

Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation¹

„Schlüsselqualifikationen sind erwerbbar allgemeine Fähigkeiten, Einstellungen, Strategien, Wissens Elemente, die bei der Lösung von Problemen und beim Erwerb neuer Kompetenzen in möglichst vielen Inhaltsbereichen von Nutzen sind, so dass eine Handlungsfähigkeit entsteht, die es ermöglicht, sowohl individuellen Bedürfnissen als auch gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden.“ Bildungskommission NRW 1995, S. 32

Was ist Genderkompetenz?

Ein entscheidender gesellschaftlicher Strukturierungsfaktor ist das Geschlecht der Menschen, denn es macht in allen Gesellschaften einen mehr oder weniger großen Unterschied aus, ob jemand weiblichen oder männlichen Geschlechts geboren wird. Der naturalistischen Auffassung, dass mit der Zuordnung zum weiblichen und männlichen Geschlecht bereits Interessen, Fähigkeiten, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und gesellschaftliche Aufgaben vorgegeben sind, hat die Frauen- und Geschlechterforschung das Konzept der *sozialen Konstruktion von Geschlecht* entgegengesetzt. Ausgangspunkt war zunächst die Unterscheidung zwischen *sex* und *gender*. Der englische Begriff *gender* bezieht sich auf die sozial konstituierte und kulturell überformte Geschlechtsrolle im Unterschied zum biologischen Geschlecht (engl. *sex*), eine Differenzierung, die die deutsche Sprache nicht kennt². Dies ist der pragmatische Grund für die rasche Rezeption des englischen Begriffs. *Gender* meint also die soziale Ausformung des Geschlechts, die jedoch vielfach eng und unreflektiert mit der biologischen Geschlechtszugehörigkeit verknüpft wird, so dass Geschlechtsrollen weitgehend als natürliche wahrgenommen werden. Durch die begriffliche Unterscheidung zwischen biologischem und sozialem Geschlecht ist es möglich geworden zu erkennen, dass sich Geschlechtsrollen je nach kulturellem Kontext unterschiedlich entwickeln, dass das (soziale) Geschlecht sozial, interaktiv, in Beziehungen unter den Menschen laufend hergestellt und immer wieder inszeniert wird und gerade deshalb auch veränderbar ist.

Der Begriff Gender umfasst sowohl Frauen als auch Männer und zwar in ihrer Relation zueinander. Beide sind aufeinander bezogen und vorwiegend durch Gemeinsamkeiten, aber auch einige kulturell bedingte Unterschiede gekennzeichnet.

Die Genderbegrifflichkeit enthält in sich ebenso die Möglichkeit nicht nur an die Dualität der Geschlechter anzuknüpfen, sondern eine größere Vielfalt von Geschlechterzuschreibungen zu formulieren. Wenn Geschlechter sozial „gemacht“ werden – die Theorie nennt das *doing gender* – wird damit ausgedrückt, dass Vorstellungen von Frauen und Männern, von männlichem und weiblichem Verhalten in sozialen Zusammenhängen entworfen und tradiert werden. Verhalten und Vorstellungen halten sich oft unbewusst innerhalb stereotyper und tradierter Grenzziehungen und verdecken damit eine latente oder bereits manifeste Vielfalt von Unterschieden. Demgegenüber ist in der Formulierung *undoing gender* die Möglichkeit enthalten, die starren Vorstellungen von dem, was die Geschlechter ausmacht bzw. unterscheidet, zu differenzieren bzw. aufzulösen. Generell ist damit die Option verbunden, den Fixierungen von Geschlechtsrollen kulturell entgegenzusteuern (Goffman).

Diese begrifflichen Differenzierungen sind deshalb sinnvoll, weil Frauen und Männer in der Moderne einem Prozess der Angleichung ausgesetzt sind, der gleichzeitig mit einem Individualisierungsprozess verbunden ist. Dabei werden überkommene Geschlechter-Stereotypen vor allem von Frauen in Frage gestellt. Die Frauen- und Geschlechterforschung, die in vielen Hochschulsystemen ihren Platz gefunden hat, reflektiert und untersucht diese Prozesse und hat differenzierte theoretische Diskurse über die soziale Konstruktion von Geschlecht entwickelt. Sie hat begonnen, ein entsprechendes Wissen zu erarbeiten und zur Verfügung zu stellen, wobei international vergleichende Studien besonders aufschlussreich sind.³ Ihre Erkenntnisse und Begriffsbildungen sollen jetzt auch für den Mainstream in Wissenschaft und Politik Eingang finden und dort nutzbar gemacht werden.

¹ Schlüsselqualifikation ist ein Begriff, der von Dieter Mertens, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1974 für eine Reform der Lehrlingsausbildung eingeführt wurde. Die Begriffsbildung sollte zum Ausdruck bringen, dass es auch in der Berufsausbildung um ein Verstehen von Zusammenhängen zwischen Wirtschaft und Gesellschaft und die Fähigkeit zur Mitgestaltung demokratischer Lebensverhältnisse ging. Der Begriff Schlüsselkompetenz wird noch umfassender „bezogen auf den gesamten gesellschaftspolitischen Zusammenhang und reicht weit über den Arbeits- und Berufssektor hinaus. Schlüsselkompetenzen zielen auf eine Praxis, die Menschen von Abhängigkeiten befreit und ihnen den ‚aufrechten Gang‘ sowohl im Arbeitsleben wie im gesellschaftlichen und politischen und auch im privaten Leben ermöglicht“ (Brock 2002: 2).

² Allerdings gibt es auch im Deutschen den Begriff ‘Geschlecht’ für eine soziale Gruppe, z.B. für den Adel (Adelsgeschlecht) oder die Patrizier und in dieser Bedeutung ist die soziale Stellung gemeint.

Genderkompetenz ist somit das Wissen, in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (privaten, beruflichen, universitären) Alltag zu erkennen und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.

Warum gehört Genderkompetenz heute zu den Schlüsselqualifikationen?

Die sozio-kulturellen Prägungen, die durch das *doing gender* in der Vergangenheit entstanden sind und weiterhin entstehen, strukturieren die Entfaltungsmöglichkeiten, die sozialen Beziehungen, den beruflichen Status und die gesellschaftlichen Positionen von Frauen und Männern in unterschiedlicher Weise vor. Hierdurch haben sich Ausprägungen in der Lebensweise, der Berufszuweisung, der Arbeitsorganisation und -verteilung u.a.m. entwickelt, die die Chancen, individuelle Interessen auszubilden, Bedürfnisse zu formulieren und Ziele umzusetzen geschlechterdifferenziert insbesondere für Frauen - zusätzlich - einschränken. Ungleiche Chancen der Geschlechter werden zunehmend problematisch, weil ihnen durch demografische Veränderungen, Angleichungen im Bildungsverhalten und Ausbildungsstand, Wandel der Lebensstile, aber auch durch politische und rechtliche Entwicklungen die Legitimitätsgrundlage mehr und mehr entzogen wird. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern herzustellen, ist folglich nicht allein Sache der Frauen, sondern wird zum gesellschaftlich wünschenswerten Tatbestand, damit Potentiale, die in Wissenschaft, Wirtschaft, Technik und Gesellschaft eingebracht werden können, nicht aufgrund traditionell-stereotyper geschlechtsbezogener Beschränkungen verloren gehen.

Die Schlüsselqualifikation *Genderkompetenz* bezieht sich auf alle Lebensbereiche, sie konzentriert sich auf die Dimension der Vergeschlechtlichung in sozialen Prozessen und in der Wissenschaft vor allem auf ihre soziale Organisationsform, aber auch auf Inhalte und ihre Vermittlung.

Aus diesem Denkansatz der sozialkulturellen Gestaltbarkeit von Geschlechterausprägungen ist ein neues, strukturell ansetzendes Konzept der Gleichstellungspolitik – genannt *Gender Mainstreaming* – entstanden.

Gender Mainstreaming bedeutet Gleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe, ihre grundsätzliche und systematische Einbeziehung

- in alle Politikfelder,
- in die Organisation und Kultur von Institutionen,
- in Planung und Entscheidungen sowie
- in die Art und Weise, Probleme zu sehen und
- Lösungen zu finden und umzusetzen⁴.

Konzept und Begriff des *Gender Mainstreaming* sind im Rahmen der internationalen Entwicklungsarbeit entstanden und über die Weltfrauenkonferenzen in Nairobi 1985 und Peking 1995 transportiert worden. Die Europäische Union hat das *Gender Mainstreaming* 1996 für alle Bildungsprogramme übernommen und 1998 als horizontales Ziel für alle Gemeinschaftsaufgaben eingeführt. Im Juni 1999 hat sich auch die deutsche Regierung hinter dieses Leitprinzip gestellt.

Gender Mainstreaming als Ergänzung bzw. Ausweitung der Frauenförderung⁵ basiert auf einer Verschiebung der Verantwortlichkeit für diese Aufgabe. Es ist eine prozessorientierte Handlungsstrategie, die von der Führungsspitze einer Organisation ausgeht⁶ und nicht allein in die Zuständigkeit einer Gleichstellungsbeauftragten gegeben ist - obgleich diese als Beraterin und Managerin der Gleichstellungsaufgabe wichtig bleibt -, sondern ist Obliegenheit aller Akteure und Akteurinnen, die in einem Politikfeld oder einer Institution beteiligt sind. Diese haben zum Beispiel mögliche Auswirkungen von Entscheidungen daraufhin zu überprüfen, wie sie sich auf ihre männlichen wie weiblichen Zielgruppen und auch auf unterschiedliche Gruppen innerhalb einer Geschlechterklassifikation auswirken.

Genderkompetenz wird sowohl in der Führungsverantwortung, in der Teamarbeit, in beruflichen Entscheidungsprozessen wie Einstellungsverfahren und Personalentwicklung als auch in inhaltlichen Sachentscheidungen und Planungsprozessen gebraucht. *Managing gender* (and diversity) gilt inzwischen als innovative und ökonomisch sinnvolle Personalstrategie im Kontext der sich für beide Geschlechter demografisch und familial verändernden Lebensstile (und der zunehmenden Internationalisierung und kulturellen Vielfalt). In modernen Personalentwicklungskonzepten gehört *Genderwissen* zum selbstverständlichen Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte.

³ Auf der Internationalen Frauenuniversität 'Technik und Kultur' während der Expo 2000 konnte z.B. durch die Präsenz von Frauen aus den vielen unterschiedlichen Kulturen der Welt die Erkenntnis und Erfahrung von vergeschlechtlichten Tätigkeiten vermittelt und dadurch Aufklärungsarbeit geleistet werden. Frauen im Sudan ist es z.B. verboten, in der Öffentlichkeit Fahrrad zu fahren. Kleine Mädchen lernen es daher nicht und lernen gleichzeitig, dass es eine männliche Tätigkeit ist, während solche Zuschreibungen in der europäischen Kultur heute fehlen. Aber auch in der europäischen Bildungsgeschichte sind viele Wissensgebiete und Tätigkeiten vergeschlechtlicht worden. Der Prozess der Gegensteuerung ist inzwischen auf vielen Gebieten in Gang gesetzt worden, vor allem in den Technik- und Naturwissenschaften, weil hier die Nachwuchsressource knapp geworden ist.

⁴ „Mainstreaming is the systematic integration of equal opportunities for women and men into the organisation and its culture and into all programmes, policies and practises; into ways of seeing and doing.“ Rees, Teresa (1998): *Mainstreaming Equality in the European Union*, London Routledge, zitiert nach: European Commission 2000, p. 2.

⁵ Gender Mainstreaming ist eine Doppelstrategie, d.h. sowohl gezielte Förderung der Frauen als auch Integration der Genderaspekte in alle Aufgaben („twin track strategy“, vgl. Council of Europe 1998, p.17)

⁶ Mit diesem erweiterten Verständnis einer Gleichstellungspolitik dürfen z.B. Entscheidungsbeteiligte, vor allem Männer, nicht den Raum verlassen oder weghören, wenn Genderfragen z.B. in den Universitätsgremien verhandelt werden. Diese Fragen sollten auch nicht mehr von der Gleichstellungsbeauftragten, sondern von der Universitätsleitung eingebracht werden.

Welche Bausteine komponieren die *Genderkompetenz*?

Zur *Genderkompetenz* gehört zunächst

- ein Grundwissen über die gesellschaftlichen Strukturdaten, differenziert nach Geschlecht;
- die Kenntnis des Forschungsstandes zur Konstitution und Hierarchisierung der Geschlechterverhältnisse und in Ansätzen die Kenntnis der Geschlechtertheorien;
- ein Prozess- und Verfahrenswissen im Umgang mit Menschen, mit Gruppenprozessen, mit Konflikten in Arbeitszusammenhängen u.a.m.;
- sowie kontextbezogenes Detailwissen.

Kommunikative Kompetenz sollte immer auch mit *Genderwissen* einhergehen. Denn Wissen über Unterschiede im männlichen und weiblichen Sprach- und Kommunikationsverhalten ist z.B. unabdingbar, um gemischte Teams, die das Ziel haben, alle Potentiale und Ideen optimal in die Entscheidungen einzubringen, zu moderieren und anzuleiten. Um das *Genderwissen* kompetent zu vermitteln und argumentativ zu vertreten, bedarf es ebenfalls sozialer und kommunikativer Kompetenz.

Genderkompetenz ist darüber hinaus konstituiert durch kontextbezogenes Detailwissen zum Anwendungsbereich (innerhalb einer Organisation, eines Unternehmens, einer Hochschule) und zum inhaltlichen Gegenstand, um den es in der Aufgabenstellung oder im jeweiligen Entscheidungsprozess geht. Nehmen wir die Universität:

- Welches Geschlechterverhältnis bildet sich in ihr konkret ab und mit welchen Veränderungen und Trends im Verlauf der letzten Jahre?
- Welches sind die Unterschiede in der Beteiligung der Geschlechter nach Fachgebieten/Fakultäten und Positionen?
- Wie sind Frauen und Männer in den Studiengängen, an den Promotionsverfahren, an den Haushalts- und Drittmittel-Stellen, an Bewerbungen etc. vertreten?
- In welchen Bereichen ist das Geschlechterverhältnis
 - asymmetrisch, z.B. hierarchisch bzw. sehr ungleich oder
 - wo „kippt“ es, (z.B. Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei den Anteilen an Diplomprüfungen, Promotionen und Habilitationen in demselben Fach) oder

- wo egalisiert es sich? (z.B. waren bei der Preisverleihung für hervorragende Studienleistungen an der Universität Dortmund im letzten Studienjahr Frauen fast zur Hälfte vertreten: von 42 Preisen gingen 19 an Absolventinnen, das ist verglichen mit früheren Jahren ein gewaltiger Sprung).
- Wie sind Männer und Frauen an den Entscheidungsprozessen beteiligt, insbesondere an formellen wie informellen Wegen der Entscheidungsfindung?
- Gibt es Erklärungen, Ursachenforschung, Ergebnisse zu den o.g. Fragen (Geschlechterforschung als *Institutional Research*)?
- Gibt es bereits Ideen, wie in bestimmten Teilbereichen die Geschlechterrelationen verändert bzw. verbessert werden können?
- Gibt es dazu Ansätze aus andern Bereichen, die sich übertragen lassen?

Welches sind die Inhalte eines Gendertrainings?

Die Umsetzung des Gender Mainstreaming als Gleichstellungspolitik ist in vier Schritten konzipiert: als Bewusstseinsbildung, Schulung, Einleitung von Routineverfahren und Gleichstellungsprüfung. Da es eine Ausweitung auf alle Akteure und Akteurinnen beinhaltet, werden z. Z. Weiterbildungsangebote in Form von Gendertrainings entwickelt.⁸ Sie beinhalten einen Programmteil

- zur Informierung und kognitiven Erarbeitung sowie
- einen Sensibilisierungsprogrammteil für die unbewussten und routinisierten Anteile an den Geschlechterkonstruktionen der beteiligten Personen⁹.

Im Informationsteil werden allgemeine Informationen zur Struktur des Geschlechterverhältnisses im Kontext der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und konkreter Anwendungsbereiche zur Verfügung gestellt oder erarbeitet. Dazu gehören auch Informationen zur Lebensplanung, Interessenentwicklung, zum Selbstkonzept und Selbstbewusstsein von Frauen und Männern sowie zur Wirksamkeit bisheriger Fördermaßnahmen. Im Sensibilisierungsprogramm werden persönliche Einstellungen zum Geschlechterverhältnis und eventuelle Vorurteile gegenüber Männern und Frauen bewusst zu machen versucht.

⁷ Institutional Research (Selbstbeforschung einer Hochschule) umfasst Forschungsdienstleistungen, die sich konkret mit einer Hochschule (oder mehreren Hochschulen im Vergleich) befassen und stellt systematisch erhobene, entscheidungsnaher Informationen bereit. Institutional Research zum *Genderwissen* sind z.B. geschlechterdifferenzierte Studienverlaufs- und AbsolventInnenstudien, qualitative Forschung zu unterschiedlichen Geschlechterkulturen in den Fächern, zur Wirksamkeit von Förderprogrammen und Maßnahmen zur Gewinnung von Studierenden und MitarbeiterInnen in Mangelfächern u.a.m.

⁸ Für diese Gendertrainings haben sich bereits einige Gendertrainer qualifiziert, die solche Trainings in einem Frau-Mann-Team anbieten (z.B. die Heinrich Böll-Stiftung, das Tübinger Institut für angewandte Frauen- und Sozialforschung, die Sozialforschungsstelle Dortmund, die Gender Akademie in Dortmund u.a.m.)

⁹ Gendertrainings werden in der Regel kompakt und in einem Umfang von mindestens zwei Tagen durchgeführt. Sie werden auch unterschieden in Gender Mainstreaming-Trainings, die vor allem informieren, wie das Konzept in einer Organisation/Hochschule umgesetzt werden kann und in Gendertrainings, die vor allem eine Sensibilisierung für Geschlechterfragen und subtile Differenzierungen zu erreichen versuchen.

In Gendertrainings sollen die Teilnehmenden vor allem ihre Institution und ihren Arbeitsbereich unter einem geschlechterdifferenzierenden Blick zu betrachten lernen und herausarbeiten, an welchen Punkten im jeweiligen Arbeitsgebiet oder beruflichen Zusammenhang das Geschlechterverhältnis relevant ist und an welchen nicht. Da es sich um eine zielbestimmte Strategie zur Veränderung der Geschlechterrelationen handelt, sollen sie konkrete Ansatzpunkte entwickeln, wo Gender-Aspekte inhaltlich eine Rolle spielen und durch welche Maßnahmen sie in den Arbeitsablauf, in Entscheidungen und strukturelle Verbesserungen integriert werden können.

In der kommunikativen Umsetzung eines Trainings lernen die Teilnehmenden, Verhalten und Verhältnisse zwischen Männern und Frauen in Arbeitssituationen zu besprechen, angemessen darauf einzugehen, diese diskursiv zu verändern und im Ansatz neue Organisationsbedingungen zu entwerfen sowie ihre Verhaltensweisen darauf einzustellen. Dies geht nicht im Hauruck-Verfahren, sondern ist ein längerfristiges und umfassendes Programm, das sich vor allem dadurch legitimiert, dass neue Potentiale und Ressourcen erschlossen und Blockaden vermieden werden.

LITERATUR

Bildungskommission NRW: Zukunft der Bildung – Schule der Zukunft. Denkschrift der Kommission „Zukunft der Bildung – Schule der Zukunft“ beim Ministerpräsidenten des Landes NRW, Neuwied 1995

Brock, Adolf: Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen – und ihre Grundlegung in der ersten „Bildungs-katastrophe“. Zur heutigen Bedeutung von Begriffen und ihren Inhalten, die ihren Ursprung in der Lehrlings-ausbildung und in der Arbeiterbildung haben. In: Frankfurter Rundschau/Berufsrundschau, 16. Februar 2002, S. 2

Council of Europe: Gender Mainstreaming – Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, EG-S-MS(98)2, Strasbourg, May 1998

European Commission/Research Directorate-General: Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science, European Communities 2000

Lind, Inken/Löther, Andrea: Schwerpunktthema Gender Mainstreaming. In: CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung/Center of Excellence Women and Science) Newsletter 4, Mai 2001 und Newsletter 5, Juni 2001

Krell, Gertaude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Wiesbaden 1997

Roloff, Christine (Hg.): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule, Bielefeld 2002 (im Erscheinen)

Stiegler, Barbara: Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. In: Expertisen zur Frauenforschung, Hrg. Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Bonn 1998

Stiegler, Barbara: Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Bonn 2000

Sigrid Metz-Göckel & Christine Roloff