

Susann Fegter

Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen in der Berufspraxis.

Im November 2004 veranstaltete das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) an der Universität Bielefeld in Kooperation mit der Fakultät für Soziologie, der Fakultät für Pädagogik, der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaften sowie der Fakultät für Gesundheitswissenschaften ein Expertinnen-Hearing zum Thema „Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen in der Berufspraxis: Berichte aus verschiedenen Berufs- und Tätigkeitsfeldern.“ Insgesamt sieben Vertreterinnen aus den Bereichen Wirtschaft, Verwaltung, Gesundheitsförderung, Entwicklungszusammenarbeit, Gleichstellungspolitik und Sport referierten über die Bedeutung und den Bedarf von Gender-Wissen in ihren beruflichen Feldern, über Einstellungschancen und -voraussetzungen sowie über die Bekanntheit genderbezogener Studiengänge bei den jeweiligen ArbeitgeberInnen.

Den Hintergrund dieser Veranstaltung bildet die geplante Einrichtung eines neuen interdisziplinären Masterstudiengangs „Gender-Wissen in Organisationen - Forschung, Bildung, Beratung, Entwicklung“ (Arbeitstitel), der von der Universität Bielefeld vorbereitet wird. Ziel dieses Masterstudiengangs ist es, seine AbsolventInnen zu befähigen, Theorien, Methoden und Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung für die Analyse und Gestaltung von Organisationsprozessen zu nutzen sowie zum Abbau von Geschlechterungleichheit beizutragen.

Die Beiträge der Expertinnen unterstrichen einhellig die besondere Relevanz des geplanten Studiengangs und gaben wichtige Hinweise für seine inhaltliche Ausgestaltung und den strukturellen Aufbau. Zahlreiche ZuhörerInnen folgten mit großem Interesse einer differenzierten Bestandsaufnahme gegenwärtiger Professionalisierung von Genderkompetenz und ihrer spezifischen Integration in verschiedene Organisationstypen. Als Gemeinsamkeiten konnten dabei folgende Punkte identifiziert werden:

1. Alle Praxisfelder verzeichnen gegenwärtig eine steigende Bedeutung von Gender-Wissen; genderkompetente BewerberInnen verfügen über eine wichtige Berufsqualifikation.
2. Einen großen Anteil an dieser Entwicklung trägt die EU-Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter im Sinne des Gender Mainstreaming, die gegenwärtig in allen staatlichen und staatlich geförderten Organisationen als Querschnittsaufgabe umgesetzt wird und Gender-Wissen voraussetzt. Auch Wirtschaftsunternehmen müssen sich mit deren Vorgaben auseinandersetzen, wenn sie staatliche Zuschüsse beantragen oder bei Ausschreibungen den Zuschlag erhalten wollen, die mit öffentlichen Geldern finanziert werden.
3. Zusätzlich setzt sich in vielen Organisationen die Einschätzung durch, die Organisationsziele besser unter Berücksichtigung einer Gender-Perspektive verwirklichen zu können, seien es Umsatzsteigerungen oder Verteilungsgerechtigkeit, die Verbesserung der Gesundheit oder eine weltweite Verringerung von Armut.
4. Gleichzeitig wiesen die ReferentInnen auf Widerstände in den Organisationen gegen Gender Mainstreaming hin und bezeichneten die Akzeptanz von Genderansätzen als noch ausbaufähig. Wiederholt wurde angeraten, angehende GenderexpertInnen bereits im Rahmen ihres Studiums auf diese Widerstände vorzubereiten und Möglichkeiten ihrer Analyse und des Umgangs mit ihnen zu vermitteln.
5. Ein zentrales Ergebnis der Vorträge war zudem die von allen Referentinnen geteilte Einschätzung, dass Gender-Wissen für sich genommen in keinem Praxisfeld als

Rückblick auf ein Expertinnen-Hearing

- Einstellungsvoraussetzung ausreicht. Erst in Verbindung mit einer weiteren Fachqualifikation werde Gender-Wissen zur entscheidenden und aussichtsreichen Qualifikation.
6. Im Hinblick auf die Einstellungsvoraussetzungen wurde zudem die große Bedeutung der so genannten Softskills hervorgehoben: Didaktische Fähigkeiten, Projektpräsentation, Vortragsgestaltung, Moderation, Teamfähigkeit und Selbstmarketing (gerade auch im Hinblick auf die eigene Genderkompetenz) gelten als wichtige Erfolgsfaktoren. Auch betriebswirtschaftliche und juristische Module sollten in das Curriculum integriert werden.
 7. Als besondere Stärke des geplanten MA „Gender-Wissen“ bezeichneten die Expertinnen dessen interdisziplinäre Verankerung in der Vielzahl gender-(teil-)denominierter Lehrstühle an der Universität Bielefeld. Diese Ressource wurde als besonders positiv und attraktiv für potentielle BewerberInnen bewertet.
 8. Bezogen auf die ArbeitgeberInnen konstatierten die Referentinnen eine noch ungenügende Bekanntheit genderbezogener Studiengänge. Es sollte deshalb große Aufmerksamkeit auf die Schaffung einer erweiterten Nachfrage gerichtet werden.
- Die Beiträge der einzelnen Expertinnen ermöglichten zudem differenzierte Einblicke in die jeweiligen Praxisfelder.

Monika Hünert, Referatsleiterin bei der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA), unterstrich in ihrem Statement die große Bedeutung von Gender-Wissen sowohl für den Bereich gesundheitlicher Prävention als auch für die Gesundheitsforschung. Eine geschlechterdifferenzierte Perspektive auf das Thema „Verhütung“ sowie Hintergrundwissen zur unterschiedlichen Reaktion von Jungen und Mädchen auf bestimmte Präventivmaßnahmen seien beispielsweise zentrale Kompetenzen zur Qualitätssteigerung gesundheitsbezogener Arbeit. Zusätzlich stehe die BZgA als Behörde vor der aktuellen Aufgabe, Gender Mainstreaming umzusetzen und habe auch vor diesem Hintergrund einen großen Bedarf an genderkompetenten MitarbeiterInnen. Mit Neueinstellungen sei wegen der angespannten Haushaltslage jedoch nicht zu rechnen. Voraussetzung für eine Beschäftigung bei der BZgA sei in jedem Fall eine „solide“ Basisqualifikation z.B. als ÄrztIn, PsychologIn, Gesundheits- und SozialwissenschaftlerIn oder PädagogIn. „Gender-Kompetenz allein reicht nicht aus. Sie kann allenfalls als Zusatzqualifikation eingesetzt werden“, betonte Hünert den großen Wert, den die BZgA diesem Aspekt beimisst. Trotz des politischen Willens und der Notwendigkeit, das Prinzip Gender Mainstreaming umzusetzen, brauche es dazu noch viel Überzeugungsarbeit im Berufsalltag. Die Bekanntheit genderbezogener Studiengänge bezeichnete Hünert als eher gering. Hier bedürfe es gezielter Werbemaßnahmen, die die Praxisrelevanz dieser Abschlüsse ins Blickfeld rückten.

Barbara Haeming von der Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ) skizzierte anschließend mit der Entwicklungszusammenarbeit einen Bereich, in dem Gender seit über 20 Jahren eine zentrale Kategorie bei der Projektplanung darstellt. Mit Gender Mainstreaming sei dieser Ansatz verstärkt und die Berücksichtigung von Genderaspekten in allen Projektphasen verpflichtend geworden. Haeming verwies auf eine gegenwärtig vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) durchgeführte Untersuchung zur Verankerung von Genderaspekten in der deutschen Entwicklungshilfe, die aller Wahrscheinlichkeit nach einen Optimierungsbedarf belegen werde. Gegenwärtig sei Genderkompetenz somit sehr relevant, die zukünftigen Berufschancen hingen von der weiteren Entwicklung des internationalen Diskurses um die Bedeutung von Genderaspekten (z.B. für das Ziel der Agenda 21, Armut bis 2015 zu halbieren) ab. Auch wie das BMZ mit den Ergebnissen der Evaluierung umgehe, könne den Stellenwert von Genderkompetenz beeinflussen. Wie Haeming ausführte, wird bei der GTZ gegenwärtig auf zwei Ebenen Genderkom-

petenzen nachgefragt: Einerseits bei Fachleuten im Auslandseinsatz mit Schwerpunkten wie z.B. Wasserwirtschaft, Bildung, Beschäftigungsförderung, Verwaltungsmodernisierung oder Aidsbekämpfung. „Wer da Gender-Wissen einfließen lassen kann, hat gute Chancen“. Besonders die Verknüpfung ingenieurwissenschaftlicher Kenntnisse mit genderbezogenem Wissen ergebe ein interessantes Profil für die technische Entwicklungszusammenarbeit. Explizite Genderprojekte der GTZ benannte Haeming beispielhaft für die Bereiche Beschäftigungsförderung und Ausbildung von Frauen, Förderung des Gender Mainstreaming und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt (z.B. durch Unterstützung entsprechender Gesetzgebungsprozesse). Auch viele Projekte im Gesundheitsbereich seien im Prinzip Genderprojekte. Als weiteres Einsatzfeld für AbsolventInnen genderbezogener Studiengänge beschrieb Haeming die Fachabteilungen in der GTZ-Zentrale: „Hier brauchen wir Leute, die Genderwissen bei der Konzeption von Projekten und deren Evaluierung integrieren sowie Themenfelder entsprechend weiterentwickeln können.“

Ebenso wie zuvor Hünert unterstrich auch Haeming die notwendige Verknüpfung von Genderwissen mit zusätzlichem Fachwissen als zentrale Einstellungsvoraussetzung. Als weitere Voraussetzungen für eine Einstellung bei der GTZ oder anderen entwicklungspolitisch engagierten Organisationen benannte Haeming ein ausgeprägtes Wissen um entwicklungspolitische Kontexte sowie interkulturelle Kompetenz und Auslandserfahrung. Zudem verwies sie auf die Bedeutung spezifischer Beratungskompetenzen: Während die GTZ ihr Wissen zunehmend auf der Makroebene nationaler Regierungen vermittele, arbeiteten andere Institutionen wie z.B. der DED oder auch „Ärzte ohne Grenzen“ stärker auf Zielgruppenebene. Die Bekanntheit genderbezogener Studienangebote bei der GTZ beschrieb Haeming als gegenwärtig auf jene Personen beschränkt, die mit Genderprojekten beschäftigen seien oder die als Gleichstellungsbeauftragte arbeiteten.

Friedel Schreyögg, seit zwanzig Jahren Leiterin der Gleichstellungsstelle der Stadt München, nahm schließlich den Bereich kommunaler Verwaltung in den Blick. Sie zeigte auf, dass Gender Mainstreaming hier zwei Perspektiven umfasst, sowohl den Blick nach innen auf die Kommunikations- und Personalstrukturen der Behörde als auch nach außen auf die Wirkung der Arbeit in den Kommunen unter dem Stichwort Verteilungsgerechtigkeit. Schreyögg verwies dabei auf eine Vielzahl von Bereichen innerhalb der kommunalen Verwaltung, in denen Gender-Wissen eine wichtige Zusatz-



*Die Veranstalterinnen der Tagung mit den Referentinnen:
In der hinteren Reihe von links: Christa Kleindienst-Cachay (Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft), Monika Hünert (Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung), Birgitta Wrede (IFF), Barbara Haeming (Deutsche Gesellschaft für technische Zusammenarbeit), Regina Frey (Gender Büro Berlin), Pia Zufall (Deutscher Sportbund), Mechthild Oechsle (IFF, Fakultät für Soziologie), Ulla Reißland (IFF). In der vorderen Reihe von links: Friedel Schreyögg (Leiterin der Gleichstellungsstelle der Stadt München), Ulla Müller (IFF, Fakultät für Soziologie), Claudia Hornberg (IFF, Fakultät für Gesundheitswissenschaften), Carola Busch (Total Equality e.V.), Dr. Birgit Riegraf (Fakultät für Soziologie).*

qualifikation bedeute: von der Finanzplanung über die Fortbildungs- und Personalabteilungen bis hin zu den einzelnen Fachbereichen (Jugendhilfe, Stadtplanung, Gesundheitsamt etc.). In München sei die Notwendigkeit von Gender-Wissen mittlerweile auf zentralen Ebenen verankert: So werde in Assessment Centern auf Genderkompetenz getestet und TrainerInnen für den Fortbildungsbereich nur eingestellt, wenn sie eine Gender-Perspektive in ihrer Arbeit nachweisen könnten. Auch die Verwaltungsreform nach dem neuen Steuerungsmodell sei um das Reformziel Gleichstellung ergänzt worden: Nachdem dadurch zunächst die innerbetriebliche Kommunikation unter Genderperspektive in den Blick geraten sei, werde nun auch bei der Zielgruppenorientierung der Behörde verstärkt auf Geschlechteraspekte geachtet. Zudem etabliere sich aktuell – auch unter dem Druck der EU – eine geschlechtergerechte Haushaltsplanung (Gender Budgeting) mit entsprechendem Gleichstellungscontrolling.

Deutlich wurde an Schreyögg's differenzierten Ausführungen, dass umgesetztes Gender Mainstreaming in allen Bereichen zu einem erhöhten Bedarf an genderkompetenten MitarbeiterInnen führt. „Der Bedarf stellt sich ein und das wird in den nächsten Jahren steigen, weil wir im Moment einen starken Druck aus Brüssel in Richtung Gender Mainstreaming haben.“ Nur dürfe diese Kompetenz nicht alleine stehen. Gerade mit Blick auf den unkündbaren Status von BeamtInnen betonte Schreyögg den besonderen Wert, der auf eine zusätzliche Qualifikation gelegt werde. „BeamtInnen müssen langfristig und vielfältig einsetzbar sein“.

Des Weiteren ging sie auf die Voraussetzungen für eine Arbeit in ihrem Bereich der kommunalen Gleichstellungspolitik ein: Wichtig seien Kenntnisse in den Bereichen Datenanalyse und -interpretation, Evaluation, Controlling und Organisationsanalyse: „Man muss wissen, wie Organisationen laufen und in welcher politischen Arena man sich befindet“. Ebenfalls existentiell seien didaktische Fähigkeiten, um Sachverhalte für die jeweiligen AdressatInnen in der Verwaltung entsprechend aufzubereiten. Zuletzt betonte Schreyögg die für alle Bereiche unerlässliche Kompetenz des Selbstmarketing: „Gender Kompetenz kann ein Anreiz sein, die Person einzustellen, aber dafür muss man selbst Werbung machen können.“

Besonders sensibel muss ein solches Selbstmarketing in der Freien Wirtschaft entwickelt werden. Wie *Carola Busch*, Mitbegründerin und langjährige Vorsitzende von Jury und Beirat der Initiative „TOTAL E-QUALITY“ ausführte, wirkt das Stichwort „Gender“ in Wirtschaftskreisen nicht als Türöffner, obwohl Gender-Wissen inhaltlich zunehmend gefragt ist. Busch belegte diese steigende Bedeutung an vier Bereichen: der EU-Förderung, der Personalentwicklung, der Imagepflege und der Produktentwicklung. Öffentliche Förderung komme auch vielen Unternehmen zugute. Hierzu müssten deren Projektanträge jedoch den Kriterien des Gender Mainstreaming entsprechen und dafür brauche es kompetente MitarbeiterInnen. In der Personalentwicklung wiederum spiele das Thema Vereinbarkeit und Work-Life-Balance eine zunehmende Bedeutung als Standortvorteil, um qualifizierte MitarbeiterInnen sowohl zu gewinnen als auch halten zu können. Gender werde hier von einigen Firmen als Imagefaktor genutzt: „Der zentrale Bereich, in dem Firmen das E-QUALITY-Logo einsetzen, sind ihre Stellenanzeigen.“ Damit sollten sowohl qualifizierte Frauen als auch Männer angesprochen werden, die sich der Familienfrage stellen wollten. Neben der Personalgewinnung verwies Busch auf die Bedeutung von Gender-Wissen im Kontext von Effizienzsteigerung und Produktentwicklung. So ergab eine von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. durchgeführte Evaluation, dass Unternehmen sehr gezielt geschlechtergemischte Teams bilden, um eine höhere Arbeitseffizienz zu erzielen. Darüber hinaus werde auf die Weise bewusst die „weibliche Sicht“ auf Technik oder Dienstleistungen in Produktentwicklungen einbezogen und zur Umsatzsteigerung genutzt. „Gender-Wissen muss die Effizienz- und Umsatzsteigerung fördern“, resümierte Busch

ihre Ausführungen, „dann ist es auch für die Wirtschaft interessant“. Sehr gute Einstellungschancen attestierte Busch den zukünftigen AbsolventInnen eines MA „Gender-Wissen“ in Personal- und Sozialabteilungen von Unternehmen sowie der Organisationsentwicklung. Wichtige Grundqualifikationen hierfür sei ein Studium in Betriebswirtschaft, Soziologie, Pädagogik oder Psychologie.

Obwohl Gender-Wissen somit für Unternehmen durchaus interessant ist, riet Busch zu einem vorsichtigen Umgang mit dem Begriff „Gender“. Dieser werde häufig mit Gender Mainstreaming verknüpft und dem stehe die Wirtschaft skeptisch bis ablehnend gegenüber. Der Begriff wird verknüpft mit viel Bürokratie und Reglementierung. „Die wollen sich von der EU nicht ihre Personalpolitik vorschreiben lassen“, erklärte Busch. Bei vielen klein- und mittelständischen Unternehmen seien Begriffe wie „Gender“ oder entsprechende Studienangebote gänzlich unbekannt, stattdessen würden die Themen hier unter dem Stichwort „Mitarbeiterförderung“ behandelt. Inhaltlich sei der Bedarf an Gender-Wissen jedoch gerade bei kleineren Unternehmen groß, da diese viel stärker als Global Player gezwungen seien, langfristig mit ihren MitarbeiterInnen zusammenzuarbeiten und sich vor diesem Hintergrund mit Fragen der Vereinbarkeit und der Work-Life-Balance auseinanderzusetzen.

Busch benannte zwei Alternativen, das inhaltlich gefragte Gender-Wissen begrifflich zu präsentieren: Eine Möglichkeit sei das Label „Qualitätsmanagement“, die andere eine Subsumierung unter den Begriff „Diversity“. Letzterer sei besonders bei größeren und mit US-Konzernen kooperierenden Unternehmen bekannt und wesentlich besser attribuiert als Gender Mainstreaming. Andererseits drohe auch hier die Gefahr der begrifflichen Übersättigung: „Diversity ist möglicherweise das nächste, was bald kein Mensch mehr hören kann“, warnte Busch. Wichtig sei, die Inhalte stark zu machen und präzise in ihrem Nutzen für die Organisationen zu benennen.

Unterstützung erfuhren diese Ausführungen durch *Dr. Monika Goldmann* vom „Forum Frau und Wirtschaft e.V. Dortmund“, die ihre Teilnahme kurzfristig absagen musste, deren Statement jedoch schriftlich vorlag und verlesen wurde. Auch Goldmann wies darauf hin, dass die Hervorhebung von Gender-Kompetenz den Zugang zu Profit-Unternehmen häufig erschwere, ungeachtet der Tatsache, dass die inhaltlichen Kenntnisse durchaus gefragt seien. Sie bezog sich hierbei sowohl auf den Bereich der Arbeitsorganisation und Sozialpolitik als auch auf die Zielgruppenorientierung bei Produktentwicklung und Marketing. „Gender Kompetenz wird in den letzten Jahren in vielen Bereichen zunehmend bedeutsamer.“ Dazu trügen auch die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) betriebenen Kampagnen „Bündnis für Familie“ und „Familienfreundliche Unternehmen“ bei, die bei Unternehmen zunehmend auf Resonanz stießen. Häufig fehle bei der Auseinandersetzung mit Vereinbarkeitsfragen und Work-Life-Balance jedoch eine gendersensible Perspektive, so dass auch eine Verfestigung traditioneller Geschlechterarrangements die Folge sein könne. Als weiteren Hintergrund für die zunehmende Bedeutung von Gender-Wissen benannte Goldmann eine zu erwartende Sogwirkung vom halböffentlichen in den rein privatwirtschaftlichen Sektor: Unternehmen mit öffentlichem Auftrag wie z.B. gesetzliche Krankenkassen, Sparkassen oder Versicherungsanstalten des Bundes und der Länder stünden ebenso wie öffentliche Einrichtungen in der Pflicht, Gender Mainstreaming zu implementieren. Den damit verbundenen Veränderungen könnten sich wegen der Außenwirkung auch private Unternehmen im Konkurrenzkampf um qualifizierte Arbeitskräfte nicht entziehen.

Trotz dieser Entwicklungen konstatierte auch Goldmann eine fehlende explizite Nachfrage nach GenderexpertInnen. Vielmehr müssen diese als betriebswirtschaftliche, juristische oder personalentwicklungsbezogene ExpertInnen auftreten und in der Lage sein, ihr Gender-Wissen je nach Kontext offensiv oder zurückhaltend einzubringen.

Goldmann verwies auf Erfahrungsberichte von UnternehmensberaterInnen, die erst im konkreten Zusammenhang einer auf aktuelle Unternehmensprobleme gerichteten Organisations- oder Personalberatung die Gender-Thematik behandeln konnten. Als Voraussetzungen für GenderexpertInnen, in der freien Wirtschaft Fuß zu fassen, benannte Goldmann folgende Punkte: Erstens brauche es ein fachspezifisches Know-how auf betriebswirtschaftlicher oder juristischer Basis. Dies sei auch der Grund, warum gegenwärtig viele GenderberaterInnen mit pädagogischem Hintergrund keinen Zugang zur Wirtschaft fänden. „Sie haben meist nur geringe Kompetenzen in betriebswirtschaftlicher Organisations- und Personalentwicklung und auch nur wenig betriebswirtschaftliches oder juristisches Know-how erworben.“ Wichtig sei, den ganz konkreten Nutzen und die Handlungsmöglichkeiten für die Organisationen aufzeigen zu können. Dazu brauche es die Verknüpfung von fachlichen, genderbezogenen und organisatorisch-methodischen Kompetenzen. Zu letzterem zählte Goldmann auch die reflektierende Kompetenz der Selbstpräsentation. Um der Diskrepanz zwischen Bedarf und expliziter Nachfrage nach Gender-Wissen entgegenzuwirken, mahnte Goldmann grundsätzlich an, große Aufmerksamkeit auf die Schaffung einer erweiterten Nachfrage in Wirtschaftskreisen zu richten.

Mit *Dr. Regina Frey* vom „Gender Büro Berlin“ skizzierte anschließend eine Freiberuflerin ihre Tätigkeit als Beraterin für Gender Mainstreaming-Prozesse in Nonprofit-Organisationen. In Abgrenzung zum „Managing Diversity“ stellte sie eingangs den emanzipativen Anspruch heraus, der Gender Mainstreaming aus seinem Entstehungskontext heraus kennzeichne, auch wenn Institutionalisierungsprozesse diesen Anspruch gegenwärtig zu verwischen drohten. Als Voraussetzung für ihr Berufsfeld beschrieb sie anders als die bisherigen Referentinnen nicht eine Kombination aus Gender- und Spezialwissen, sondern im Gegenteil eine möglichst generalistische Aufstellung. Da die AuftraggeberInnen von Organisationen der Entwicklungshilfe über Landesregierungen bis hin zu Jugendämtern reichten, müsse man sich in deren verschiedene Fachbereiche schnell und gründlich einarbeiten können. Grundvoraussetzung seien solide Kenntnisse im Bereich der Geschlechtertheorien sowie der Analysemethoden und Implementierungsverfahren von Gender Mainstreaming. Auf dieser Basis könnten dann Aufgaben wie Genderkompetenztrainings, Genderanalysen von Organisationen, Studien über Genderimplikationen von Projekten, deren Evaluation oder Antragstellung erfüllt werden. Als wichtige zusätzliche Qualifikationen für solche Tätigkeiten beschrieb Frey folgende Kompetenzen: 1. Organisationswissen über Abläufe und Kulturen in großen Einrichtungen und Verwaltungen. 2. Genderbezogene Selbstkompetenz im Hinblick auf eigene Geschlechterdarstellungen und Interaktionsmuster mit Frauen und Männern. 3. So genannte Softskills wie Moderations- und Präsentationskenntnisse, didaktische Kompetenzen und Teamfähigkeit sowie Erfahrungen im Umgang mit Störungen und Widerständen.

Von den Beschäftigungschancen zeichnete Frey ein eher pessimistisches Bild. Die Situation von FreiberuflerInnen ist demnach prekär. Professionalisierungsprozesse haben zu steigender Konkurrenz unter den AnbieterInnen geführt, die sich in Preisdumping niederschlägt. Abhängig sei das Arbeitsfeld zudem von der politischen Konjunktur: „Es kommt sehr darauf an, welcher Stellenwert Gender Mainstreaming in seiner praktischen Umsetzung tatsächlich eingeräumt wird.“

Im Bereich des Sports ist dieser Stellenwert gegenwärtig hoch: Wie *Pia Zufall*, Ressortleiterin „Frauen im Sport“ beim Deutschen Sportbund (DSB) ausführte, beschlossen das Präsidium und Mitgliedsverbände 2003 die flächendeckende Umsetzung von Gender Mainstreaming. Auch wegen ihres Angewiesenseins auf öffentliche Gelder seien schon heute einige Sportverbände auf die Einhaltung entsprechender Kriterien angewiesen. Die Nachfrage nach Gender-Wissen sei daher gegenwärtig sehr hoch. Der DSB

hat relativ viel Geld für diese Aufgabe bereitgestellt. Zufall zufolge sind dennoch nur wenige Mitarbeiterinnen hauptamtlich mit Gleichstellungsfragen befasst (bundesweit insgesamt 18 Stellen), die zudem zusätzlich oft noch für andere Aufgaben wie etwa den Breitensport zuständig sind. Insgesamt schätzte Zufall die Beschäftigungschancen im Sport als eher schlecht ein, da Stellen in den nächsten Jahren eher abgebaut würden. Auch sei nicht absehbar, wie lange Gender Mainstreaming noch solche Bedeutung zugewiesen werde. Den grundsätzlichen Bedarf an Gender-Wissen im Bereich beschrieb Zufall dennoch als hoch: „Viele meinen, weil es im Sport Männer- und Frauenteam gibt, würde beiden Geschlechtern gleichermaßen Rechnung getragen, doch tatsächlich ist der Sport stark männerdominiert.“ So seien Frauen beispielsweise in den Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert, obwohl sie bereits 40 % der Vereinsmitglieder ausmachten.

Als Grundvoraussetzung, um im Sport auf hauptamtlicher Ebene Karriere machen zu können, benannte Zufall ein Sportstudium oder eine andere Fachqualifikation mit deutlicher Affinität zum Sport in der eigenen Biographie. Dies könne ein ehrenamtliches Engagement oder eine leistungssportliche Karriere sein; ohne solche Qualifikationen habe man selbst als fachlicher Profi in Sportverbänden keine Chance.

Zusammenfassend entwickelte sich das Expertinnen-Hearing zu einem großen Erfolg für den geplanten Masterstudiengang. Es lieferte wichtige Anregungen für Curriculum und Aufbau und eröffnete einen breit gefächerten Einblick in mögliche Berufsfelder angehender AbsolventInnen. Die erfahrungsreichen Berichte der Referentinnen dokumentierten darüber hinaus eindrucksvoll eine gegenwärtig stattfindende Integration von Gender-Wissen in Institutionen und Organisationen, die bislang kaum systematisch erfasst wurde. Auch dies machte das Expertinnen-Hearing zu einer besonderen und bislang in dieser Form einzigartigen Veranstaltung. Vor allen Dingen aber verdeutlichte dieser Dialog zwischen Expertinnen der außeruniversitären Praxis und der Wissenschaft den Grundgedanken des MA „Gender-Wissen“, die Anforderungen der Praxis und den wissenschaftlichen Forschungsstand unmittelbar aufeinander zu beziehen und zukünftigen AbsolventInnen damit optimale Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Die hier aufgezeigten Perspektiven wurden durch ein weiteres Expertinnen-Hearing mit Vertreterinnen anderer Gender-Studiengänge um vorliegende Erfahrungen mit Studienangeboten und Studierenden erweitert. Die Ergebnisse dieses Hearing werden in Kürze veröffentlicht.

Susann Fegter

Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF)

Universität Bielefeld, Postfach 100131, 33501 Bielefeld

Email: sfegter@uni-bielefeld.de