

## **Studium und Beruf im Wandel – Umstrukturierung des Hochschulsystems und Professionalisierung der Gleichstellungspolitik als doppelte Herausforderung für Hochschulen und Gender Studies**

Impulsvortrag von Dorothea Lüdke<sup>1</sup> gehalten im Rahmen des Workshops „Gender-Kompetenz – Bestandteil der Professionalisierung von Hochschullehrenden und MitarbeiterInnen in Beratung und Service?“ am 6. April 2005.

Ist Genderkompetenz ein Bestandteil der Professionalisierung von Hochschullehrenden und MitarbeiterInnen in Beratung und Service? Ich bin gebeten worden, einen Impuls für die Diskussion dieser Frage zu geben. Mit meinem Vortrag lade ich Sie dazu ein, den Blick zu weiten und die Fragestellung vor dem Hintergrund grundlegender gesellschaftlicher und (hochschul-)politischer Wandlungsprozesse zu betrachten:

- des Wandels des Arbeitsmarktes im Allgemeinen und der Professionalisierung der Gleichstellungspolitik im Speziellen sowie
- der Studienstrukturereform aus Anlass des Bologna-Prozesses.

Beide Entwicklungen stehen für sich allein und beeinflussen sich dennoch wechselseitig. Ich stelle die These auf, dass der Erfolg und die Qualität dieser beiden Wandlungsprozesse wesentlich davon abhängen, ob die Hochschulen und die Gender Studies die darin liegenden Herausforderungen wahrnehmen und akzeptieren, bestehende Interdependenzen erkennen und beide Prozesse sinnvoll miteinander verknüpfen. Warum? Antworten auf diese Frage gibt Ihnen mein Vortrag.

Einführend gehe ich auf zwei Begriffe ein, die für diese Tagung, den Workshop und natürlich für meinen Vortrag zentral sind und bestehende sowie gestaltbare Zusammenhänge dieser Wandlungsprozesse deutlich machen:

- 1) Genderkompetenz
- 2) Professionalisierung

### **Genderkompetenz**

Die gleichstellungspolitischen Konzepte Gender Mainstreaming und Managing Diversity haben Bewegung in die hochschulpolitischen Diskurse und den Arbeitsmarkt gebracht: Genderkompetenz ist gefragt.

---

<sup>1</sup> Studienmanagerin des Weiterbildenden postgradualen Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz (GeKo) an der Freien Universität Berlin (<http://www.fu-berlin.de/gender-kompetenz>)

Genderkompetenz wird zunehmend als wichtiger Baustein im Kompetenzprofil zukünftiger Arbeitssuchender angesehen. Die Entstehung dieses Kompetenzfeldes spiegelt zum einen die wachsenden Qualitätsanforderungen an die Politik der Chancengleichheit und damit die wachsende Professionalisierung wider. Zum anderen ist die arbeitsmarktpolitische Bedeutung dieser Schlüsselqualifikation eine Reaktion auf gesellschaftliche und politische Wandlungsprozesse wie die Internationalisierung, den demografischen Wandel, den Umbau des Sozialstaats, den Wandel des Arbeitsmarktes sowie der Arbeits- und Lebensformen. Genderfragen sind zu Zukunftsaufgaben geworden.

Damit verbunden ist ein – wie Angelika Wetterer es nennt - Boom neuer Label der Gleichstellungspolitik (vgl. Wetterer 2002, S. 24). Der augenblickliche Stand dieses (Professionalisierung-)Prozesses ist durch ein für den heutigen Workshop wesentliches Phänomen gekennzeichnet: Viele wissen nicht, was diese neuen Begriffe bedeuten: Was ist mit Gender Mainstreaming, Genderkompetenz, Gendertraining, Genderwissen als neuem Wissenstypus oder auch Gender Impact Assessment usw. konkret gemeint? Ich möchte an dieser Stelle nicht in den Chor der schrecklich-schönen Klagen über die Konsequenzen von Denglisch, d. h. der Kreation neudeutscher Begriffe einstimmen und auch nicht die Frage der Definitivonsmacht stellen.

Mir geht es um den Begriff Genderkompetenz und konkret um einen wichtigen Aspekt der Analyse: Genderkompetenz setzt sich aus dem englischen Wort Gender und dem deutschen Wort Kompetenz zusammen. Der Terminus Gender ist einer der zentralen Fachbegriffe der Gender Studies. Das englische Wortpaar Sex und Gender ist als Ergebnis theoretischer Ausdifferenzierungen in der Frauen- und Geschlechterforschung wichtig geworden. Sex benennt das biologische Geschlecht, während Gender für das in interaktiven Prozessen sozial definierte und hergestellte Geschlecht steht. Die Erkenntnis der sozialen Konstruktion von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen eröffnete die Option, diese verändern und gestalten zu können. Kompetenz ist ein Terminus technicus der Berufs- und Arbeitsmarktforschung. Eng verbunden mit dem von Dieter Mertens in den 70er Jahren entwickelten Konzept der Schlüsselqualifikationen (Mertens 1974, vgl. Metz-Göckel/Roloff 2002), steht dieser Begriff für Fähigkeiten, Qualifikationen, Wissensdimensionen, die eine Brücke zwischen Arbeitsmarkt und Gesellschaft spannen und nicht auf einen Beruf begrenzt sind.

Die Wortschöpfung Genderkompetenz verknüpft damit die Erkenntnisse der Gender Studies mit dem Konzept der Schlüsselkompetenzen bzw. –qualifikationen zu einem neuen Kompetenztypus. Es ist ein Fachbegriff entstanden, der die mit der Einführung von Gender Mainstreaming notwendig gewordenen Qualifizierungen von (Gender-)ExpertInnen benennt und der als wichtiger Baustein im Professionalisierungsprozess der Gleichstellungspolitik zu verstehen ist : Genderkompetenz ist eine spezielle Form zu erwerbender Qualifizierung, die zwischen Gendertheorie und Geschlechterpolitik vermittelt.

Mittlerweile liegen eine Reihe von Definitionen von und (wissenschaftlichen) Beiträgen über Genderkompetenz vor und ein eigener (Arbeitsmarkt-)Markt hat sich entwickelt. Ein Eintrag unter dem Stichwort „Genderkompetenz“ in der Suchmaschine „Google“ erbringt rund 8.010 Einträge (Stand: 4. April 2005). Neben WissenschaftlerInnen definieren und diskutieren verschiedene AkteurInnen und Akteursgruppen einzeln sowie in Organisationen wie auch den neu entstandene Zentren, Instituten etc. diesen neuen Kompetenztypus. Hier eine Auswahl:

- die im Rahmen der Implementierung von Gender Mainstreaming neu entstandenen Kompetenzzentren (z. B. <http://www.genderkompetenz.info/> oder <http://www.g-i-s-a.de>),
- der Aus-, Fort- und Weiterbildungsmarkt (z. B. <http://www.lfq.nrw.de/index.php>, <http://www.fh-kiel.de/> oder <http://www.fhso.ch/> ),
- GendertrainerInnen, GenderberaterInnen und/oder Organisations/Unternehmensberatungen (z. B. <http://www.gender.de> <http://www.gender-netzwerk.de/>, <http://www.doerthejung-consult.com/default1024.htm> oder <http://www.genderkompetenz-team.de/enter.htm>).

Es soll heute nicht um eine umfassende Analyse der durchaus divergierenden Verständnisweisen von Genderkompetenz oder die jeweiligen Professionalisierungsstrategien gehen. Einen Aspekt – der in all diesen Auffassungen deutlich wird – möchte ich herausgreifen: Die Professionalisierung der Gleichstellungspraxis schlägt eine Brücke zur Wissenschaft, die eine Neubestimmung des Verhältnisses von Gender Studies und Gleichstellungspolitik erfordert. Eine kritische Analyse dieses Phänomens und seiner Konsequenzen ist – auch im Sinne der Wirkkraft von formativen Evaluierungen – notwendig und gefragt. Ebenso wichtig ist es aber, das Verhältnis von Wissenschaft (Gender Studies) und Praxis (Gleichstellungspolitik) aktiv neu zu gestalten. Auf einzelne Dimensionen dieses Spannungsverhältnisses gehe ich später noch ein.

### **Professionalisierung**

Die Professionalisierung der Gleichstellungspolitik habe ich schon mehrmals erwähnt. Konkret habe ich in meinen Ausführungen zwei für Professionalisierungsprozesse wesentliche Gesichtspunkte gestreift: die Verwissenschaftlichung des Berufswissens und die (marktpolitischen) Professionalisierungsstrategien verschiedener Akteursgruppen. Zunächst werde ich zwei – für die weitere Diskussion – wesentliche Fragen zu beantworten versuchen:

- Was ist mit Professionalisierung gemeint?
- Was ist eine Profession?

Die beiden Begriffe teilen das Schicksal vieler populär gewordener Wörter: sie erfreuen sich großer Beliebtheit in Wissenschaft und Praxis, obwohl (oder vielleicht gerade weil) niemandem so richtig klar ist, was konkret damit gemeint ist. Wer spricht wann und mit welchem (impliziten) Verständnis von Professionalisierung oder Profession? Eine Antwort auf diese Frage zu finden, ist ein durchaus spannendes Unterfangen, dies macht schon die folgende kurze Analyse deutlich.

Die Verwendung der beiden Begriffe impliziert immer eine – meist unausgesprochene – Bewertung. In der Mehrzahl der Fälle handelt es sich um eine positive: Für einige scheint das Wort Profession selbst schon eine Art Zauberwort zu sein, dessen alleinige Verwendung das Prestige und die (Markt-)Macht eines Berufes oder Berufsfeldes anzuheben vermag. Andere scheinen mit diesem Begriff eine Form der Scharlatanerie zu verbinden und befürchten eine Abwertung des Berufs. Das Phänomen der Bewertung findet sich auch in vielen wissenschaftlichen Konzepten von Profession und

Professionalisierung wieder. Professionen werden in der Strukturierung des Berufs- und Erwerbslebens eine gesonderte Stellung eingeräumt, da sie als höchste Stufe der Betätigungsformen – von Tätigkeit über Arbeit und Beruf zur Profession – angesehen werden. Berufe müssen entsprechend erst einen Prozess der Professionalisierung durchmachen, um als Profession gelten zu können (vgl. Mikl-Horke 1997).

Ein Blick in die Professionssoziologie hilft nur bedingt, die oben genannten Fragen zu klären, denn die verschiedenen Professionskonzepte bieten keine klare Antwort. Es gibt eine Reihe verschiedener Professionskonzepte, die im Wesentlichen auf zwei Ansätzen basieren:

- dem Merkmalsansatz und
- dem Strategieansatz.

Der Merkmalsansatz versucht, den Charakter einer Profession durch Rückgriff auf die klassischen Professionen wie z. B. Medizin und Jura zu definieren, d. h. die für eine Profession charakteristischen Merkmale zu identifizieren. Die VertreterInnen des machttheoretischen Professions- bzw. Strategieansatzes sehen Professionen als Ergebnis eines erfolgreichen Prozesses der Berufsaufwertung bzw. eines erfolgreichen Machtkampfs auf dem Markt um die besten Positionen (vgl. z. B. Beck/Brater/Daheim 1980, Freidson 1970). Damit lenken sie den Blick auf Akteursgruppen und deren Professionalisierungsstrategien. Aus der Kritik an den beiden Ansätzen entstand der Entwicklungsansatz. Dieser bringt eine historisierende und kontextualisierende Perspektive in die Professionssoziologie ein und macht damit deutlich, dass mit dem Begriff der Profession – je nachdem, auf welche Gesellschaft, Zeit und welchen Beruf er bezogen wird –, je etwas Unterschiedliches gemeint ist.

Fragen und Untersuchungen über die Relevanz der Kategorie Geschlecht bzw. die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen waren lange Zeit kein Thema. Eine Ausnahme bildete das Konzept der Semiprofession. Auffällig ist, dass die Beziehung zwischen Profession und Semiprofession dem hierarchischen Muster des Geschlechterverhältnisses entspricht. Ende der 80er Jahre gab es die ersten Veröffentlichungen in den USA und England über das Verhältnis von Profession und Geschlecht. In Deutschland legte die ForscherInnengruppe um Angelika Wetterer in den 90er Jahren erste theoretische Analysen und empirische Untersuchungen zu diesem Thema vor (vgl. z. B. Wetter 1992).

Auch wenn es keine allgemeingültige Definition gibt, so herrscht doch weitgehend Einverständnis über einige wesentliche Charakteristika einer Profession. Für meine weitere Argumentation ist das Merkmal des systematisierten und wissenschaftlich fundierten Wissens, auf dessen Basis gesellschaftlich relevante Probleme gelöst werden können, wesentlich. Damit geht einher eine Verwissenschaftlichung des Berufswissens und eine wissenschaftliche Ausbildung.

Angelika Wetterer thematisierte und kritisierte als eine der ersten die durch GenderExpertInnen mit Hilfe der innovativen Konzepte Gender Mainstreaming und Managing Diversity sich ausbildende Professionalisierung der Gleichstellungspolitik (vgl. Wetterer 2002). Michael Meuser skizzierte und analysierte erst kürzlich die ersten Konturen des beginnenden Professionalisierungsprozesses der Genderpolitik (vgl. Meuser 2004).

Für unsere Fragestellung ist es wichtig, zwei Aspekte festzuhalten:

- 1) Jenseits aller kritischen oder ideologischen Betrachtungen setzt die Professionalisierung der Gleichstellungspolitik einen „Body of Knowledge“, eine Verwissenschaftlichung des Berufswissens voraus. Das führt zu direkten Anforderungen an die Wissenschaft, die Gender Studies und damit auch an die Umstrukturierung der universitären Ausbildung.
- 2) Die Professionalisierung der Genderpolitik setzt gewissermaßen Genderkompetenz als Bestandteil der Professionalisierung von Hochschullehrenden sowie MitarbeiterInnen in Beratung und Service voraus, umfasst aber deutlich mehr.

### **Studium und Beruf im Wandel – oder wie sieht die Herausforderung für die Gender Studies und die Hochschulen konkret aus?**

Ausgehend von meinen bisherigen Erläuterungen möchte ich an dieser Stelle auf die eingangs formulierte These zurückkommen. Ich erläutere sie anhand eines konkreten Projekts der Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis. Eine Skizze des Verhältnisses von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis vertieft diese Ausführungen.

Noch einmal zur Erinnerung: Ich gehe davon aus, dass die Hochschulen und die Gender Studies derzeit zwei großen Herausforderungen gegenüberstehen: der Neustrukturierung der Hochschulausbildung und dem Wandel des Arbeitsmarktes, konkret der Professionalisierung der Gleich-

stellungspolitik. Der Erfolg und die Qualität dieser beiden Wandlungsprozesse hängt wesentlich davon ab, ob die Hochschulen und die Gender Studies diese Herausforderung wahrnehmen und anerkennen, bestehende Interdependenzen erkennen und beide Prozesse sinnvoll miteinander verknüpfen.

Die Umsetzung des Bologna-Prozesses strukturiert und erneuert das Hochschulsystem umfassend. Die Veränderungen der Studienstrukturen, die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge, die Modularisierung der Lehr- und Lerninhalte und insbesondere die Notwendigkeit, die Studierenden zukünftig berufsqualifizierend auszubilden, fordern die Hochschulen heraus und werfen (erneut) Fragen nach der Rolle und Verankerung von Gender Studies generell und von Ausbildungsinhalten und -zielen wie Gender-Kompetenz speziell auf.

Die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen bietet Chancen und Risiken – gerade auch für die Gender Studies. Ich werde im Folgenden nicht sämtliche Aspekte dieses Veränderungsprozesses beleuchten können. Mein Fokus liegt auf einer – nicht nur für die Gender Studies – konkreten Chance: der Verknüpfung von Genderpolitik, konkret der Professionalisierung der Gleichstellungspolitik, mit der Umstrukturierung der Hochschulausbildung.

Wenn das Verständnis von Professionalisierung nicht auf strategisches Handeln ohne einen qualitativen Entwicklungsanspruch begrenzt wird, sondern die wissenschaftliche Fundierung eines Berufs(-feldes) als wesentlicher Baustein von Professionalisierungsprozessen gesehen und angestrebt wird, dann setzt dies eine Art von Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Praxis voraus. Der Prozess der Professionalisierung kann ohne ein Zusammenspiel von Wissenschaft (Gender Studies) und Gleichstellungspolitik nicht funktionieren. So kann die fortschreitende Professionalisierung den Gender Studies helfen, die Verankerung in dem Umstrukturierungsprozess zu sichern bzw. zu erneuern (vgl. Metz-Göckel/Marion Kamphans 2005). Und dies ist nicht nur, aber auch ein politisch-strategisches Argument.

Denn durch die Implementierung von Gender Mainstreaming und Managing Diversity sind die Hochschulen und die Frauen- und Geschlechterforschung direkt gefordert. Die Genderpolitik, die Organisationen und die

AkteurInnen sind im Rahmen des Implementierungsprozesses auf vielfältige Art und Weise auf Genderwissen, Genderkompetenz etc. und damit auf die Erkenntnisse der Wissenschaft und insbesondere der Gender Studies angewiesen. Gefragt ist anwendungsorientierte Forschung sowie Grundlagenforschung und reflexive Forschung.

Wichtig ist mir, an dieser Stelle kurz auf die Befürchtung einzugehen, die Gender Studies könnten durch die Befassung mit der Genderpolitik ihr kritisches Potential einbüßen. Diese Aussage ist vor allem ein Ausdruck der von WissenschaftlerInnen vielfach geäußerten Befürchtung, die Praxis könnte die Wissenschaft für ihre Zwecke instrumentalisieren. Und sie macht die Auswirkungen des Verhältnisses zwischen Frauenforschung und Frauenpolitik in den 70er Jahren auf die heutigen Zeit deutlich. Auf beide Aspekte gehe im Folgenden genauer ein.

### **Das Verhältnis von Geschlechterforschung und Genderpolitik – Rückblick mit Ausblick**

Das Verhältnis von Wissenschaft und Politik ist schon oft analysiert und diskutiert worden. Die Beziehung zwischen der Frauen- und Geschlechterforschung und der Frauen- bzw. Geschlechterpolitik bildet da keine Ausnahme - im Gegenteil. Das Verhältnis von Genderforschung und Gleichstellungspolitik ist immer von Spannungen geprägt und nie durch eine neutrale Haltung gekennzeichnet gewesen. Fragen nach (gemeinsamen) Zielen, Aufgabenbereichen und Handlungsfeldern sowie nach der Gefahr wechselseitiger Instrumentalisierung sind zentrale Themenbereiche der Diskussion gewesen.

Das Ausloten des Verhältnisses von Gender Studies und Gleichstellungspolitik ist zentral von der Frage bestimmt gewesen, ob und inwieweit beide Bereiche getrennte Sphären sind und sein dürfen oder eben nicht. Diese Frage scheint auch Ausdruck bestehender Unklarheiten über die jeweiligen Aufgaben und Ziele der beiden gesellschaftlichen Felder zu sein. Wissenschaft und Politik haben jeweils unterschiedliche Eigenlogiken. Sie unterliegen anderen Rationalitäten, anderen Relevanzen und haben andere Ziele, Aufgaben, Arbeitsformen sowie andere Sprach- und Spielregeln. Es gibt eine Reihe von denkbaren Beziehungskonstellationen. In Anlehnung an Barbara Holland-Cunz lassen sich für die Zeit seit den 70er Jahre drei bzw. vier verschiedene Phasen aufzeigen (vgl. Holland-Cunz 2003, S. 15):



- 1) **Dominanz des Politischen:** Die Dominanz der Politik über die Wissenschaft kennzeichnet die 70er Jahre. Idealtypisch sind dafür die methodischen Postulate von Maria Mies (vgl. Mies 1978) zu nennen. Wissenschaftliche Arbeit sollte im Dienst der Politik, der Frauenbefreiung stehen.
- 2) **Skeptisch-produktive Kontroverse:** Ausgelöst durch heftige Kontroversen, aber auch durch die Institutionalisierung und Professionalisierung von Frauenforschung und Frauenpolitik in den 80er Jahren entwickelten sich beide Bereiche weiter. Dabei befanden sie sich in einem Wechselspiel, das überwiegend von gegenseitiger Skepsis und Misstrauen geprägt war.
- 3) **Dominanz elaborierter Theorie:** In den 90er Jahren drehte sich das zu Anfang beschriebene Verhältnis um. Aufgrund mittlerweile sehr weit ausdifferenzierter und elaborierter Theorien und wissenschaftlicher Diskurse dominierten die Gender Studies über die Gleichstellungspolitik.
- 4) **Nebeneinander:** Das Verhältnis in der aktuellen Zeit ist für Holland-Cunz durch ein „unsystematisches, unbewusstes, unreflektiertes, unentschiedenes ‚Nebeneinander‘“ von Wissenschaft und Politik skizziert (Holland-Cunz 2003, S. 15).

Die vierte Phase ist m. E. besser mit dem Begriff der Suchbewegungen charakterisiert. Seit einiger Zeit ist Bewegung in das Verhältnis von Geschlechterforschung und Genderpolitik gekommen. Die Implementierung von Gender Mainstreaming und Managing Diversity hat das Verhältnis eindeutig verändert. Metz-Göckel und Marion Kamphans identifizieren drei wesentliche Beziehungsfelder (vgl. Kamphans/Metz-Göckel 2005):

- 1) Politik und Gender Studies,
- 2) Wissenschaftlicher Mainstream und Gender Studies und
- 3) Gender Studies und Geschlechterpolitik.

Die hier vorgenommene Differenzierung des Verhältnisses macht die Ebenen deutlich, auf denen sich die von mir genannten Interdependenzen zwischen Wissenschaft und Genderpolitik abspielen können. Ich konzentriere mich im Folgenden auf das Verhältnis zwischen Gender Studies und Geschlechterpolitik und zeige ein Projekt auf, das bestehende Zusammenhänge erkennt, nutzt und gestaltet.

## **Geschlechterverhältnisse durchschauen und gestalten als gemeinsames Projekt der Gender Studies und der Gleichstellungspolitik**

Während es die originäre Aufgabe der Gender Studies ist, Gender in allen Facetten gesellschaftlicher Relevanz zu durchschauen und theoretisch zu (de-)konstruieren, geht es der Genderpolitik vorrangig um die gesellschaftliche und politische Gestaltung der Geschlechterverhältnisse mit dem Ziel, Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Bleiben beide Bereiche isoliert, so werden sie nur bedingt erfolgreich sein können. Dies wird in den dem Professionalisierungsprozess der Gleichstellungspolitik innewohnenden Anforderungen an Wissenschaft und Praxis deutlich. Aber auch die Wissenschaft braucht die Genderpolitik z. B. für ihre kritischen Analysen.

Wie kann aber angesichts oben skizzierter Phasen das Verhältnis von Gender Studies und Geschlechterpolitik gestaltet sein, damit weder einseitige Dominanzen noch ein Nebeneinander einen möglichen Ertrag für beide Seiten unnötig einschränken? Denkbar ist es, ein gemeinsames Projekt zu finden, das eine Kooperation bei Wahrung und Nutzung der Unterschiede ermöglicht: „Geschlechterverhältnisse durchschauen und gestalten“ könnte ein solches Projekt für die Gender Studies und die Gleichstellungspolitik sein.

Eine solches kritisches, aber auch kooperierendes Verhältnis fordert die Frauen- und Geschlechterforschung neu heraus und führt die Genderpolitik zu einer wissenschaftsbegründeten, kontextbewussten und folgenkritischen Praxis.

Wichtig für den Erfolg dieses Projekts ist es, beide Bereiche in ihrer Eigenlogik und –funktionalität zu belassen und damit eine Positionsbestimmung für WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen zu ermöglichen. Entscheidend ist darüber hinaus, die Aufgaben und Ziele dieses gemeinsamen Projekts zu definieren und die Voraussetzungen für das Gelingen zu schaffen. Und hier kommen wir wieder zu der geforderten Verknüpfung der Umstrukturierung der Hochschullandschaft mit der Professionalisierung der Gleichstellungspolitik.

Dazu zählt u. a. aber auch die Bereitschaft der Gender Studies, sich den Themen und Aufgaben der Genderpolitik zu öffnen, und die Bereitwilligkeit der Praxis, sich auch auf wissenschaftliche Erkenntnisse oder Forschungsdesigns einzulassen, die nicht auf den ersten Blick in ihrer politischen

Auswertbarkeit überzeugen. Beide Bereiche müssen sich auf einen komplexen, dynamischen Prozess einlassen, der Dialog, Offenheit, Interesse und die Fähigkeit des Aushandelns beinhaltet.

Für GenderexpertInnen und/oder WissenschaftlerInnen wird dies aber immer wieder heißen, die eigene Rolle, Position, Aufgabe usw. zu reflektieren bzw. ein Stück weit in beiden gesellschaftlichen Sphären beheimatet zu sein. Dazu aber gleich mehr. In einem dialogisch-reflexiven Prozess werden dann – mit verteilten Rollen – Forschung und Gestaltung als gemeinsames Projekt verstanden.

### **Und wo stehen wir gerade?**

Die Umstrukturierung der Hochschullandschaft ist im vollen Gange und auch die Professionalisierung der Gleichstellungspolitik hat begonnen. Bezogen auf die Umsetzung des skizzierten gemeinsamen Projekts stehen wir aber noch am Anfang. Warum? Einige Gründe möchte ich hier kurz beleuchten.

### **Skepsis auf Seiten der Wissenschaft und der Praxis und Furcht vor Instrumentalisierung:**

Dieses Phänomen ist vor allem aus der Wissenschaft und dort im Zusammenhang mit den aus Professionalisierungsprozessen erwachsenden Anforderungen bekannt. Es äußert sich in der Befürchtung, dass Wissenschaft zur Vollzugsgehilfin der Praxis im Professionalisierungsprozess degradiert werden könnte. Andererseits befürchten aber auch die PraktikerInnen, dass z. B. Forschungsergebnisse, die ein negatives Licht auf die Gleichstellungspraxis werfen, benutzt werden könnten, um Erreichtes zurückzunehmen. Damit einher geht auch die wechselseitige Unterstellung, die unterschiedlichen Funktionslogiken, Aufgaben und Realitäten nicht richtig zu kennen bzw. (ein-)schätzen zu können. Deutlich werden dadurch aber auch die (Legitimations-)Zwänge, unter welchen beide Bereiche stehen.

### **Unrealistische Erwartungen, Hoffnungen und Wünsche:**

Das damit verbundene Problem erwächst vielfach aus der Unkenntnis der jeweiligen Eigenlogiken etc. der beiden Bereiche sowie aus dem vielfach noch ungeklärten Verhältnis. Die Gender Studies haben die Einführung der neuen Konzepte der Gleichstellungspolitik kritisch beobachtet. Vor dem Hintergrund der theoretischen Ausdifferenzierung der Geschlechtertheorien wird die Frage diskutiert, ob die neuesten Erkenntnisse der Frauen-

und Geschlechterforschung dabei nicht nur ignoriert werden, sondern ob nicht dadurch zweigeschlechtlich strukturierte Denk- und Deutungsmuster eine neue Blüte erfahren würden.

Aus der Perspektive der feministischen Theoriebildung heraus ist diese These einleuchtend und notwendig, eine Analyse der konkreten Implementierungspraxis ist sie hingegen nicht. Es bedarf noch einiger Forschung, bis wir diese Frage klären können. Andererseits wird es aber auch den Gender Studies nicht anders gehen als wissenschaftlicher Erkenntnis generell, wenn sie in die Sphäre der Politik transferiert wird: sie erfährt – aus der Sicht der Wissenschaft – eine Trivialisierung. Auf dieses generelle Schicksal hat die Verwendungsforschung schon in den 80er Jahren hingewiesen (z. B. zuletzt Meuser 2004).

Unrealistisch ist die Erwartung der PraktikerInnen, dass der Transfer wissenschaftlicher Erkenntnis allein von Seiten der Wissenschaft aus zu erfolgen habe. Es ist nicht die originäre Aufgabe dieses Bereichs, Wissen direkt in (politische) Handlungskompetenz zu überführen, und es bedarf einer speziellen Fähigkeit, die Kenntnisse aus beiden Feldern voraussetzt.

### **Fehlende ExpertInnen**

Es fehlen derzeit sowohl in der Praxis als auch in der Wissenschaft ExpertInnen, die über Kenntnisse, Qualifikationen und Erfahrungen in beiden Feldern verfügen. (Gender-)Wissen in (politische) Handlungskompetenz zu überführen, ist ein wesentlicher Baustein von Genderkompetenz. Die PR-Forschung hat für diese ExpertInnen den Begriff der DenkmacherInnen geprägt. Ihnen ist es als GrenzgängerInnen möglich, die Eigenlogiken beider Felder zu achten und sowohl in der Wissenschaft als auch in der Praxis tätig zu werden und hier und dort Reflexionsprozesse anzustoßen.

Sie sehen sich zwar immer wieder vor die Schwierigkeit gestellt, in den einzelnen Feldern anerkannt zu werden und die Kooperation konkret mit Leben zu füllen, sie verfügen aber auch über einen größeren Überblick. Vom Akkreditierungsrat wurde für Studiengänge im April letzten Jahres Deskriptoren für die Zuordnung der Profile „forschungsorientiert“ und „anwendungsorientiert“ für Masterstudiengänge beschlossen. Hier wird eine deutliche Sprache bezogen auf die Professionalisierung der Lehrenden gesprochen: sie sollen neben ihrer wissenschaftlichen Qualifikation über einschlägige Erfahrungen in der berufspraktischen Anwendung wissen-

schaftlicher Erkenntnisse und Methoden verfügen (vgl. Hochschulrektorenkonferenz 2005, S. 36).

Wenn ich abschließend noch einmal die Frage des Workshops in den Blick nehme, dann beantworte ich sie gerade vor dem Hintergrund meiner Ausführungen mit einem eindeutigen Ja. Genderkompetenz muss ein Bestandteil der Professionalisierung von HochschullehrerInnen und MitarbeiterInnen in Beratung und Service werden. Dies ist ein Baustein auf dem Weg, Gender in den Modernisierungsprozess der Hochschulen zu bringen.

### **Literaturangaben:**

**Beck**, Ulrich und Wolfgang Bonß: Soziologie und Modernisierung. Zur Ortsbestimmung der Verwendungsforschung. In: Soziale Welt 35, 1984, S. 381-406.

**Beck**, Ulrich, Michael Brater und Hansjürgen Daheim: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbeck 1980.

**Freidson**, Elliot: Profession of medicine: a study of the sociology of applied knowledge. New York u.a.: Harper & Row 1970.

**Hochschulrektorenkonferenz** (Hrsg.): Bologna-Reader. Texte und Hilfestellungen zur Umsetzung der Ziele des Bologna-Prozesses an deutschen Hochschulen. Beiträge zur Hochschulpolitik Band 8, 2004.

**Holland-Cunz**, Barbara: Wissenschaft versus Politik im Feminismus. Von der Dominanz des Politischen zur Eigenlogik engagierter Wissenschaft. In: femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, 2003, H. 2, S. 14-22.

**Mertens**, Dieter: Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1974, H. 7, S. 36-43.

**Metz-Göckel**, Sigrid und Christine Roloff: Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. In: [http://www.medien-bildung.net/pdf/themen\\_seiten/metz\\_goeckel\\_roloff.pdf](http://www.medien-bildung.net/pdf/themen_seiten/metz_goeckel_roloff.pdf) (letztes Zugriffsdatum: 12. Mai 2005).

**Dieselbe** und Marion Kamphans: Gender Mainstreaming und Geschlechterforschung - Ein erzwungener Dialog. In: Lüdke, Dorothea, Anita Runge und Mechthild Koreuber: Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. Erscheint: 2005 in Wiesbaden.

**Meuser**, Michael: Gender Mainstreaming: Festschreibung oder Auflösung der Geschlechterdifferenz? Zum Verhältnis von Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik. In: Derselbe und Claudia Neusüß: Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bonn und Berlin 2004, S. 322-336.

**Meuser**, Michael: Gender-Management. Zur Professionalisierung von Geschlechterpolitik. Vortrag auf dem 32. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie am 4. bis 8. Oktober 2004 in München.

**Miki-Horke**, Gertraude: Soziale und berufliche Strukturen in Industriegesellschaften. In: Dieselbe: Industrie- und Arbeitssoziologie. München und Wien 1997, S. 171-227.

**Wetterer**, Angelika (Hrsg.): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt/Main, New York 1992.

**Dieselbe**: Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Journal des Netzwerks Frauenforschung NRW, 2002, Nr. 14, S. 24-38.