt (Hirschauer 1993). Analysen der geschlechtsspezifischen Besetzung von Positionen und Berufen zeigen, wie signifikant die Variable Geschlecht zwischen den gut bewerteten und minderbewerteten Positionen differenzieren kann. Psychoanalytisch orientierte Sozialisationstheorien verstärken diese überzogene Bedeutung der Geschlechterordnung, wenn sie von der Unentrinnbarkeit der Geschlechtsidentitätsbildung nach dem polaren Geschlechtsstereotyp ausgehen: danach wird bereits in frühkindlicher Entwicklung die Trieb- und Affektstruktur geschlechtsspezifisch geformt und prägt ihrerseits die Denk- und Wahrnehmungsmuster. Damit wird die Geschlechtszugehörigkeit im polaren Sinne zum individuellen Schicksal.

Sozialisationsprozesse werden unter dieser Perspektive neu gedeutet. Individuen müssen danach lernen, sich im symbolischen System der Zweigeschlechtlichkeit zu bewegen, und sie werden zu Mann oder Frau nicht etwa, weil sie von Natur aus zu dem einen oder anderen Geschlecht gehören sondern weil sie sich die kulturelle Zweigeschlechtlichkeit aneignen müssen. Sie müssen in Konfrontation mit den geschlechtsspezifisch wirkenden Ausgrenzungs- und Eingrenzungsmechanismen gesellschaftlicher Institutionen und

Regelsysteme handlungsfähig werden und bleiben. Die Identitätsentwicklung erfolgt danach in Auseinandersetzung mit der symbolischen Geschlechterordnung. Eine völlige Angleichung an die in der symbolischen Geschlechterordnung verankerten Weiblichkeitsmerkmale bzw. Männlichkeitsmerkmale ist dabei nur eine unter vielen möglichen Varianten, die als Ergebnis von Sozialisationsprozessen auftreten können. Durch empirische Studien, besonders zum Sozialverhalten, aber auch zur Erfassung bestimmter Persönlichkeitsmerkmale ist belegt, daß die Differenz innerhalb der Geschlechter vielfach weitaus häufiger und gravierender ist als die zwischen den beiden Geschlechtern (Gildemeister, 1988).

Das Geschlecht wird also nicht als die Grundlage der Sozialisationsprozesse bezeichnet, sondern als deren Gegenstand. Die Unterscheidung von "sex" als biologischem Geschlecht und "gender" als sozialem Geschlecht wird überflüssig, die Zweigeschlechtlichkeit wird als kulturelle Konstruktion gefaßt. Mit dem Begriff des "Gender doing" wird der Prozeß bezeichnet, der das eigene und das jeweils andere Geschlecht hervorbringt, der die Geschlechterbeziehung thematisiert und realisiert. Gender doing bedeutet, daß die symbolische Geschlechterordnung die Interaktionen zwischen den Individuen berührt, beeinflußt, aber gerade nicht völlig determiniert. Es geht darum, die Herstellungsbedingungen und die Wirkungen der symbolischen Geschlechterordnung näher zu definieren und den Blick auf die Veränderungsprozesse, die Brüche und Wandlungen dieser Ordnung zu lenken.

Eine solche Sichtweise überwindet manche Einseitigkeiten in der feministischen Theoriediskussion (vgl. Landweer, 1993).

1. Sie überwindet **Ontologisierungen**, d.h. Positionen, die im weiblichen und männlichen Geschlecht eine unveränderbare Basis sehen und stellt die Unterscheidung zwischen symbolischer Geschlechterordnung und subjektiver Geschlechtsidentität dagegen.
2. Sie überwindet die **Naturalisierung** der Geschlechterdifferenz, d.h. die Annahme, daß die biologische (genetische, organische oder hormonelle) Differenz zwischen Mann und Frau bzw. die Tatsache, daß Frauen gebären können, die Ursache für die gesellschaftliche Differenz zwischen den Geschlechtern ist. Sie sieht das Geschlecht nicht als gesellschaftliches Nachzeichnen körperlicher Gegebenheiten und leitet soziale Kategorien nicht aus biologischen ab.
3. Sie überwindet den **ontogenetischen Determinismus**, d.h. die Vorstellung, daß ganz allein die frühkindlichen Beziehungsmuster zur Mutter die entscheidenden,

unumkehrbaren Weichen für die Geschlechtsidentität stellen. Die soziale Kategorie Geschlecht wird dabei gerade nicht als eine Instanz in der Psyche verankert.

4. Sie überwindet eine **Politisierung der Geschlechterdifferenz**, d.h. eine Position, die es auf Dauer für notwendig erachtet, eigene gesellschaftliche Räume für Frauen zu schaffen. Sie bestreitet die Naturhaftigkeit weiblicher Andersartigkeit und will ihr auch nicht dadurch gesellschaftliche Bedeutung verschaffen, daß sie spezifische Machtmittel und Politikformen für Frauen einfordert.
 5. Sie überwindet **Mythisierungen der Geschlechterdifferenz**, d.h. die Tendenz, die unterstellte Dichotomie der Geschlechter zum Ausgangspunkt der Begründung wesensmäßiger Andersartigkeit von Mann und Frau zu machen und aus dieser Andersartigkeit eine mythische Sehnsucht nach dem ganz anderen abzuleiten. Sie verankert damit die Heterosexualität nicht mehr als einzige natürliche Orientierung.
 6. Sie überwindet die **Moralisierung der Geschlechterdifferenz**, d.h. die Annahme, daß Frauen qua Geschlecht eine andersartige, wertvollere, auf Natur und Lebendigkeit orientierte Moral entwickeln, während die Moral der Männer qua Geschlecht auf Beherrschung und Naturzerstörung gerichtet ist.
3. **Die Verknüpfung von Geschlecht und Beruf und die Abwertung der Frauenarbeit**

Im folgenden wird die Tragfähigkeit der oben skizzierten Ansätze für die Analyse der Frauenberufe überprüft.

"Berufe können als gesellschaftlich definierte Zusammensetzungen von spezifischen Arbeitsfähigkeiten und Wissenselementen verstanden werden, die in erster Linie in institutionell geregelten Ausbildungsgängen erworben und nach bestimmten Mustern im Arbeitsprozeß organisiert werden" (Rabe-Kleberg, 1993, S. 50).

Geht man davon aus, daß es vielfältige Prozesse der Vergeschlechtlichung gibt, die mit der Abwertung des als weiblich definierten im Vergleich zu dem als männlich definierten verbunden sind, so müßte sich ein solcher Prozeß konkreter in der Konstituierung und Perpetuierung von Berufssystemen nachvollziehen lassen. Dabei geht es um die Frage, warum bestimmte Berufe als Frauenberufe, andere als Männerberufe etikettiert werden und welche gesellschaftliche Funktionen diese Geschlechtsetikettierungen be-

sitzen. Es wird deutlich werden, welche Bedeutung der symbolischen Geschlechterordnung dabei zukommt.

Berufe entstehen aus der gesellschaftlichen Definition von Problemen und deren Bearbeitung, sie basieren auf der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung: Nicht jedes Problem, das durch die Notwendigkeit der Lebensbewältigung in komplexen gesellschaftlichen Strukturen auftritt, wird nämlich durch Professionalisierung gelöst. Es gibt auch die Alternative, Probleme in nicht-professionalisierten Strukturen, also im sogenannten Privatraum, zu lösen, und zwar durch unbezahlte und kaum registrierte, meistens von Frauen geleistete Arbeit. Die Arbeit im sogenannten Privatraum zeichnet sich durch Charakteristika aus, die der Professionalisierung genau entgegengesetzt sind: während professionalisierte Arbeit spezialisiert, qualifiziert und bezahlt ist, fehlen der Arbeit im Privatraum diese Merkmale, und sie ist dem gegenüber eher diffus, die ganze Person fordernd und unbezahlt. Die Grenze zwischen Berufs- und Privatarbeit ist aber nicht fest, und dies ist für die Betrachtung der Vergeschlechtlichung von Berufen äusserst relevant. Es läßt sich nämlich nachweisen, daß immer dann, wenn ehemals privat und unbezahlt geleistete Arbeiten von Frauen verberuflicht werden, die gesellschaftliche Anerkennung dieser Berufe sehr gering ist. Offenbar überträgt sich der gesellschaftliche Verdrängungsprozeß, dem die private Arbeit unterliegt, zunächst auch auf die ihr entsprechende Berufsarbeit. Je stärker solche Berufsarbeit nur Frauen zugewiesen wird, umso länger dauert dieser Abwertungsprozeß.

Professionalisierungsprozesse sind selbst mit mehr oder weniger strengen Zuweisungsprozessen an die Geschlechter verbunden. Es entstehen Frauen- oder Männerberufe, es entstehen aber auch gemischte Berufe. Frauenberufe werden oft als gesellschaftliche Gegebenheiten betrachtet, die mit der Natur oder der Funktion der Geschlechter begründet werden. Betrachtet man jedoch den Prozeß der Geschlechtszuweisung von Berufen, so stellt man fest, daß es hierbei historische Entwicklungen in jeder Richtung gab und gibt:

Es kann zu einem Wechsel von Frauenberufen zu Männerberufen kommen, es kann aber auch einen Wechsel von Männer- zu Frauenberufen geben oder zur Entstehung von gemischten Berufen führen. Der Wechsel von typischen Frauenberufen in gemischtgeschlechtliche Berufe erfolgt immer dann, wenn Männer vermehrt in ein Berufsfeld einsteigen, in dem die Professionalisierungsprozesse abgeschlossen sind: Wenn Kontrollpositionen gebildet worden sind und die Bürokratisierung und Hierarchisierung begonnen hat. Dann besetzen die Männer auch in der Regel jeweils die höher angesiedelten Positionen, während die Frauen weiterhin die Positionen einnehmen, in denen es um die direkte Interaktion mit Klienten oder Patienten geht, wie die Entwicklung der sozialen Berufe zeigt. Historische Analysen der Berufe zeigen typische Mechanismen: immer

dann, wenn ehemals den Frauen zugeordnete Berufe zu einer Männerprofession wurden, erhöhte sich der Status dieser Berufe, während der umgekehrte Prozeß, bei dem ein ehemaliger Männerberuf zu einem Frauenberuf wurde, immer zu einer Statusminderung des neuen Frauenberufes führte (Gildemeister, Wetterer, 1993).

Die Analyse der Legitimationsmuster für die geschlechtsspezifische Definition von Berufen verweist auf deren Verknüpfung mit der symbolischen Geschlechterordnung und ihren Strukturelementen. Schon die rein statistische Definition von Frauenberufen birgt eine überhöhte Bedeutung der Kategorie Geschlecht in sich: nach der rein statistischen Definition sind Frauenberufe Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten. Auf der Basis der Berufsstatistiken, die die Besetzung von Berufspositionen nach dem Geschlecht erfassen, lassen sich Frauen- und Männerberufe bestimmen: danach werden Männerberufe als Berufe definiert, in denen 80% oder mehr Männer die beruflichen Positionen besitzen und Frauenberufe als Berufe, in denen 80% oder mehr Frauen die beruflichen Positionen besetzen. Es ist erstaunlich, daß die so gefaßte geschlechtsspezifische Sortierung von Berufen in der Bundesrepublik einen weitaus größeren Teil der männlichen Berufstätigen als der weiblichen Berufstätigen betrifft: während etwa nur 28% aller erwerbstätigen Frauen in den Berufen arbeiten, in denen Frauen überwiegen, arbeiten 40% aller erwerbstätigen Männer in solchen Berufen, in denen Männer überwiegen. D.h. Frauenberufe sind nicht etwa die Berufe, in denen die meisten Frauen arbeiten. Damit sagte die rein statistische Definition von Frauenberufen nicht viel über die wirklichen beruflichen Positionen aller erwerbstätigen Frauen aus, die Bezeichnung Frauenberuf hat für die Erwerbstätigkeit der meisten Frauen wenig Bedeutung.

Ein Legitimationsmuster für die geschlechtsspezifische Teilung von Berufen bezieht sich auf einen Begründungszusammenhang, der auf die "Eignung" zurückgreift, wobei einerseits die Eignung spezieller Berufe für die Frauen und umgekehrt auch die Eignung der Frauen für spezielle Berufe gemeint ist. Im ersten Sinne sind Frauenberufe solche Berufe, die sich für Frauen eignen, weil in ihnen die weibliche Lebensplanung offenbar verwirklicht werden kann. Dabei wird unterstellt, daß Frauen immer eine Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit anstreben und daß Frauenberufe solche Berufe sind, in denen dies gelingen kann. Die Realität zeigt aber, daß die Berufe, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, gerade durch solche Arbeitsbedingungen charakterisiert sind, in denen diese Vereinbarkeit sehr schwierig ist. Berufe wie Verkäuferin, Friseurin, aber auch Krankenschwester und Arzthelferin, sind Berufe, in denen aufgrund der normalen Arbeitszeiten bereits eine Vereinbarung mit der Kinderbetreuung oder Altenpflege kaum möglich ist. Die Vereinbarkeit ist insbesondere dann unmöglich, wenn von einem lebenslangen Vollzeitarbeitsplatz ausgegangen wird. Nun gibt es in der Tat in einigen dieser Berufe gerade im Dienstleistungsbereich für Frauen vermehrt Teilzeitmöglichkeiten. Der Hintergrund dieser Möglichkeit ist allerdings entweder die bereits vollzo-

gene, starke Taylorisierung in diesen Berufen bzw. eine geschlechtsspezifische Zuschneidung von Arbeitsplätzen, die spätestens bei der Aufstiegsperspektive sichtbar wird. Von der "Eignung" dieser Berufe für Frauen zu sprechen, ist damit in doppeltem Sinne zynisch: zum einen sind die Arbeitsbedingungen in den Vollzeitstellen gerade nicht geeignet, den unterstellten Vereinbarkeitswunsch zu realisieren. Die Arbeitsbedingungen führen entweder zur Aufgabe des Kinderwunsches oder zum teilweisen oder völligen Rückzug in die Familienarbeit. Zum anderen führen die den Frauen eingeräumten Teilzeitmöglichkeiten nur zu einer prekären Vereinbarkeit, weil eine eigenständige materielle Absicherung in Gegenwart und Zukunft durch Teilzeitarbeit in diesen Bereichen nicht gegeben ist. Damit wird die Abhängigkeit der Frauen von einem anderen Finanzgeber, sei es der Ehemann oder der Staat, zur Regel. Frauenberufe also, die deswegen so genannt werden, weil sie angeblich eine besondere Eignung für die Lebensplanung der Frauen besitzen sollen, sind Berufe, in denen die materielle Abhängigkeit von Frauen perpetuiert wird.

Die andere Seite des Eignungsargumentes bezieht sich auf die weibliche Identität: Frauenberufe sind solche Berufe, für die Frauen sich besonders eignen. Zur Begründung werden nicht etwa konkrete Eignungsuntersuchungen von Berufsinhaberinnen oder Interessentinnen oder konkrete Analysen der alltäglichen Berufssituationen herangezogen. Das Argument bezieht sich vielmehr auf die Ähnlichkeit zwischen dem gesellschaftlichen Bild der Frau, wie es im weiblichen Geschlechtsstereotyp als Element der symbolischen Geschlechterordnung konzentriert ist und dem Berufsstereotyp. Auch Berufe haben ein stereotypes Profil, in dem charakteristische Aussagen über die Berufsinhaberinnen enthalten sind. Diese Berufsstereotype stimmen genauso wenig mit der Berufsrealität und ihren Anforderungen überein wie das weibliche Geschlechtsstereotyp mit der Lebenswirklichkeit von Frauen übereinstimmt. Die Stereotype der Frauenberufe, die auch ihren Niederschlag in Curricula und Berufsbeschreibungen sowie in Berufsbildern finden, zeichnen sich dadurch aus, daß weniger die Berufsarbeit analytisch dargestellt ist, sondern daß vielmehr eine allgemeine Tätigkeitsbeschreibung vorliegt, wie z.B. die Pflegehandlung oder der Umgang mit dem Kind. Die Tätigkeiten werden global benannt, verschwommen und ohne abgrenzbare innere Konturen dargestellt. Dementsprechend fehlt auch ein spezielles Qualifikationsprofil, vielmehr wird der Einsatz der ganzen Personen gefordert. Diese ganze Person hat die Merkmale aufzuweisen, die im weiblichen Geschlechtsstereotyp verankert sind. Frauenberufe können danach definiert werden als die Berufe, deren Stereotyp dem weiblichen Geschlechtsstereotyp ähnlich ist.

Ein weiterer Legitimationsversuch für das Bestehen von Frauenberufen steht im engem Zusammenhang mit dem Versuch, die Eignung von Frauen für Berufe zentral zu setzen: Frauenberufe zeichnen sich danach durch die Ähnlichkeit ihrer Tätigkeitsinhalte mit den

Tätigkeiten aus, die den Frauen auch außerhalb der Berufsarbeit in privater und unbezahlter Weise zugemutet werden: Frauenberufe sind danach Berufe, in denen Hausarbeiten professionalisiert werden. Bestimmt man die Hausarbeitnähe als Kern der Definition von Frauenberufen, so hat dies zunächst zur Folge, daß die gesellschaftliche Unsichtbarmachung und Verdrängung sowie Abwertung der Hausarbeit auch die Frauenberufe trifft: Arbeiten, die von Frauen privat und unbezahlt geleistet werden, können, wenn sie in Berufsform gefaßt sind, schwerlich die Assoziation von Einfachheit, von Allerweltstätigkeit verlieren.

Betrachtet man allerdings Hausarbeit und die ihr zu entsprechen scheinenden Berufsarbeiten genauer, so bleibt an Gemeinsamkeit allenfalls die der Geschlechtszugehörigkeit der Arbeitenden, mitnichten die des konkreten Arbeitsalltags: Berufe sind nämlich gerade im Gegensatz zur Hausarbeit eine arbeitsteilige Form von Problemlösung, während Hausarbeit genau dadurch charakterisiert ist, daß sie ganzheitlich zur Lebensbewältigung erbracht wird und sich auf alles bezieht, was gerade nicht professionell erledigt wird oder erledigt werden kann. Die arbeitsteilige Problemlösungsform der Professionen führt zu einem spezialisierten, aber dadurch auch begrenzteren Zugang zum Arbeitsgegenstand, während für die Hausarbeit genau die gegenteilige Beziehung, nämlich die unbegrenzte und unspezialisierte typisch ist. Am Beispiel der Krankenpflege wird deutlich: Pflege als Profession hat es immer wieder neu und nur mit dem Prozeß der Erkrankung und Gesundung verschiedener Personen zu tun, Pflege im Rahmen der Familienarbeit konfrontiert in der Regel aber nicht regelmäßig und ausschließlich mit diesen Prozessen und vor allem nicht bei stets wechselnden Personen. Darüberhinaus sind die Pflegearbeiten zumindestens bei Erwachsenen im familiären Bezugsrahmen reversibel, die Rolle der Pflegenden und Gepflegten können also ausgetauscht werden, während dies in der professionalisierten Pflege ausgeschlossen ist. Die Definition von Frauenberufen durch die Hausarbeitnähe ist also falsch und legt den Berufen ein Muster auf, das nicht zu ihnen paßt. Sie dient allerdings der Legitimation der vorhandenen Unterbewertung dieser Berufe.

Damit ist die wesentliche Folge der Geschlechtsetikettierung von Berufen bestimmt: sie dient der Legitimierung der Abwertung der sogenannten Frauenberufe.

Geschlechtsetikettierungen können aber auch noch andere Funktionen bekommen: ein Blick in die Geschichte zeigt, daß Frauen selber die Geschlechtsetikettierung benutzt haben, um ihre Interessen an einer Erwerbsarbeit durchzusetzen: "Die diskursive Universalisierung von Frauen zu Müttern" (Jakobi 1989, S. 49), die von den Reformpädagogen des 18. Jahrhunderts betrieben wurde, nutzten bürgerliche Frauen als Argument zur Legitimierung ihrer Erwerbsarbeit im pädagogischen Berufsfeld. In der Position der Lehrerinnen an Mädchenschulen, so ihr Argument, könne die Frau auch die bislang

vorenthaltene Berufsarbeit im Rahmen der Mütterlichkeitsvorstellungen interpretieren und ausüben: wenn sie selber Mädchen zu späteren Müttern erzieht, entspricht sie dem weiblichen Geschlechtsstereotyp. Der Rekurs auf das Stereotyp wurde von den Frauen genutzt, ihren Anspruch gegenüber den Männern in diesem Berufsfeld durchzusetzen, allerdings zum Preis weiterer geschlechtsspezifischer Segregationen (Frauen in Mädchenschulen) und zum Preis der Zementierung geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung in der Ideologie und Realität. Ob und wie weit dieselben Lehrerinnen ihren Schülerinnen konkret aber eine gewisse Widerständigkeit gegenüber den Zumutungen des weiblichen Geschlechtsstereotyps im Unterrichtsalltag vermittelt haben, bleibt trotz des Hinweises auf ihre stereotypenbezogene Berufsstrategie offen.

4. Die Verknüpfung von Geschlecht und Handlungspotential: weibliches Arbeitsvermögen statt Qualifikation

Bisher wurde die Beziehung zwischen Berufen und der symbolischen Geschlechterordnung aufgezeigt. In dem Begriff der Eignung war bereits eine Schnittstelle zwischen den Berufsstereotypen, die eng mit der symbolischen Geschlechterordnung verknüpft sind, und dem subjektiven Handlungsvermögen benannt.

Im folgenden steht die Kritik an der Vergeschlechtlichung von Handlungspotentialen im Mittelpunkt, und es wird näher untersucht, wie diese mit Abwertungsmechanismen des weiblichen Geschlechtes verwoben sind. Dabei muß auch der Beitrag, den die Frauenforschung selbst dazu geleistet hat, berücksichtigt werden und zwar insbesondere durch die Prägung des Konzeptes "weibliches Arbeitsvermögen".

Das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens basiert auf einem differenztheoretisch orientierten Ansatz. Der von den Autorinnen Elisabeth Beck-Gernsheim und Ilona Ostner geprägte Begriff beinhaltet eine eindeutige geschlechtsspezifische Zuweisung von Handlungspotentialen. Selbst wenn die Autorinnen den einfachen Schluß von dem individuellen Handlungspotential der einzelnen Frau auf das geschlechterstereotype Handlungsvermögen gar nicht selbst ziehen, so muß die Kritik an dem von ihnen entworfenen Konstrukt bereits früher ansetzen: an der Tatsache nämlich, daß sie überhaupt die Kategorie Geschlecht benutzen, um menschliches Arbeitsvermögen zu begreifen und diese Kategorie dazu noch in der Form übernehmen, wie sie in der symbolischen Geschlechterordnung verankert ist (vgl. Kap. 2).

Den Ausgangspunkt ihrer Konstruktion des weiblichen Arbeitsvermögens bildet die auch der symbolischen Geschlechterordnung zugrundeliegende Trennung von Öffentlichkeit und Berufsarbeit einerseits und der Privat- und Familienarbeit andererseits. Bei

dieser unkritischen Übernahme blenden sie die gesellschaftliche Determiniertheit dieser Trennung aus. Sie analysieren die beiden Arbeitsbereiche getrennt und kommen zu bestimmten, polar definierten Anforderungsstrukturen an die Arbeitskraft. Berufliche Arbeit erfordert danach instrumentelle, private eher empathische Arbeitsweisen. In einem Analogieschluß von den Anforderungsstrukturen auf die Fähigkeiten und Kompetenzen der Geschlechter, die in diesen Bereichen arbeiten, entsteht das Konstrukt des weiblichen Arbeitsvermögens. Im theoretischen Kontext der Autorinnen sollte dieser Begriff eine idealtypische Figur bleiben. Aus der Perspektive der Dekonstruktionsansätze muß selbst dieses als ein Beitrag zur Verfestigung und Stabilisierung der symbolischen Geschlechterordnung kritisiert werden. Noch bedenklicher allerdings ist die reale Nutzung des Begriffs: in der frauenpolitischen Diskussion geriet er sehr bald zu einem Beschreibungsbegriff für die reale Handlungsfähigkeit aller Frauen.

Wer diese Kategorie als Beschreibungsbegriff für reale Fähigkeiten von Frauen gebraucht, verkennt sowohl den Prozeßcharakter in der Entwicklung von Handlungspotentialen als auch die Kontextgebundenheit von Vergeschlechtlichungsprozessen und akzeptiert eine empirisch unhaltbare Widerspruchsfreiheit. Die Inhalte, mit denen das sogenannte weibliche Arbeitsvermögen aus der Hausarbeit in ihrer Abgeschottetheit von Berufsarbeit beschrieben werden, lassen sich aus der spezifischen Lebenssituation der Geschlechter in der bürgerlichen Mittelschicht zu Beginn dieses Jahrhunderts herleiten. In dieser Schicht lebte aber nur ein kleiner Teil der Bevölkerung, in anderen Teilen der Bevölkerung gab es allenfalls eine Orientierung an diesen Stereotypen, die Realität der übrigen Frauen und Männer sah völlig anders aus. Auch die Dichotomisierung und Polarisierung in der Definition der Merkmale, die das weibliche Arbeitsvermögen beschreiben, ist real nicht wieder zu finden. Zugespitzt bedeutet es, daß eine Person entweder konfliktfähig (männlich) oder konfliktvermeidend (weiblich) ist. Hier spiegelt sich die Geschlechterpolarisierung in der Beschreibung des Arbeitsvermögens wieder: die Polarisierung führt aber in eine Sackgasse, weil sie starre Zuschreibungen vornimmt, vereinseitigt und damit der Realität in keiner Weise gerecht wird.

Empirische Untersuchungen über das Selbstverständnis von Frauen in typischen Frauenberufen könnten nun zu der Schlußfolgerung führen, daß es wenigstens im Bewußtsein der Frauen Belege für das Konstrukt des weiblichen Arbeitsvermögens gäbe: Wenn Erzieherinnen ihre Arbeit mit der von Müttern gleichsetzen (Großmann, 1991), wenn Sekretärinnen sich als "Mädchen für alles" bezeichnen (Winker, 1994) wenn Krankenschwestern glauben, geduldiger und persönlicher Einsatz für die Patienten sei das Wichtigste (Ostner, 1985), so könnte dies so interpretiert werden, daß Frauen damit Spezifisches über ihr Arbeitsvermögen aussagen. Allerdings kann ein Blick auf die Ergebnisse von Berufsanalysen gerade dieser typischen Frauenberufe die gegenteilige Interpretation stärken: betrachtet man nämlich die Strukturmerkmale dieser Berufe, so

müssen die Aussagen der Frauen eher als vorläufige Anpassung an defizitäre Professionalisierungsstrukturen gedeutet werden denn als Ausdruck eines spezifischen Arbeitsvermögens (Brandes, 1991).

Typische Frauenberufe zeichnen sich nämlich dadurch aus,

- daß die Grenze zwischen berufsfachlichem und allgemeinem Wissen verwischt ist
- daß die konkreten Arbeitsaufgaben äusserst diffus bleiben
- daß im Prozeß der Verberuflichung sozialer Arbeit der Charakter der Lohnarbeit dieser Arbeit fehlte und auch heute noch die tarifliche Bezahlung dieser Arbeit im Vergleich zu männlichen Berufen mit vergleichbarem Qualifikationsniveau und vergleichbarer Qualifikationsdauer sehr gering ist
- daß die Kontrollfunktionen über die Arbeit in der Regel eher bei Männern liegen
- daß die Arbeitsphilosophie eher mit Wertvorstellungen verknüpft ist, die in privaten Lebensformen und in religiösen Kontexten verankert sind.

Untersuchungen über Berufsrückkehrerinnen zeigen demgegenüber auf, wie kompliziert und vielfältig die Beziehung zwischen den Fähigkeiten, die im sog. Privatbereich entwickelt wurden, und denen, die im Berufsalltag gefordert werden, sind (Baus u.a., 1992). Eine einfache Nutzung der Fähigkeiten, die in jahrelanger Haus- und Familienarbeit entwickelt worden sind, z.B. in einem Sozialberuf, ist nicht möglich. Vielmehr müssen die Rückkehrerinnen in einer Reihe von Lernprozessen ihre persönlichen Erfahrungen und Fähigkeiten, aber auch ihre Orientierungen und ihr berufliches Selbstverständnis, neu bestimmen, vieles dazu lernen, einiges in Frage stellen und von einer neuen Position aus begreifen lernen. (Küpper,1992). Ein weibliches Arbeitsvermögen mit hohen Anteilen sozialer Kompetenz ist demnach weder bei allen Frauen vorhanden, noch ließe es sich, wenn es vorhanden wäre, in einer Erwerbsarbeitsposition direkt einsetzen.

Auch das häufig in diesem Zusammenhang als Beleg herangezogene "andere" Führungsverhalten von Frauen, der sogenannte weibliche Führungsstil, basiert nicht auf einem weiblichen Arbeitsvermögen sondern ist, wie genauere Analysen zeigen, auf die Positionen zurückzuführen, die den Frauen zugestanden werden: Jüngere Männer praktizieren einen "weichen" Führungsstil nämlich genauso wie Frauen, wenn sie, wie die meisten Frauen in Führungspositionen, nur mittlere Leitungsaufgaben inne haben (Hadler, Domsch, 1994).

Das weibliche Arbeitsvermögen als konstruierte Vergeschlechtlichung von Handlungspotentialen verkennt die empirische Vielfalt und Differenz der Fähigkeiten zwischen Frauen, genauso wie es die Ähnlichkeit von Fähigkeiten zwischen Männern und Frauen verkennt.

Die Vergeschlechtlichung des Arbeitsvermögens hat nun eine ganz praktische Konsequenz für die gesellschaftliche Bewertung der Arbeitskraft. Die Tarifverträge als Regelinstitutionen geben Auskunft über den Grad der Bedeutung von Berufsgruppen und den Stellenwert der jeweils geleisteten Arbeit: der männliche Facharbeiter im Produktionssektor steht symbolisch und faktisch an der Spitze der Bewertungsskala. Im für Frauen zugänglichen Segment des Arbeitsmarktes gibt es nirgendwo ein vergleichbares Modell. Alle Berufe, deren Anforderungsprofile auf das sogenannte weibliche Arbeitsvermögen abgestimmt sind, also insbesondere die Berufe mit personenbezogenen Dienstleistungen, sind real minderbewertet. Der Bezug auf das sogenannte weibliche Arbeitsvermögen legitimiert dabei die relativ niedrige Bewertung dieser Erwerbsarbeit von Frauen:

- Die tariflich festgesetzten Löhne sind im Vergleich zu anderen Berufsgruppen niedriger – weibliches Arbeitsvermögen erscheint als natürliche Gabe, die Frauen qua Geschlecht mitbringen. Weil sie dieses Vermögen in den privat organisierten Arbeitsbereichen unbezahlt verausgaben, erscheint eine höhere Bezahlung im Erwerbsarbeitsbereich nicht erforderlich.
- Die Berufsstrukturen erschweren ein berufliches Weiterkommen, typisch sind die Sackgassen, nicht die Durchlässigkeit der hierarchischen Strukturen. – Weibliches Arbeitsvermögen gilt nicht als Potential, mit dem eine Karriere angestrebt wird.
- Ausbildung und Berufserfahrung werden beim Wechsel des Berufsfeldes abgewertet, – weibliches Arbeitsvermögen wird als persönliches, nicht als fachlich bezogenes Potential behandelt.
- Die Arbeitsaufgaben werden gleichzeitig auch an fachfremde Personen und Hilfskräfte delegiert – weibliches Arbeitsvermögen erscheint qua Geschlecht, nicht qua Berufsausbildung und Berufserfahrung vorhanden zu sein.

Diese Aspekte der Minderbewertung sollen am Beispiel des Erzieherberufes konkretisiert werden (Karsten,1994):

- Die tarifliche Eingruppierung dieser Berufsgruppe ist bei weitem niedriger als die vergleichbarer Berufsgruppen in einem typischen Männerberuf, z.B. dem Ingenieur (Dürk, 1992).
- Die Berufsstrukturen im Erziehungsbereich sind so, daß der Aufstieg auf eine mittlere Leitungsfunktion beschränkt bleibt und in der Leitung einer Einrichtung seine höchste Stufe erreicht hat.
- Wenn eine Erzieherin ihren Arbeitsplatz wechselt und sich in einem anderen Bereich z. B. im Sozialamt bewirbt, wird sie hier nicht etwa als Fachkraft eingesetzt. Ihre Ausbildung wird nicht anerkannt und ihr werden minderwertige Stellen zugewiesen.
- Die Umsetzung des novellierten Kinder- und Jugendhilfegesetzes z. B. in Nordrhein-Westfalen sieht vor, daß die jeweils 2. Kraft in der Kindergruppe einer Kinderbetreuungseinrichtung keine pädagogische Qualifikation haben darf. Begründet wird dies mit den ansonsten zu hohen Personalkosten. Damit wird offensichtlich angenommen, daß die Arbeit der 2. Kraft in einer Kindergruppe ohne Ausbildung zu leisten ist. Stillschweigend wird jedoch davon ausgegangen, daß es sich bei dieser zweiten Kraft um eine weibliche Person handelt, der ein weibliches Arbeitsvermögen zugeschrieben wird, damit die Arbeit in der Gruppe funktioniert. An den Einsatz eines Mannes ohne jede Berufsausbildung ist wohl kaum gedacht.

5. Aufwertungsstrategien

Das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens leistet den Frauen, die sich für eine angemessenere und gerechtere Bewertung ihrer Erwerbsarbeit in sozialen Dienstleistungsberufen einsetzen, einen Bärendienst: weil das Konzept auf der symbolischen Geschlechterordnung basiert und diese in ihrer Annahme der Polarität der Geschlechter, der Zweigeschlechtlichkeit und der Geschlechterhierarchie nicht kritisiert, ist es auch praktisch nicht brauchbar, um Bewertungsstrukturen zum Durchbruch zu verhelfen, die Frauen weniger diskriminieren.

Im folgenden wird der Versuch gemacht, eine alternative Strategie der Aufwertung speziell der sozialen Kompetenz in Dienstleistungsberufen zu entfalten (vgl. Anm. 1).

Anmerkung 1

Die folgenden Überlegungen entstanden in einem zur Zeit laufenden Forschungsprojekt zur Erfassung sozialer Kompetenz im beruflichen Alltagshandeln. Sie beziehen sich auf Arbeitspapiere zu diesem Projekt, die von S. Damm-Rüger, G. Notz und B. Stiegler verfaßt worden sind.

5.1 Die Dekodierung oder Zursprachebringung sozialer Kompetenzen

Gewerkschaftlich organisierte Frauen haben schon seit langem erkannt, daß sie die Fähigkeiten, die sie in den sozialen Berufen einsetzen, überhaupt erst einmal sichtbar machen müssen. In ihrer Kampagne zur Aufwertung der Frauenberufe im öffentlichen Dienst haben sie zunächst einmal genaue Tätigkeitsbeschreibungen verfaßt, die die alltäglichen Anforderungen in diesen typischen Frauenberufen aufzeigen (Dürk, 1994). Die Vielfalt der Anforderungen und das hohe Anforderungsniveau in diesen Berufen wurde durch die Beschreibung der Frauen deutlich und öffentlich gemacht. Beides steht in krassem Widerspruch zu der tariflichen Nivellierung und bildungspolitischen Vernachlässigung, die diese Berufe treffen. Die meisten der Fähigkeiten, die die Frauen bei der von ihnen detailliert beschriebenen Berufsarbeit einsetzen, werden zwar als Kompetenzen geschätzt, aber nicht als Qualifikationen anerkannt oder bezahlt. In den Dienstleistungsberufen trifft dieses die sozialen Kompetenzen in besonderem Maße.

Das Charakteristische für den Einsatz sozialer Kompetenz in Dienstleistungsberufen ist, daß ihr Einsatz im Verborgenen erfolgt, soziale Kompetenzen sind bisher unsichtbar und unbenannt. Weder Tarifverträge noch Berufsbilder in Dienstleistungsbereichen enthalten präzise Definitionen oder Beschreibungen dessen, was die in den sozialen Dienstleistungsberufen Arbeitenden tagtäglich tun müssen, damit sie ihre Berufsaufgabe unter den je gegebenen Bedingungen erfüllen können. Die Professionalisierung, also die Abgrenzung von anderen Fachbereichen, die Definition von Zugangsvoraussetzungen für die Aufnahme des Berufes oder die Entwicklung von Weiterbildungsperspektiven erfolgt gerade nicht unter Berücksichtigung der sozialen Kompetenzen. Ihr Stellenwert im Rahmen der fachlichen Berufsinhalte wird noch nicht einmal zu bestimmen versucht. Die sozialen Kompetenzen gelten immer noch als im Prozeß der Sozialisation oder durch Haus- und Familienarbeit erworben, werden als Bestandteil des sogenannten weiblichen Arbeitsvermögens angesehen und brauchen deswegen nicht durch gezielte, strukturierte Lernprozesse hervorgebracht, gestützt oder weiter entwickelt zu werden.

Ein erster Schritt zur Aufwertung der sozialen Kompetenz in Dienstleistungsberufen wäre es demnach, die Formen, Arten und Varianten sowie das Ausmaß der Anforderungen an soziale Kompetenz in den verschiedenen Berufen zu analysieren, sie damit aus dem Verborgenen herauszuholen und auch in das Bewußtsein der beruflich Handelnden zu bringen. Dazu soll zunächst die begriffliche Differenz von Kompetenz und Qualifikation aufgezeigt und nutzbar gemacht werden, bevor ein Raster zur Erfassung sozialer Kompetenz vorgestellt wird.

Begriffe haben ihre jeweiligen Bezugssysteme, in denen sie positioniert sind und ihre Bedeutung gewinnen. Begriffe wie Qualifikation, Fähigkeiten, Eignung, Kompetenz

gehören zum Kontext der schulischen, beruflichen und politischen Bildung und bezeichnen die auf das Subjekt bezogenen Handlungspotentiale, sich mit schulischen, beruflichen und politischen Anforderungen auseinanderzusetzen. In der wissenschaftlichen Diskussion zur Qualifizierungs- und Berufsbildungsforschung wird zwischen Qualifikation und Kompetenz unterschieden, und diese Differenz ist zur Bestimmung sozialer Kompetenz bedeutsam (Bunk u.a.1991). Qualifikation ist demnach das subjektive Handlungspotential, das als Ergebnis formalisierter und strukturierter Lernprozesse entsteht. Das bedeutet, daß die Qualifikation eines Individuums aus der Bildungs- und Lerngeschichte hergeleitet werden kann, dadurch beschreibbar und teilweise auch attestiert ist. Qualifikationen sind sowohl durch politische Regelungen, etwa durch die Gestaltung von Bildungsgängen, durch Professionalisierungsstrategien, aber auch durch die individuellen Chancen, die Bildungssysteme in entsprechender Weise zu nutzen, bestimmt. Demgegenüber wird Kompetenz als das subjektive Potential bezeichnet, das in allen nicht direkt bildungsbezogenen, organisierten Lernprozessen, also im Laufe der Sozialisation im weiteren Sinne, erworben wird. Damit bezeichnen beide Begriffe jeweils verschiedene Aspekte des subjektiven Handlungspotentials, die sich ergänzen, nicht jedoch gegeneinander aufhebbar sind. Die Notwendigkeit dieser vielleicht künstlich erscheinenden Differenzierung wird sofort deutlich, wenn man sie zur Analyse von beruflichen Situationen benutzt: Der Arbeitsalltag einer Erzieherin, einer Krankenschwester oder einer Altenpflegerin stellt hohe Anforderungen an das soziale Handlungspotential. Die Vermittlung der beruflichen Qualifikationen erfolgt in Ausbildung, in Praktika und in Kursen. Ob im Ausbildungssystem soziale Qualifikationen in ausreichendem Umfang vermittelt werden, muß bezweifelt werden. Die gesellschaftliche Bewertung dieser in formalen Bildungsprozessen erworbenen Qualifikationen schlägt sich in der Tarifierung der Berufsarbeit nieder. Die Eingruppierungen für Angestellte in den Sozialberufen zeigt deutlich, welch geringen Stellenwert die sozialen Qualifikationen überhaupt einnehmen. Zur materiellen Bewertung dieser Berufsarbeit werden ganz andere Dimensionen herangezogen, wie etwa die Durchschnittsbelegung in einer Einrichtung oder die Anzahl der unterstellten Fachkräfte. So finden selbst die in Bildungsgängen vermittelten sozialen Qualifikationen bereits in den Bewertungssystemen der Berufsarbeit kaum noch Beachtung. Analysen des konkreten Berufsalltags von Erzieherinnen, Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen zeigen aber, daß sie nicht nur die in der formalen Aus- oder Weiterbildung erworbenen Qualifikationen anwenden, daß sie vielmehr ihr persönliches Handlungspotential ausschöpfen und soziale Kompetenzen anwenden, die sie in anderen Lebenszusammenhängen erlernt bzw. im alltäglichen Berufshandeln erworben haben. Die im beruflichen Alltag geforderten Handlungspotentiale sind gerade nicht durch strukturierte oder zertifizierte Lehrgangsabschlüsse, Prüfungen oder Diplome nachzuweisen. Sie entstammen den subjektiv höchst unterschiedlichen, biographisch bedingten Erfahrungshintergründen der beruflich Handelnden.

Das Verhältnis von sozialen Qualifikationen und sozialen Kompetenzen im beruflichen Alltag ist noch ungeklärt. Es ist sicher von Beruf zu Beruf verschieden zu bestimmen, aber auch von den speziellen Rahmenbedingungen des Arbeitseinsatzes innerhalb eines Berufes abhängig. So verweisen z.B. der für die Sozialberufe häufig festgestellte Praxischock, von dem viele Berufsanfänger und -anfängerinnen betroffen sind, aber auch das Burn-Out Syndrom darauf, daß die beruflichen Anforderungen im Alltag nur sehr schwer allein mit den in der Ausbildung vermittelten Qualifikationen bewältigt werden können. Offenbar ermöglicht erst der Einsatz von Kompetenzen ein erfolgreiches berufliches Handeln, das auch individuell zufriedenstellend erlebt wird.

Die Unterscheidung zwischen Qualifikation und Kompetenz verweist darauf, daß die Aus- und Weiterbildungssysteme oft noch weit davon entfernt sind, eine wirkliche Berufsbefähigung zu vermitteln. Die Unterscheidung ermöglicht es aber auch wahrzunehmen, daß die Individuen in der Lage sein können, dennoch den Berufsalltag zu bewältigen bzw. auch zu verändern.

Die politische Brisanz der definitorischen Unterscheidung zwischen Qualifikation und Kompetenz liegt darin, daß real vorhandene und genutzte Handlungspotentiale beschreibbar werden und ihre Anerkennung sowie formale Aufnahme in den Qualifikationskatalog, einschließlich der entsprechend anerkannten beruflich qualifizierenden Ausbildungsschritte sowie der entsprechenden tariflichen Bewertung eingefordert werden können.

Wie ist nun soziale Kompetenz zu beschreiben? Soziale Kompetenz wird als Komplex von Fähigkeiten und Einstellungen bestimmt, die zum Umgang mit Menschen erforderlich sind (Hoets, 1993). Im folgenden werden einige Dimensionen vorgestellt, mit denen soziale Kompetenzen dekodiert, also begrifflich zur Sprache gebracht werden können:

Alltagssprachlich gibt es viele Beschreibungen von sozialer Kompetenz und dabei werden immer wieder folgende Begriffe benutzt: Kontakt aufnehmen können, Hilfe leisten können, zuhören können, konfliktfähig sein, Urteilsvermögen besitzen, Selbstbewußtsein haben, kooperieren können, kompromißbereit sein. Aus dem Bereich der Berufsforschung liegen empirische Untersuchungen vor, die zum Teil sehr heterogene Auflistungen einer Vielzahl von Fähigkeiten bringen, denen aber eine psychologische oder sozialpsychologische Dimensionierung fehlt. Geht man von einem handlungstheoretisch begründeten Ansatz aus, so läßt sich zunächst feststellen, daß der Einsatz sozialer Kompetenzen immer der Erreichung eines sozialen Handlungsziels dient. Dieser, noch formale Blick setzt sich zunächst von einer persönlichkeitsorientierten Blickweise ab, die bestimmte Fähigkeiten in ihrer Ausprägung am Individuum messen will.

Zur ersten genaueren Erfassung von Fähigkeitsbündeln kann man von folgenden Dimensionen ausgehen:

1. Kommunikations- und Kontaktfähigkeit
2. Kooperationsfähigkeit
3. Einfühlungsvermögen
4. Fähigkeit zur Selbstreflexion
5. Kritik- und Konfliktfähigkeit
6. Kompromiß- und Durchsetzungsfähigkeit

Zur genaueren Erfassung sozialer Kompetenzen muß der Blick auch auf die Art und Weise des Umgangs mit den Gefühlen, den eigenen und denen der Interaktionspartner, gelenkt werden. Soziologische Analysen der Gefühls- oder Emotionsarbeit (Hochschild, 1990, Gerhards, 1988, Dunke, 1988) versuchen, die psychischen und interaktionsbezogenen Prozesse zu beschreiben, die das berufliche Handeln prägen. Gefühlsarbeit ist nicht in allen Berufen gleichermaßen erforderlich, allerdings scheint die Tendenz dahin zu gehen, daß sie in vielen Berufen immer stärker in den Vordergrund rückt. Die Gefühlsebene wird in diesen Analysen als vollwertige Handlungsdimension begriffen, der Umgang mit Emotionen als Arbeit definiert. Hochschild zeigt am Beispiel der Stewardessen, daß die Norm, sich natürlich zu verhalten, eine ständige Veränderung der eigenen Gefühle verlangt und damit als fachliche Anforderung gelten kann. Gefühlsarbeit bezeichnet das gezielte Einsetzen emotionaler Signale für ein definiertes Ziel. Typisch für dieser Perspektive ist, daß die Person zu ihren Gefühlen eine kritische Distanz einnimmt und bewußt mit ihnen umgeht, ja sie einzusetzen lernt. Je weniger Einfluß die beruflich Handelnden auf die Situationsdefinition haben, desto höhere Belastungen sind mit der Gefühlsarbeit verbunden. Die Belastungen können soweit gehen, daß die beruflich Handelnden auf physiologisch stützende Copingstrategien in Form der Einnahme von Psychopharmaka zurückgreifen. Psychopharmakaeinnahme gilt als Indikator für die andauernde Störung der emotionalen Identität. Das bedeutet, daß es in Berufssituationen dazu kommen kann, daß die beruflich Handelnden sich ständig verleugnen müssen, um ihre beruflichen Handlungen durchzuführen.

Ein entscheidendes Element sozialer Kompetenz kann aus der berufssoziologischen und berufspädagogischen Debatte abgeleitet werden. Hier wird darauf hingewiesen, daß soziale Kompetenzen im wesentlichen auch dazu gebraucht werden, um soziale Verantwortung übernehmen zu können und Veränderungen im Bereich beruflicher und betrieblicher Rahmenbedingungen gemeinsam mit anderen durchzusetzen (Lempert, 1994).

5.2 Vergeschlechtlichung bei der Definition sozialer Kompetenz rückgängig machen

Es ist gezeigt worden, daß der Prozeß der Vergeschlechtlichung von Berufen und von Handlungsvermögen immer mit der Entwertung und Entmachtung der den Frauen zugeschriebenen Berufe und Kompetenzen verbunden ist. Solange die Zuordnung von Berufen und Kompetenzen noch in der als vermeintlich naturgegebenen Kategorie Geschlecht begründet wird, bleiben variable Zuordnungen ausgeschlossen. Die Verknüpfung von Geschlecht und Kompetenz, Geschlecht und Qualifikation, Geschlecht und Beruf muß deshalb auf zwei Ebenen analytisch und konkret aufgehoben werden:

1. auf der Ebene des beruflichen Selbstverständnisses, also in der Selbstinterpretation der beruflich Handelnden;
2. auf der Ebene von Professionalisierungsprozessen, also bei der Bildung und Veränderung von Berufsstrukturen.

Zu 1:

Auch im Bewußtsein der beruflich Handelnden spiegelt sich die gesellschaftliche Verdrängung und Abwertung sozialer Kompetenzen, ihre Nicht-Anerkennung als Qualifikation in den Berufsbildern, Tarifverträgen und Laufbahnverordnungen wider. Studien über den Berufsalltag von Krankenschwestern machen deutlich, daß viele Krankenschwestern das Stereotyp des Berufes, das mit dem Weiblichkeitsstereotyp eng verknüpft ist, als Orientierung für ihr eigenes berufliches Handeln übernommen haben (Stahr u.a.1991, Baus u.a.1992). Sie leiden unter der Nicht-Realisierbarkeit ihrer Motivation zu helfen, sie leiden unter den Bedingungen, die es ihnen nicht ermöglichen, ihre Arbeitsphilosophie umzusetzen. Die reale Situation im Berufsalltag auf der Station macht aber die Realisierung der stereotypen Vorstellungen fast unmöglich: Nur unter hohem Einsatz von Energie und Motivation, geschickter Anwendung von speziellen Strategien und bei Überwindung von Widerständen können sie ihre Vorstellungen auch nur ansatzweise umsetzen: So ist z.B. das helfende und geduldig geführte Gespräch mit dem Kranken, das im Stereotyp als zentrale Pflegehandlung gilt, und im Weiblichkeitsstereotyp zu den besonderen Befähigungen der Frauen gehört, im realen Stationsalltag kaum möglich. Durch Prioritätensetzungen des medizinischen Betriebes wird es darüberhinaus abgewertet, indem es immer nur dann zugelassen wird, wenn alle anderen, für wichtiger gehaltenen Pflegehandlungen erfüllt sind. Darüberhinaus sind es oft die Aufgaben, die als Zuarbeit zu den ärztlichen Aktionen auftreten, die für die Pflegenden zu hohen konflikthafter Situationen führen, da sie die Pflege im Sinne von patientenorientierter Unterstützung oft verunmöglichen oder erschweren. Das heißt, daß die Ste-

reotype, weder die Geschlechter- noch die Berufsstereotype, der beruflichen Realität entsprechen. Mit ihrer normbildenden Kraft verschärfen sie vielmehr die Konflikte der Berufstätigen noch zusätzlich. Die widerständige Realität gerät den Berufstätigen zum doppelten Verdruß: sie können weder den übernommenen Normen des Berufsstereotyps (eine Krankenschwester hilft dem Patienten), noch denen des Weiblichkeitsstereotyps (eine Frau wendet sich den Schwächeren zu) aufgrund der realen Bedingungen entsprechen. Auch das verbreitete Burn-Out-Syndrom kann als Reaktion auf die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit gedeutet werden. Oft interpretieren die beruflich Handelnden ihre fatale Situation als persönliches Versagen, als individuelles Problem, als eigene Schuld, aus der sie dann auch die individuellen Konsequenzen ziehen: sie geben den Beruf auf, entweder um sich der vermeintlich einfacheren Arbeit in der Familie zu widmen oder aber, um sich eine andere, weniger belastende Berufsarbeit zu suchen. Eine Veränderung des beruflichen Selbstverständnisses bedeutet die Aufhebung der Vergeschlechtlichung und die Abkehr von dem Berufsrollenbild, nach dem die in den Pflegeberufen geforderte Geduld, Empathie und Selbstverleugnung als weibliche Kompetenz bezeichnet werden. Gleichzeitig bedeutet es die Hinwendung zu professioneller Autonomie, zur Profilierung von Fachwissen und Anerkennung der Lohnabhängigkeit der Profession (Dines u.a.,1989).

Diese Veränderung des beruflichen Selbstverständnisses ist ein komplizierter Prozeß : die beruflich Handelnden müssen einerseits selbstbewußt auf die bisher unbenannten, unbeachteten und für selbstverständlich gehaltenen sozialen Kompetenzen verweisen, sie aus dem Schatten der Verdrängung herausholen und als unverzichtbaren Bestandteil des Arbeitsprozesses definieren. In den Pflegeberufen muß dazu eine realistische und geschlechtsneutrale Definition von Qualifikationen, insbesondere für die Realisierung der Pflege nach dem Pflegeprozeßmodell, erarbeitet und ihre Anerkennung durchgesetzt werden (Bischoff, 1992). Die früher als hausarbeitsnah deklarierten Kompetenzen wie Empathie und Ganzheitlichkeit gewinnen dabei eine veränderte Qualität: ihre Trainierbarkeit und ihre von den Arbeitsbedingungen abhängige Einsetzbarkeit müssen in den Mittelpunkt der Betrachtungen gerückt werden. Empathie wird dabei nicht mehr als natürliche Begabung der Frauen angesehen, sondern als ein Element der Gefühlsarbeit, die mit speziellen Methoden erlernt werden kann. Das Geschlecht der beruflich Handelnden spielt in diesem Prozeß keine entscheidende Rolle: selbst wenn es zutrifft, daß Frauen eher dazu bereit sind, Berufe zu ergreifen, in denen Gefühlsarbeit zu leisten ist, darf daraus nicht der Schluß gezogen werden, daß es an dem den Frauen zugeschrieben geschlechtsspezifischen Arbeitsvermögen läge. Dieser Schluß ist eine vorschnelle Naturalisierung und reproduziert die geschlechtsspezifischen, gesellschaftlichen Zuweisungsprozesse von Arbeit. Demgegenüber zeigt die Realität, daß auch Männer Liebe, Wärme, Geduld und Zärtlichkeit, soziale Kompetenzen einsetzen können, auch wenn es für sie schwieriger sein mag, weil es eine bewußte Distanz vom männlichen Geschlechtsste-

reotyp voraussetzt. Die Analysen über die Gefühlsarbeit verweisen jedoch auf individuelle Mechanismen und Lernprozesse, die nicht geschlechtsspezifisch geprägt sind. Die als weiblich bezeichneten Fähigkeiten dürfen nicht als weibliches Arbeitsvermögen konserviert werden, sondern ihre Sichtbarmachung muß der Professionalisierung dienen, die geschlechtsspezifischen Bezüge müssen aufgehoben und im Sinne allgemein menschlicher Qualifikationen beschrieben werden. Dabei muß die naive Bindung von Orientierungen zum Wohl des Mitmenschen an das Geschlecht zunächst gelöst werden, gleichzeitig aber die Bedeutung dieser Orientierung für die Berufsarbeit nicht etwa geleugnet werden. Vielmehr muß es Bestandteil eines entsprechenden beruflichen Selbstverständnis bleiben. Konkret heißt das, daß Krankenschwestern auf die verborgenen und nicht anerkannten Anforderungsstrukturen ihrer Arbeit, die sie tun wollen und die sie für richtig und angemessen halten, verweisen. Dabei müssen sie die Pflege als autonomen Arbeitsbereich gegenüber der Medizin profilieren. Aus der berechtigten Kritik an der Verabsolutierung der Apparatedizin, an der mangelhaften Orientierung der Institutionen an den Ressourcen von Patienten und Klienten gewinnen sie die Perspektive für eine patientennahe Pflege (Holthaus u.a.1992). Diese Kritik speist sich allerdings nicht aus dem Widerspruch zwischen einem vermeintlich weiblichen Arbeitsvermögen und den Rahmenbedingungen der beruflichen Arbeit, sondern vielmehr aus der rationalen Analyse von Heilungsprozessen. Das Pflegekonzept im ganzheitlichen patientennahen und humanitären Sinne findet seine Begründung in dem Gegenstand beruflichen Handelns, wird aus der Interpretation des Genesungsprozesses und nicht aus der vermeintlichen Eignung der Frauen, die einen Pflegeberuf ausüben, entwickelt.

Zu 2:

In den Sozialberufen gibt es in den letzten Jahren eine starke Bewegung, Professionalisierungsprozesse voranzutreiben. Der sogenannte Kita-Streik, ein Streik der Erzieherinnen in Berliner Kindertagesstätten, die machtvollen Demonstrationen, in denen der Pflegenotstand öffentlich gemacht wurde und viele gewerkschaftliche Aktionen, in denen Frauen über die engen Berufsgrenzen hinweg die Diskriminierungsstrukturen ihrer Berufe thematisiert haben, sind Belege dafür, daß sich nicht nur das berufliche Selbstverständnis von Frauen wandelt, sondern daß sie auch nach diesem Selbstverständnis ihre beruflichen Strukturen verändern wollen. Sie tragen ihre Forderungen zur Aufwertung, Höherbewertung und insbesondere zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen öffentlich vor (Winter 1994). Auch in anderen europäischen Ländern gibt es Aktionen und Streiks von Frauen in den Sozialberufen und wie Bode (1993) für die französischen Krankenschwestern nachzeichnet, wehren sich die Frauen, die ein neues Selbstverständnis von sich und ihrer Arbeit gewonnen haben, immer auch gegen alt-hergebrachte Stereotype, geschlechtsspezifische Zuweisungen und Diskriminierungen ihrer Arbeit. Wenn Frauen laut sagen, daß ihre Geduld am Ende ist, so demonstrieren sie damit ihre Entschlossenheit, den ihnen zugewiesenen Berufssystemen eine ent-

scheidende Stütze zu entziehen: ihre Geduld, jedwede Arbeitsbedingungen zu ertragen und auch ihre Geduld, soweit sie als Wesensmerkmal unentgeltlich ausgenutzt wird (Rabe-Kleberg, 1993). Eingefordert wird der Prozeß der Strukturangleichung der sogenannten Frauenberufe an die für andere, sogenannte Männerberufe normalen Bedingungen und zwar hinsichtlich der Bezahlung, des Verhältnisses von Ausbildung und Prestige, im Hinblick auf die Möglichkeiten der lebenslangen Ausübung des Berufes und im Hinblick auf die Verwissenschaftlichung des Erwerbs und der beruflichen Kenntnisse selbst.

Die Struktur der sogenannten Frauenberufe und damit auch die Unterbewertung sozialer Kompetenzen besitzt allerdings eine in ihrer Bedeutung nicht zu unterschätzende Funktion für die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung, die den Frauen in ihren Kämpfen um die Aufwertung der sozialen Kompetenz entgegenschlägt: wenn Frauen die Arbeitsbedingungen für eine lebenslange Ausführbarkeit ihrer Berufe einfordern, verbindet sich damit gleichzeitig die Forderung nach einer lebenslangen Erwerbsperspektive für Frauen. Diese lebenslange Erwerbsarbeit kann jedoch nicht nach dem Muster der männlichen Erwerbsbiographie gestaltet werden. Die Veränderung der Berufsstrukturen in den sogenannten Frauenberufen kann nur gelingen, wenn sich gleichzeitig auch in den Berufsstrukturen der sogenannten Männerberufe und Positionen etwas entsprechendes verändert. Die Strukturen sind nämlich eng mit der bestehenden Organisation und der Verteilung der gesellschaftlichen Arbeit zwischen den Geschlechtern verwoben. Je mehr Arbeit in den privaten Raum geschoben wird, je tiefer polare Geschlechterbilder verbreitet werden, desto schwieriger ist es, die Berufsstrukturen der sogenannten Frauenberufe zu verändern. Aber auch das Umgekehrte gilt: je weniger unbezahlte private Arbeit in Erziehung und Pflege zu leisten ist, je mehr sich Geschlechterpolaritäten auflösen bzw. die Frage nach dem Geschlecht an Bedeutung für die Berufsstrukturen verliert, desto leichter werden sich auch die Berufsstrukturen verändern lassen. Ebenso stellt die Aufwertung der sozialen Kompetenzen und ihre Anerkennung als Qualifikationen das herrschende Bewertungssystem von Fähigkeiten infrage: wenn technische und soziale Kenntnisse und Fähigkeiten in Berufssystemen gleichwertig behandelt werden, so relativiert sich die herausragende Position der bislang als männlich bezeichneten Qualifikationen. Bewertungssysteme dürfen aber nicht weiterhin auf Geschlechterstereotypen Bezug nehmen sondern müssen in dem je realen Arbeitsprozeß verankert werden, damit die Aufwertung der den Frauen zugeschriebenen sozialen Kompetenzen gelingen kann.

L I T E R A T U R

Baus, M.; Marxen-Wallrich, B. (1992): Krankenschwester. Probleme eines Frauenberufs. Ministerium für Gleichstellung von Frau und Mann, Materialien zur Frauenforschung und Frauenpolitik, Bd. 1. Mainz

Bischoff, C. (1992): Frauen in der Krankenpflege. Frankfurt

Bode, I. (1993): Solidarität und Beruf. Die französischen Krankenschwestern verändern ihre Perspektiven. Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung. Duisburg

Brandes, U. (1991): Die Entwicklung gesellschaftlicher Bedarfe, die Neubewertung personenbezogener Arbeit, die Anforderungen an die sozialpflegerischen Berufe und die Neuordnung der Sozialberufe, in: Krüger, H.: Frauen und Bildung. Wege der Aneignung und Umwertung von Qualifikationen in weiblichen Erwerbsbiographien. Bonn

Bunk, G.; Kaiser, M.; Zedler, R. (1991): Schlüsselqualifikationen. MitAB 2., S. 365-374

Butler, J. (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt

Dines, A.; Aronson, E.; Kafry, D. (1989): Ausgebrannt. Vom Überfluß zur Selbstentfaltung. Stuttgart

Dürk, B. (1994): Vom Aufschrei in die Niederungen der kleinen Schritte – Die Aufwertungskampagne von Frauen in der ÖTV, in: Winter, R. (Hrsg.): Frauen verdienen mehr. Berlin, S. 117 – 133

Dunkel, W. (1988): Wenn Gefühle zum Arbeitsgegenstand werden, in: Soziale Welt, 1988, S. 67ff.

Flösser, G.; Otto, H. U. (Hrsg.) (1992): Sozialmanagement oder Management des Sozialen? Bielefeld

Gerhards, J. (1988): Emotionsarbeit. Zur Kommerzialisierung von Gefühlen, in: Soziale Welt, 1988, S. 67

Gildemeister, R. (1988): Geschlechtsspezifische Sozialisation, in: Soziale Welt, S. 486 – 503

Grossmann, W. (1991): Aus Liebe zu den Kindern. Zur Entwicklung des beruflichen Selbstverständnisses von Erzieherinnen, in: Ketschau, I., Methfessel, B. (Hrsg.): Hausarbeit. Gesellschaftlich oder privat? Hohengehren

Hadler, A.; Domsch, M. E. (1994): Frauen auf dem Weg in Spitzenpositionen der Wirtschaft? in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Bd. 6/1994, S. 11 – 21

Hagemann-White, C. (1993): Die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat erappt? in: Feministische Studien 2, S. 68 – 79

Heintz, B. (1994): Die Auflösung der Geschlechterdifferenz, in: Wechselwirkungen 69, 10, S. 49-52

Hirschauer, St. (1993): Die soziale Konstruktion der Transsexualität über die Medizin und den Geschlechtswechsel. Frankfurt

Hochschild, A. R. (1990): Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle. Frankfurt

Hoets, A. (1993): Förderung sozialer Kompetenzen als Aufgabe der Personalentwicklung – Instrument der Anpassung, insbesondere von Frauen? in: Zeitschrift für Personalforschung 7, 1, S. 115 – 134

Holthaus, E.; Berndt, H.; Elkeles, Th.; Frank, M.; Zillich, N. (Hrsg.) (1992): Soziale Arbeit und soziale Medizin. FHSS-Texte, 1, Berlin

Jacobi, J. (1989): "Mütterlichkeit" und "natürliche" Begabung zur Erziehung, in: La Mamma! IFF, Köln, S. 49 – 61

Janke-Hesse, M. (1992): Durchhalten! ... Anhalten, in: Holthaus, E. u.a. (Hrsg.): Soziale Arbeit – Soziale Medizin. FHSS-Texte 1, Berlin, S. 108 – 112

Jungkunz, R.; Zauner, M. (1991): Müssen traditionelle Frauenberufe Sackgassen sein? in: Sozialmagazin, Dez. 1991, S. 12 – 17

Karten, M. E. (1994): Frauen arbeiten ander(e)s – Frauenarbeit in personenbezogenen sozialen Dienstleistungen, in: Winter, R. (Hrsg.): Frauen verdienen mehr. Berlin

Kobra (1990): Frauen in sozialen Berufen – Auswege aus der Sackgasse? Dokumentation einer Fachtagung. Kobra. Berlin

Küpper, G.; Sommer, L. (1992): Berufsrückkehrerinnen in der stationären Krankenpflege. ISAB, Köln, Leipzig

Landweer, H. (1993): Kritik und Verteidigung der Kategorie Geschlecht. Wahrnehmungs- und symboltheoretische Überlegungen zur sex/gender-Unterscheidung, in: Feministische Studien, 2, S. 34 – 44

Lempert, W. (1994): Moralisches Denken, Handeln und Lernen in der betrieblichen Berufsarbeit. Berufsmoral zwischen Parzellisierung und Universalisierung in: Beitr. AB 177, S. 178–200

Manthey, H. (1992): Der neue Man(n)ager. Berlin

Ostner, I.; Beck-Gernsheim, E. (1979): Mitmenschlichkeit als Beruf – Eine Analyse des Alltags in der Krankenpflege. Frankfurt

Ostner, I.; Krutwa-Schott, A. (1981): Krankenpflege – Ein Frauenberuf? Frankfurt

Ostner, I. (1991): "Weibliches Arbeitsvermögen" und soziale Differenzierung, in: Leviathan, 19, H. 2, S. 192 – 207

Pinl, C. (1993): Vom kleinen zum großen Unterschied. "Geschlechterdifferenz" und konservative Wende im Feminismus, Hamburg

Rabe-Kleberg, U. (1991): Pro Person. Dienstleistungsberufe in Krankenpflege, Altenpflege und Kindererziehung. Bielefeld

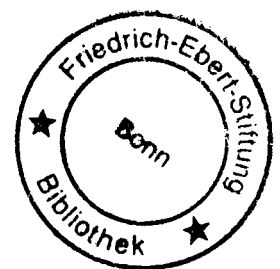
Rabe-Kleberg, U. (1993): Normalisierung und Professionalisierung der Berufe im Sozial-, Erziehungs-, Pflegebereich, in: Soziale Frauenberufe in der Krise. Aufwertung und Berufsperspektiven. Berlin

Stahr, I.; Jungk, S.; Schulz, E. (Hrsg.) (1991): Frauen in der Gesundheitsvorsorge. Texte der Essener Frauenstudien. Essen

Wetterer, A. (Hrsg.) (1992): Profession und Geschlecht: Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt

Winker, G. (1995): Büro-Computer-Geschlechterhierarchie. Frauenförderliche Arbeitsgestaltung im Schreibbereich. Opladen

Winter, R. (Hrsg.) (1994): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin



Lesehinweis:

Stiegler, B.: Zur Aufhebung des Eheprivilegs im Grundgesetz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Juni 1992

Stiegler, B.: Vom gesellschaftlichen Umgang mit den Qualifikationen von Frauen – eine Kritik des herrschenden Qualifikationskonzeptes, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, November 1992

Stiegler, B.: Zur Zukunft der Hausarbeit, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, März 1993

Stiegler, B.: In Zukunft wieder Reservearmee? – Frauen und demographischer Wandel, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, August 1993

Stiegler, B.: Die Doppelverdienerin – Zur geschlechtshierarchischen Verdienstdifferenz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Dezember 1993

Zur Autorin:

Dr. Barbara Stiegler, Dipl.-Psychologin, Dipl.-Pädagogin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Arbeits- und Sozialforschung im Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn. Arbeitsschwerpunkt: Frauenforschung