GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Stigmatisierung als biografische Herausforderung professionellen Handelns in der Gleichstellungsarbeit

Kassebaum, Silke

2014

https://doi.org/10.25595/2644

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kassebaum, Silke: *Stigmatisierung als biografische Herausforderung professionellen Handelns in der Gleichstellungsarbeit*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 6 (2014) Nr: 1, 82–92. DOI: https://doi.org/10.25595/2644.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/gender.v6i1.18111

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Silke Kassebaum

Stigmatisierung als biografische Herausforderung professionellen Handelns in der Gleichstellungsarbeit

Zusammenfassung

Die Implementierung der Position der Gleichstellungsbeauftragten in öffentlichen Institutionen ist in der Regel gelungen. Funktionsträgerinnen auf diesen Posten gehören dabei mittlerweile nicht mehr zwingend einer gesellschaftspolitischen Bewegung an bzw. grenzen sich teilweise explizit von der Frauenrechtsbewegung ab. Darüber hinaus haben sich, beispielsweise durch die Etablierung von Vernetzungsstrukturen, Professionalisierungsprozesse vollzogen. Dennoch haftet der Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten das „Stigma des Feminismus" an. Vor diesem Hintergrund stellt der Beitrag die Frage nach dem Zusammenspiel biografischer Verletzbarkeit und professionellen Handelns von Gleichstellungsakteurinnen. Stigmatisierungsprozesse in der Gleichstellungsarbeit werden dabei auf der Ebene interpretativer Interaktionsräume verortet und aus feministischer Perspektive betrachtet. Letztlich wird die Notwendigkeit eines reflexiven Stigmamanagements als biografisch dimensioniertes Professionalisierungsprojekt von Gleichstellungsakteurinnen identifiziert.

Schlüsselwörter
Stigmatisierung, Gleichstellungsarbeit, Biografie, professionelles Handeln, Feminismus

Summary

Stigmatisation as a biographical challenge of professional practice in gender equality work

Gender equality offices have generally been successfully implemented in public institutions. Office-holders no longer have to belong to a socio-political movement or they distance themselves explicitly from the women's rights movement. A process of institutionalisation and (or so it seems) of demarcation of the original female emancipation and women's rights movement has taken place. Nevertheless, women's issues and equal opportunity commissioners are stuck with the stigma of feminism. Against this background, this article analyses the interplay between biographical vulnerability and the professional activity of equal opportunity commissioners. Stigmatisation processes in gender equality work are located on the interpretative level of spaces of interaction and are looked at from a feminist perspective. The article concludes that reflective stigma management is required as a biographically-dimensioned professionalisation project of equal opportunity commissioners.

Keywords
stigma, gender equality work, biography, professional practice, feminism

1 Gleichstellungsarbeit im Spannungsfeld von Organisation und Interaktion

Ausgehend von der (neuen) Frauenbewegung, die ihren Ursprung in der 68er-Bewegung nahm, vollzogen sich Ende der 1970er Jahre Diskurse zur Implementierung von Gleichstellungsarbeit in bestehende Strukturen von Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Katalysiert wurden diese durch die heterogene Struktur innerhalb der Frauenbewegung. Diese muss als ein Konstrukt verschiedener Strömungen verstanden werden, „zwischen denen keine Übereinstimmung herrschte und herrscht über die Frage, wie die

zukünftige Gesellschaftsordnung aussehen soll und wie, auf welchem Wege, die Veränderung zu erfolgen hat" (Nave-Herz 1997: 104). Obgleich bis in die heutige Zeit keine Einigkeit über diese Frage besteht, institutionalisierte sich die Gleichstellungsarbeit seit den 1980er Jahren auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen mit dem Ziel, die bestehende Gesellschaftsordnung hinsichtlich einer größeren Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu modifizieren.[1] Somit hat die Etablierung der Gleichstellungsarbeit in bestehende Organisationen den Anspruch, deren Strukturen zu verändern, was letztlich zur Umgestaltung bestehender Gesellschaftsordnungen führen kann. Versteht man Organisationen und darüber hinaus gesamtgesellschaftliche Strukturen im sozialwissenschaftlichen Sinn als sich gegenseitig stabilisierende, zwischenmenschliche Beziehungsgeflechte, also als interaktiv hergestellte soziale Systeme, so sind „Beziehungen zwischen den Organisationsmitgliedern gleichermaßen Aufbau und Ablauf der Organisation […] und deren nachhaltige Veränderung zugleich ein organisatorischer Wandel" (Rosenstiel 2005: 229). Insofern kann das Interaktionsverhalten von Gleichstellungsakteurinnen[2] als entscheidender Indikator für gelingende Gleichstellungsarbeit gewertet werden.

Erweitert man den Blick auf Organisationen um eine kulturwissenschaftliche Perspektive, „kann alles, was in der Organisation beobachtbar ist, als Ausdruck spezifischer, ihr zu Grunde liegender Überzeugungen und Werte interpretiert werden" (Rosenstiel 2005: 228)[3]. Dabei weisen Organisationen in der Regel hierarchisierte Arbeitsteilungen auf. Ausgehend vom Geschlechterverhältnis reproduzieren Organisationen als soziale Systeme folglich bestehende Macht- und Herrschaftsordnungen, zum einen auf der Strukturebene und zum anderen in Interaktionen, in Form von handlungsleitenden Normen- und Wertevorstellungen der Organisationsmitglieder. So formuliert Bourdieu (1997):

„Der Vorrang des Männlichen (in der legitimen Definition der Teilung der geschlechtlichen Arbeit und der geschlechtlichen Arbeitsteilung, in denen der Mann beidemal ‚den oberen Part' einnimmt, während die Frau ‚unten' ist, wird er offenbar) drängt sich […] nahezu unausweichlich auf als Matrix aller Wahrnehmung, Gedanken und Handlungen sämtlicher Mitglieder der Gesellschaft und als unangefochtenes, weil außerhalb der Bewußtwerdung und der Überprüfung gelegenes Fundament einer androzentrischen Vorstellung von der biologischen und der sozialen Reproduktion" (Bourdieu 1997: 175).

Dort gelten „die männlichen Normierungen und Forderungen eben nicht als spezifisch männliche, sondern als das Objektive und schlechthin allgemein Gültige" (Simmel

1 Nave-Herz (1997) identifiziert in ihrer Analyse zur Geschichte der Frauenbewegung in Deutschland vier Strömungen: 1. das humanistisch-aufklärerische Konzept, 2. das marxistische und radikalsozialistische Konzept, 3. das radikal-feministische Konzept und 4. das Gleichberechtigungskonzept. Während die ersten drei Konzepte, basierend auf unterschiedlichen Erklärungsmodi, die Veränderung der bestehenden Gesellschaftsordnung anstreben, verfolgt das Gleichberechtigungskonzept einen Wandel der Situation der Frau, „ohne die Gesellschaftsordnung selbst in Frage zu stellen" (Nave-Herz 1997: 104ff.); mögliche gesamtgesellschaftliche Veränderungen werden als Folge und nicht als Ziel des Konzeptes bewertet.

2 Im Text wird für diese Berufsgruppe die weibliche Form verwendet, weil Mitarbeitende in der Gleichstellungsarbeit in der Regel weiblich sind.

3 Rosenstiel (2005) differenziert u. a. zwischen unbewussten Basisannahmen in Form von Grundüberzeugungen in Bezug auf beispielsweise die Umwelt, die Wahrheit oder die Natur des Menschen und durchaus bewussten Normen, Standards und Werteorientierungen, die als Verhaltensrichtlinien für die Organisationsmitglieder gelten (vgl. Rosenstiel 2005: 227ff.).

1985: 209). Folglich ist der Ausschluss der Frauen von der Macht im öffentlichen Leben in der stark männlich geprägten Struktur der Gesellschaft begründet.

Vor dem Hintergrund, dass sich institutionalisierte Gleichstellungsarbeit in jenen „männlichen" Strukturen vollzieht, die sie zu verändern gedenkt, ist es nicht verwunderlich, wenn die AkteurInnen der Gleichstellungsarbeit, in der Regel Frauen, in sozialen Aushandlungsprozessen auf Widerstände stoßen. Häufig erleben die Akteurinnen der Gleichstellungsarbeit diese Konflikte nicht in Form sachlicher Auseinandersetzungen, sondern als abwertende Rhetorik zur Diskreditierung ihrer Argumente. Auf der Ebene symbolischer Gewalt, „die eine Dimension aller Herrschaft ist und das Essentielle der männlichen Herrschaft ausmacht" (Bourdieu 1997: 166), kann ein solches Verhalten als aggressiv bewertet werden (vgl. Hufer 2001: 66f.).

In einem journalistischen Beitrag über kommunale Gleichstellungsarbeit wird auf die diskreditierende Wirkung eines stereotypen Images der Gleichstellungsakteurinnen Bezug genommen.

„‚Ich trage keine Latzhose. Und ich bin auch nicht verbittert'. Dass man mit einer Gleichstellungsbeauftragten zumindest kurz über die Latzhosenfrage reden muss […] ist nicht weiter verwunderlich. Das Walküren-Klischee scheint in Beton gegossen" (Louis 2013: 25).

Das Zitat verweist auf die Wirkmächtigkeit hinter der Zuschreibung „unattraktive, streitbare Emanze", die anscheinend zum Arbeitsalltag der Gleichstellungsakteurinnen gehört. Obgleich die berufliche Position in der Gleichstellungsarbeit der eigentliche Auslöser für die negative Zuschreibung ist, werden die Gleichstellungsbeauftragten nicht in ihrer professionellen Rolle, sondern in ihrer Geschlechtszugehörigkeit angegriffen. Dieses Phänomen ist unabhängig von der Einstellung zu beobachten, die Gleichstellungsakteurinnen zu ihrer Funktion haben[4]; ihr Frausein steht im Vordergrund. Insgesamt wird ein Mechanismus deutlich, durch den der persönliche Angriff offenbar die Position, die Gleichstellungsakteurinnen innerhalb der Organisation haben, schwächen soll – Stigmatisierung als (strategisches) Mittel zum Machterhalt. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach der biografischen Verletzbarkeit der betroffenen Gleichstellungsakteurinnen und den Auswirkungen auf ihr professionelles Handeln. Einen Umgang mit Stigmatisierungen zu finden, gehört demzufolge zu den biografischen Herausforderungen professionell im Gleichstellungsbereich Handelnder.

2 Zur biografischen Dimension professionellen Handelns

Die Frage des professionellen Umgangs mit Stigmatisierungen in der Gleichstellungsarbeit ist zugleich eine Frage der Strukturlogik professionellen Handelns und der Biografien der einzelnen Gleichstellungsakteurinnen. Oevermann (1996) konstatiert, dass für die Analyse von Professionalisierungsprozessen eine einseitige Perspektive auf institutionelle Ausprägungen zu kurz greift. Es bedürfe für das Verständnis innerer Handlungsprobleme und -notwendigkeiten vielmehr „einer Explikation der Strukturlogik

4 Hier sei beispielsweise auf die teilweise erfolgende Abgrenzung von Gleichstellungsakteurinnen zur ursprünglichen Frauen- bzw. Emanzipationsbewegung verwiesen.

des professionellen Handelns“ (Oevermann 1996: 70f.). Diese Strukturlogik entfalte sich vor dem Hintergrund der „widersprüchlichen Einheit von Rollenhandeln und Handeln als ganze Person als eine der zentralen Dimensionen professionellen Handelns“ (Oevermann 1996: 109). Dabei ist für Oevermann (1996) professionelles Handeln „immer mehr […] als eine bloße rollenförmige Tätigkeit“ (Oevermann 1996: 112), sondern wird biografisch bedingt. Schlüter (2006) verdeutlicht anhand der Analyse der Lebensgeschichte einer Gleichstellungsakteurin exemplarisch den Zusammenhang zwischen biografischen Ressourcen und professionellem Handeln. Schlüter betont, dass „ein sensibles Beziehungsmanagement sowie eine weitreichende Gestaltungskompetenz sehr förderlich für das Management ihrer [der Gleichstellungsakteurin, Anm. S. K.] gewählten Tätigkeit [sind]“ (Schlüter 2006: 60). Gleichstellungsakteurinnen als professionell Handelnde sind dementsprechend unabhängig von Stigmatisierungsprozessen als ganze Person und somit biografisch in ihre Arbeitsbereiche involviert.

Biografien sind von Subjekten hervorgebrachte Konstruktionen der bedeutungszuschreibenden und sinnherstellenden Organisation einer Vielzahl von Lebensereignissen in einen Gesamtzusammenhang (vgl. Marotzki 2005: 179). Basierend auf den konkreten Erfahrungswelten der/des Einzelnen wird eben dieser eigenständige „Bedeutungs- und Sinnzusammenhang für Kreativitäts- und Problemlösungsprozesse systematisch berücksichtigt und aufgenommen“ (Marotzki 2005: 186). Im Umkehrschluss bedeutet dies für den Zusammenhang von biografischen Verläufen und professionellem Handeln der Gleichstellungsakteurinnen, „dass Professionalisierungsprozesse und die Herausbildung professioneller Orientierungs-, Deutungs- und Handlungsmuster nicht unabhängig von ihrer biographischen Genese verstanden und erklärt werden können“ (Fabel-Lamla 2006: 50). Eine solche biografieanalytische Perspektive ermöglicht zum einen die Rekonstruktion biografischer „Konstitutionsbedingungen professioneller Reflexions- und Handlungspotenziale“ (Fabel-Lamla 2006: 51). Zum anderen gelingt mit ihrer Hilfe die verknüpfende Betrachtung „biographischer Verläufe und Professionalisierungsprozesse mit institutionellen und kulturellen Rahmungen sowie gesellschaftlichen Wandlungs- und Transformationsprozessen“ (Fabel-Lamla 2006: 51).

Nagel (2000) bettet ihre Überlegungen zum Zusammenhang von Biografie, Professionalität und Beruf in Ausführungen über gesellschaftliche Wandlungs- und Transformationsprozesse (gleichsam Modernisierungsprozesse) ein. Diese sind einerseits durch die Festschreibung sozialstruktureller Indikatoren wie soziale Herkunft, Ethnie und Geschlecht sowie andererseits durch dynamische Prozesse der Enttraditionalisierung und Individualisierung von Lebenslagen gekennzeichnet (vgl. Nagel 2000: 360ff.). Nagel resümiert am Beispiel der sozialberuflichen Praxis, dass es für das Verhältnis einer Personen zu ihrem Beruf um eine zentrale Problematik gehe, nämlich „um die Balance von persönlicher Hingabe an den Beruf und wissenschaftlicher Distanz zur eigenen Berufsrollenausübung“ (Nagel 2000: 365). Dieser Balanceakt durchziehe das ganze Berufsleben, umfasst das Spannungsfeld zwischen Rollenhandeln und Handeln als ganze Person (vgl. Oevermann 1996: 109) und ist im Fall der Gleichstellungsarbeit – als biografisch dimensioniertes Professionalisierungsprojekt – ein Aushandlungsprozess zwischen einem Zuviel an persönlicher Verletzbarkeit als ganze Person und einem Zuwenig an professioneller Distanz zur Rolle als Gleichstellungsakteurin.

3 Eine feministische Perspektive auf Stigmatisierung in der Gleichstellungsarbeit

Organisationsmitglieder begegnen sich, wie bereits dargelegt, als Vertretungen von Institutionen interaktiv. In diesen Interaktionsprozessen konstituiert sich soziale Wirklichkeit, „die zwar in einem Zusammenhang mit der übergeordneten Sozialstruktur und Kultur der Gesellschaft steht, die daraus aber nicht einfach abgeleitet werden kann" (Engelhardt 2010: 123), weil es in sozialen Aushandlungsprozessen zugleich auch immer um die Identität der beteiligten Interagierenden geht. Ohne die Identitätsbestimmung des Gegenübers fehlt die Voraussetzung für soziale Interaktion. „Soziale Interaktion setzt Fremd- und Selbstidentität voraus und gestaltet sie zugleich" (Engelhardt 2010: 127). Ein wesentlicher Bestandteil der Selbst- und Fremdidentifikation ist die merkmalsgeleitete Eingruppierung in kulturelle Stereotype anhand normativer Zuschreibungen, beispielsweise über die Geschlechtszugehörigkeit. Dabei liefert „Geschlecht die Basis […] für eine Kodifizierung, worauf sich sowohl soziale Interaktionen und Machtstrukturen aufbauen" (Kotthoff 2001: 164). Weichen Personen von normativen Identitätsstandards ab, können Stigmatisierungen über alltägliche Machtstrategien und -spiele als Kontrollpraxen der „Normalisierung und Disziplinierung" (Knapp 2012: 239) zur diskriminierenden Praxis werden (vgl. Engelhardt 2010: 125, 129). „Zuweilen zeigen [Menschen gegenüber Personen mit einem Stigma, Anm. S. K.] auch offen diskriminierendes Verhalten, zumindest dann, wenn sie sich dabei der Unterstützung ihrer Bezugsgruppe sicher sein können oder es sich um offensichtlich gesellschaftlich geächtete Merkmale handelt" (Kardorff 2009: 139).

In einem Zeitschriftenartikel zur Frage, warum Feminismus „peinlich" und trotzdem notwendig sei, schreibt die Journalistin Martina Behm (2006):

> „Ich will nicht, dass ein Personalchef von mir denkt, ich sei eine verbissene Latzhosenträgerin, die den Plural nur in der weiblichen Form benutzt. Denn das ist das Bild, das wir Deutschen von Feministinnen haben: männerfeindlich, anstrengend und unattraktiv" (Behm 2006).

Das Zitat stellt auf den ersten Blick ein geächtetes Merkmal ins Zentrum der Argumentation – das Stigma des Feminismus. Einmal mit diesem Stigma versehen, nimmt diese Zuschreibung eine Art Masterstatus ein, der dazu führen kann, dass betroffene Personen bzw. Gleichstellungsakteurinnen ausschließlich hierüber wahrgenommen werden (vgl. Kardorff 2009: 144). Im zitierten Fall zeigt sich ein Abgrenzungsdruck zur feministischen Gesinnung aus Angst vor Diskriminierung. Der dahinter liegende Mechanismus ist das Absprechen von Attraktivität, was zur Diskreditierung der betreffenden Frau führt (vgl. Engelhardt 2010: 129). In diesem Zusammenhang entschlüsselt sich auf den zweiten Blick ein verdecktes Stigma. Gleichstellungsakteurinnen werden zum einen durch ihre Zuweisung zum Feminismus und zum anderen durch ihr Frausein stigmatisiert. Das verdeckte Stigma Frausein ist getarnt durch die „‚Normalisierung des Nicht-Normalen', wenn Frau zu sein zwar faktisch ein Stigma bedeutet, das indes zur Qualität einer ‚Normalidentität' geworden ist" (Petzold/Orth 2012: 241). Diese Annahme beruht auf der Argumentation, dass Stigmatisierungen „ihre normative Kraft vor dem Hintergrund der jeweiligen gesellschaftlichen Normalitätsdispositive" (Kardorff

2009: 145f.) entfalten und den Diskreditierten u. a. in Form von symbolischer Gewalt entgegentritt, die in Zusammenhang mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen steht. Demzufolge rücken Herrschaft, Macht und (symbolische) Gewalt im Zusammenhang mit Stigmatisierung im Geschlechterverhältnis in den Fokus.

Geeignet zur Analyse dieses Zusammenhangs zwischen Geschlechtszugehörigkeit und Stigmatisierung sind Erklärungsmodelle mit einem handlungstheoretischen Bezug bei gleichzeitiger Berücksichtigung soziosymbolischer Wertesysteme. Knapp (2012) nimmt in ihren Ausführungen zu Macht und Geschlecht Bezug auf Elizabeth Grosz, die Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern dreidimensional unterscheidet und zugleich den Versuch unternimmt, diese drei verschiedenen sozio-kulturellen Ebenen zusammenzudenken. Grosz differenziert in Sexismus, patriarchales System und Phallozentrismus (vgl. Knapp 2012: 244). Unter Sexismus[5] wird die unberechtigte differenzielle Behandlung der beiden Geschlechter verstanden, die zur „Ermächtigung" des einen Geschlechts auf Kosten des anderen führt. Beim Stigma des Feminismus besteht der Abwertungs- bzw. Unterdrückungsmechanismus nicht nur aus diskriminierendem und unfairem Verhalten gegenüber Gleichstellungsakteurinnen auf der interaktiven Ebene, vielmehr werden diese Handlungen darüber hinaus durch „soziale Institutionen, Gebräuche und Handlungsweisen, Gesetze, Rituale und alltägliche Grundannahmen […] in einer Art und Weise [gestützt], die für Frauen nicht gilt" (Knapp 2012: 245). Demnach können in unserer Kultur einzelne Frauen einzelne Männer diskriminieren, aber Frauen als Gruppe nicht Männer als Gruppe unterdrücken, weil ihnen als sozialer Einheit der Zugang zu Macht fehlt. Eng verbunden mit Sexismus ist das patriarchale System als zweite sozio-kulturelle Dimension. Zusätzlich zur unterschiedlichen und ungleichen Behandlung gerät nun die differente Bewertung und Bedeutungszuschreibung (sogar bei gleichem Verhalten) der beiden Geschlechter in den Fokus. Anschlussfähig an diese Überlegungen sind die oben angeführten quasi unsichtbaren, weil faktisch zur Normalität avancierten, alltäglichen Stigmatisierungen von Frauen insgesamt. Diese sind „jenseits partikularer, konkreter sexistischer Handlungen" in einer Struktur verankert, „die systematisch Männlichkeit in positiven und Weiblichkeit in negativen Termini wertet" (Knapp 2012: 245). Sowohl sexistische Ungleichbehandlungen als auch patriarchale Ungleichbewertungen nehmen Bezug auf diskursiv verankerte phallozentrische Repräsentationssysteme. Damit ist die zusammenfassende Repräsentation der beiden Geschlechter in einem einzigen Modell gemeint, „das ‚menschlich' oder ‚human' genannt wird, tatsächlich aber nur mit dem Maskulinen kongruent ist" (Knapp 2012: 246). Über Sozialisationsprozesse wird der Phallozentrismus als Bezugsrahmen sowohl von den Stigmatisierten als auch von den Stigmatisierenden internalisiert und von beiden als Normalitätsschablone der Selbst- und Fremdidentifikation herangezogen (vgl. Engelhardt 2010: 130).

Aus einer feministischen Perspektive betrachtet, sind Stigmatisierungen in der Gleichstellungsarbeit 1. sexistisch motivierte interaktive Kontrollmechanismen, 2. eingefasst von einer latenten Struktur systematischer positioneller Unterdrückung von Frauen mit 3. Bezugnahme auf phallozentrische Wertesysteme, die das Primat des Männli-

5 Sexismus äußert sich in einer Vielzahl von Verhaltensweisen. Angefangen bei abwertenden, negativen Äußerungen über Frauen, ihren aktiven Ausschluss aus bestimmten gesellschaftlichen Räumen und von Tätigkeiten bis hin zu offen gewalttätigen Handlungen – Einschüchterung, Belästigung, sexualisierter oder anderer physischer Gewalt (vgl. Knapp 2012: 244).

chen bei gleichzeitiger Subordination des Weiblichen bestätigen und 4. das Ziel haben, „männliche Suprematie aufrechtzuerhalten und fortzuführen“ (Knapp 2012: 245).

4 Auswirkungen von Stigmatisierung auf die Gleichstellungsarbeit

Das Stigma des Feminismus ist ein Machtmittel, was „durch produktive Effizienz und durch strategischen Reichtum bestimmt [wird]“ (Honneth 1985: 184) und sich in facettenreicher und folgenschwerer Art und Weise auf die Arbeit der Gleichstellungsakteurinnen auswirken kann. Um das Spektrum möglicher Entwicklungsverläufe von Stigmatisierungsprozessen zu verdeutlichen, werden im Anschluss zwei exemplarische Szenarien skizziert, die auf Beobachtungen[6] in Kontexten der Gleichstellungsarbeit zurückzuführen sind und bei weitem keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.

Im ersten Fall reagiert die Gleichstellungsakteurin mit der Veränderung der eigenen Person auf das Stigma des Feminismus, indem sie sich mit den diskreditierenden Eigenschaften, die sich an das Stigma knüpfen, identifiziert, und gleichzeitig ihre vorherrschenden Normalitätsvorstellungen modifiziert. Sie übernimmt in einem biografischen Entwicklungsprozess das „Walküren-Klischee“ als Selbstidentifikationskonzept über ihre berufliche Rolle hinaus und vertritt es in Interaktionsprozessen selbstbewusst. Dadurch nimmt sie den Stigmatisierenden in gewisser Weise die Macht über den Mechanismus ihrer Abwertung, weil sie den zugrunde gelegten Normalitätsmaßstab nicht als erstrebenswert ansieht und ablehnt. Darüber hinaus bewegt sie sich in einem Subkontext, in dem sie die Deutungshoheit innehat. Besonders problematisch für ihr professionelles Handeln als Gleichstellungsakteurin erweisen sich die Veränderungen ihrer Normalitätsnormen vor allem im Kontakt mit ihrer Zielgruppe. Es werden von ihr nur die Frauen als Zielgruppe der eigenen Arbeit anerkannt, die sich basierend auf feministischen Ansichten mit den veränderten Normalitätsmaßstäben der Gleichstellungsakteurin solidarisieren. Diese „Notwendigkeit“ der Solidarisierung hat zudem einen Einfluss auf der kollegialen Arbeitsebene. In beiden Fällen vollziehen sich durch die veränderten Normalitätserwartungen der Gleichstellungsakteurin Selektionsprozesse, weil sich sowohl Klientinnen als auch Kolleginnen mit Erwartungen konfrontiert sehen, mit denen sie sich nicht identifizieren können oder wollen, da sie von den eigenen Erfahrungsräumen abweichen. Diese Form des Stigmamanagements verhindert Gleichstellungsarbeit durch den Rückzug in einen Subkontext, in dem sich Stigmatisierungsprozesse umkehren und potenzielle Klientinnen und Kolleginnen diskreditiert werden.

Standen im ersten Fall die Veränderungen der Normalitätsnormen der Gleichstellungsakteurin im Vordergrund, hat die Gleichstellungsmitarbeiterin im zweiten Beispiel gesellschaftliche Normalitätsstandards voll verinnerlicht. Durch die quasi unfreiwillige Übernahme der Position in der Gleichstellungsarbeit („Ich reiße mich nicht um den Job“) ist sie plötzlich gezwungen, „sich vor dem Hintergrund der bisher für selbstver-

6 Bei den erwähnten Beobachtungen handelt es sich nicht um Datenerhebungen im Rahmen eines Forschungsprojektes. Vielmehr basieren sie auf beruflichen und ehrenamtlichen Erfahrungszusammenhängen der Autorin in unterschiedlichen Arenen der Gleichstellungsarbeit.

ständlich gehaltenen Normalitätsvorstellungen als Person mit einem Stigma wahrzunehmen“ (Engelhardt 2010: 131). Diese Wahrnehmung als diskreditierte Person mit beschädigter Identität führt zum Rückzug aus Konfrontationsprozessen. Da es zu ihrem Berufsprofil als Gleichstellungsakteurin gehört, auf Missstände aufmerksam zu machen und diese anzumahnen, führt ihr Stigmamanagement, das auf Meidungsverhalten beruht, ebenfalls zur Verhinderung von Gleichstellungsarbeit.

Für das professionelle Handeln in der Gleichstellungsarbeit, so zeigen die Fälle, spielt das Stigmamanagement als aktive Herstellungsleistung und als Bestandteil des biographischen Identitätsmanagements von Gleichstellungsakteurinnen eine wichtige Rolle (vgl. Kardorff 2009: 156).

5 Stigmamanagement und Unterstützungsstrukturen

Stigmatisierungsprozesse in der Gleichstellungsarbeit sind berufsbiografische Herausforderungen. Sie eröffnen die Frage, wie Gleichstellungsakteurinnen bei ihrem Stigmamanagement unterstützt werden können, um beispielsweise durch die Ausbildung einer professionellen Haltung Stigmatisierungen als Chance für ihre berufliche Entwicklung und als persönliche Bereicherung zu deuten (vgl. Engelhardt 2000: 136). Dabei wird das Stigmamanagement als „reflexiver innerer Prozess“ (Kardorff 2009: 153) verstanden. Tiefel (2004) hat in ihrer Untersuchung zur „Beratung und Reflexion“ am Beispiel der Erziehungsberatung die Verquickung zwischen Biografie und Profession untersucht und ein Modell professioneller Reflexion entwickelt. „Reflexion wird damit als wesentlicher Bestandteil professioneller Handlungen definiert und soll in unterschiedlicher Weise […] institutionalisiert werden“ (Tiefel 2004: 104). Für Schlüter (2008) ist die biografische Reflexionsfähigkeit nicht nur eine Voraussetzung für professionelles Handeln, sondern darüber hinaus ein Zugang zum Verstehen von Professionen insgesamt. Sie argumentiert in Anlehnung an Heinritz (1997) am Beispiel der Erziehungswissenschaft, dass es Professionen gebe, die im Gegensatz zu anderen Berufsfeldern die ganze Persönlichkeit der in ihr Tätigen erforderten und deren Entwicklungen dementsprechend nur vor dem Hintergrund der Biografien dieser AkteurInnen verstanden werden könnten (vgl. Schlüter 2008: 11). Folglich ist die Fähigkeit zur Selbstreflexivität der Gleichstellungsakteurinnen doppelt bedeutsam: einerseits für ihr professionelles Handeln insgesamt – nicht nur im Fall von Stigmatisierungsprozessen – und andererseits für die Gleichstellungsarbeit als „biographische Disziplin“ (Schlüter 2008: 11).

Ein reflektierendes Vorgehen, das in Kontexten sozialer Arbeit – etwa in Form von Supervisionen und Fallbesprechungen zur Fehlervermeidung – Bestandteil der professionellen Tätigkeit ist, kann im Fall der Gleichstellungarbeit ebenso zu einer differenzierteren Wahrnehmung und Interpretation von Stigmatisierungsprozessen beitragen. Die persönlichen Verstrickungen von Gleichstellungsakteurinnen werden somit gemindert, was letztlich zu ihrer biografischen und professionellen Stärkung sowie zur Qualitätssteigerung der Gleichstellungsarbeit insgesamt führt. Letztlich kann resümiert werden, dass „Professionalisierung […] durch eine handlungsentlastete Reflexionsarbeit“ (Stelmaszyk 2009: 430) entsteht.

Diese handlungsentlastende Reflexionsarbeit kann nicht nur durch „die neuen Verfahren der selbstreflexiven und selbstvergewissernden Betrachtung“ (Schütze 1992: 165), beispielsweise im Rahmen von Coachings oder Supervisionen, sondern darüber hinaus durch Professionalisierungsprozesse auf der Diskursebene unterstützt werden. Wissenschaftliche Auseinandersetzungen erzeugen Theoriebezüge, sogenannte höhersymbolische Sinnwelten, die als Orientierungshorizonte die Reflexionsarbeit der Gleichstellungsakteurinnen bereichern, beispielsweise, wenn die Gleichstellungsakteurinnen ihr berufliches Handeln mit den theoretisierten Annahmen in Beziehung setzen. Das individuelle Stigmamanagement der einzelnen Gleichstellungsakteurin wird somit durch die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit insgesamt unterstützt.

„Unter dem Druck der Verhältnisse, so kann man zusammenfassend sagen, bleibt den Berufsangehörigen gewissermaßen gar nichts anderes übrig, als größtes Interesse und Gewicht auf die Professionalisierung ihrer beruflichen Praxis zu legen, weil sie nur so dem Teufelskreis von Vereinseitigung der beruflichen Tätigkeit […] und der Verstrickung der persönlichen Lebenswege darin entgehen können“ (Nagel 2000: 363).

Für Gleichstellungsakteurinnen ist es deshalb hilfreich, die Auseinandersetzung über Stigmatisierungsprozesse in Diskurse zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit zu implementieren. Dies kann zur wichtigen Ressource sowohl im professionellen Umgang mit Stigmatisierungen als auch bei der Herausbildung eines individuellen beruflichen Selbstverständnisses werden.

6 Fazit und Ausblick

Da Gleichstellungsakteurinnen als ganze Personen und folglich biografisch in ihre Arbeitsbereiche involviert sind, entfaltet sich auch die Wirkmächtigkeit des Stigmas des Feminismus vor diesem Hintergrund. Um im Kontext dieser diskreditierenden (Berufs-) Praxis professionell handlungsfähig zu bleiben, brauchen Gleichstellungsakteurinnen ein selbstreflexives und handlungsentlastendes Stigmamanagement. Wichtig für das individuelle Stigmamanagement der einzelnen Gleichstellungsakteurin ist die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit insgesamt. Notwendig wären wissenschaftliche Untersuchungen mit biografieanalytischer Perspektive, um erstens das Ausmaß und die Prozesshaftigkeit von Stigmatisierungsprozessen in der Gleichstellungsarbeit besser verstehen zu können, zweitens die Untersuchungsergebnisse zur (Weiter-)Entwicklung geeigneter Reflexionsmaßnahmen heranzuziehen sowie drittens Professionalisierungsdiskurse zur Gleichstellungsarbeit zu bereichern.

Literaturverzeichnis

Bourdieu, Pierre. (1997). Die männliche Herrschaft. In Irene Dölling & Beate Krais (Hrsg.), *Ein alltägliches Spiel – Geschlechterkonstruktionen in der sozialen Praxis* (S. 153–217). Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Behm, Martina. (2006). *Feminismus: Emanze? Ich doch nicht! Warum Feminismus peinlich ist – aber trotzdem notwendig.* Zugriff am 10. Juli 2013 unter www.brigitte.de/gesellschaft/politik-gesellschaft/feminismus-peinlich-547242.

Engelhardt, Michael von. (2010). Erving Goffman: Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. In Benjamin Jörissen & Jörg Zirtas (Hrsg.)*, Schlüsselwerke der Identitätsforschung* (S. 123–140). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Fabel-Lamla, Melanie. (2006). Biographische Professionsforschung im Kontext Schule. In Peter Cloos & Werner Thole (Hrsg.), *Ethnographische Zugänge. Professions- und adressatInnenbezogene Forschung im Kontext von Pädagogik* (S. 49–63). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Heinritz, Charlotte. (1997). Autobiographien als erziehungswissenschaftliche Quellentexte. In Barbara Friebertshäuser & Annedore Prengel (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 341–353). Weinheim: Juventa.

Honneth, Axel. (1985). *Kritik der Macht. Reflexionsstufen einer kritischen Gesellschaftstheorie.* Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Hufer, Klaus-Peter. (2001). *Argumentationstraining gegen Stammtischparolen. Materialien und Anleitungen für Bildungsarbeit und Selbstlernen.* Schwalbach: Wochenschau Verlag.

Kardorff, Ernst von. (2009). Goffmans Stigma-Identitätskonzept – neu gelesen. In Herbert Willems (Hrsg.), *Theatralisierung der Gesellschaft* (Band 1: Soziologische Theorien und Zeitdiagnose) (S. 137–161). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Knapp, Gudrun-Axeli. (2012). Macht und Geschlecht. Neuere Entwicklungen in der feministischen Macht- und Herrschaftsdiskussion. In Gudrun-Axeli Knapp, *Im Widerstreit. Feministische Theorien in Bewegung* (S. 225–259). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kotthoff, Helga. (2001). Geschlecht als Interaktionsritual? Nachwort. In Erving Goffman, *Interaktion und Geschlecht* (S. 159–194). Frankfurt/Main: Campus Verlag.

Louis, Chantal. (2013). Zu Besuch bei den Berufsemanzen. *EMMA 37*(1), 24–27.

Marotzki, Winfried. (2005). Qualitative Biographieforschung. In Uwe Flick, Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 175–186). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Nagel, Ulrike. (2000). Professionalität als biographisches Projekt. In Klaus Kraimer (Hrsg.), *Die Fallrekonstruktion. Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung* (S. 360–378). Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Nave-Herz, Rosemarie. (1997). *Die Geschichte der Frauenbewegung in Deutschland*. Hannover: Niedersächsische Landeszentrale für politische Bildung.

Oevermann, Ulrich. (1996). Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In Arno Compe & Werner Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns* (S. 70–140). Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Petzold, Hilarion G. & Orth, Ilse. (2012). „Genderintegrität" als neues Leitparadigma für Supervision und Coaching in vielfältigen Kontexten – ein ko-reflexiver Beitrag zur „Gen-

derkompetenz“. In Surur Abdul Hussain, *Genderkompetenz in Supervision und Coaching* (S. 195–297). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Rosenstiel, Lutz von. (2005). Organisationsanalyse. In Uwe Flick, Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 224–238). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Schlüter, Anne. (Hrsg.). (2008). *Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung*. Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

Schlüter, Anne. (2006). Petra Kersting. „Ich hätte auch etwas anderes machen können …“. In Christian Boeser & Birgit Schaufler (Hrsg.), *Vorneweg & mittendrin. Porträts erfolgreicher Frauen* (S. 53–60). Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.

Schütze, Fritz. (1992). Sozialarbeit als „bescheidene“ Profession. In Bernd Dewe, Wilfried Ferchhoff & Frank-Olaf Radtke (Hrsg.), *Erziehen als Profession: zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern* (S. 132–170). Opladen: Leske + Budrich.

Simmel, Georg. (1985). Das Relative und das Absolute im Geschlechter-Problem. In Heinz-Jürgen Dahme & Klaus Christian Köhnke (Hrsg.), *Schriften zu Philosophie und Soziologie der Geschlechter.* (S. 200–233). Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Stelmaszyk, Bernhard. (2009). Die Bedeutung einer berufsbiographischen Perspektive für Erziehungswissenschaftler/innen – Eine Grundlegung von Professionalisierung durch Fallrekonstruktion und Fallarbeit. In Werner Helsper, Christian Hillbrandt & Thomas Schwarz (Hrsg.), *Schule und Bildung im Wandel. Anthologie historischer und aktueller Perspektiven* (S. 423–434). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Tiefel, Sandra. (2004). *Beratung und Reflexion. Eine qualitative Studie zu professionellem Beratungshandeln in der Moderne.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Zur Person

Silke Kassebaum, M. A., 1981, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektkoordinatorin. Büro für Gleichstellungsfragen der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechtertheorien und -forschung, Biografieforschung, qualitative Methoden, Gleichstellungsarbeit, Mentoring-Programme.

Kontakt: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Büro für Gleichstellungsfragen, Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg

E-Mail: Silke.Kassebaum@ovgu.de