Schlüter, A. (2020). Konkurrenz- und Kooperationspraxen in Fach- und Berufskulturen: Ein Blick auf ungleiche Ausgangs- und Zugangsbedingungen. In: A. Schlüter, S. Metz-Göckel, L. Mense, K. Sabisch (Hrsg.), *Kooperation und Konkurrenz im Wissenschaftsbetrieb: Perspektiven aus der Genderforschung und -politik.* 1. Auflage, S. 212–222. Opladen [u.a.]: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctv16x2bbx.22

Konkurrenz- und Kooperationspraxen in Fach- und Berufskulturen: Ein Blick auf ungleiche Ausgangs- und Zugangsbedingungen

Anne Schlüter

Warum ist ‚Konkurrenz und Kooperation' ein Thema, mit dem es sich zu beschäftigen lohnt?

Konkurrenz und Kooperation ist ein lebenslanges Thema, denn es gehört zum Aufwachsen und zum individuellen Weiterwachsen in den verschiedenen Lebensphasen, verbunden mit Kompetenzzuwachs für soziale und berufliche Herausforderungen. Nicht immer sind Konkurrenz- und Kooperationsfähigkeiten den einzelnen Menschen in die Wiege gelegt. Bezogen auf individuelle Ausgangsbedingungen im sozialen Raum ist der Weg – nicht nur zeitlich – manchmal sehr weit, um im Wunschfeld, das erreicht werden soll, anzukommen. Vorausgesetzt es existiert eine Vorstellung, wohin es gehen kann. Worum wird konkurriert? Warum wird kooperiert? Warum wird wann in Konkurrenzsituationen geschwiegen? Wann wird offen über individuelle Ziele und abzusteckende fachliche Reviere gesprochen? Wie wird auf offene Konkurrenz reagiert? Wie wird Kooperation eingefordert? Konkurrenz- und Kooperationsmechanismen und -strategien im sozialen Raum dienen dem Spiel um Macht und Anerkennung. Daher sind Konkurrenz- und Kooperationsverhaltensweisen Bausteine bzw. Praxen in Fach-und Berufskulturen. Wer über solche Kompetenzen verfügt, ist im Prinzip erfolgreicher als andere, die solche erst lernen müssen.

Konkurriert wird, um ein Ziel zu erreichen. Die Erste zu sein, die Beste zu sein, unter den ersten zehn zu sein, unter den ersten 50 zu landen. Man möchte die Eltern nicht enttäuschen. Man möchte aus dem Leben etwas machen. Man möchte wichtig sein. Man möchte Macht und Einfluss ausüben, Gesellschaft verändern – oder Besitz und Ruhm sammeln. Auch geliebt werden – das möchten wohl alle auch. Das übergreifende Ziel ist, Anerkennung zu erlangen. Doch fliegt einer die Anerkennung einfach zu?

Axel Honneth behauptet, dass Individuen eine gelingende Identitätsentwicklung nur möglich seien, wenn sie drei aufeinander aufbauende Formen wechselseitiger Anerkennung erfahren: emotionale Anerkennung, moralische Anerkennung als rechtlich Gleiche und individuelle Anerkennung der eigenen Leistungen

und Fähigkeiten. Auf den Punkt gebracht, geht es um Liebe, Recht und Wertschätzung (Honneth 1992).

In diesem Beitrag werden einzelne Aspekte, die für die Thematisierung der Ausgangs- und Zugangsbedingungen für Konkurrenz- und Kooperationsfähigkeiten in verschiedenen Fach- und Berufskulturen relevant sind, in komprimierter Form präsentiert. Aspekte sind historische Ausgrenzungs- und soziale Konfliktstrukturen, das Selbstverständnis von Kooperation und Konkurrenz in Kulturen der Fächer und das Bewusstsein, welchen Stellenwert sprachliche Ausdrucksformen im Spiel um individuelle Anerkennung einnimmt, sowie welche Taktiken und Strategien im Mit- und Gegeneinander bekannt sind.

Kampf um gleiche rechtliche Ausgangsbedingungen

Frauen haben in der Vergangenheit alle Formen der Anerkennung einklagen müssen, denn sie haben zwar Leben und Liebe gegeben, auch am Erwerbsarbeitsleben aktiv teilgenommen, aber sie erhielten weder gesellschaftliche noch finanzielle Anerkennung dafür noch die Chance, selbstbestimmt zu leben. Die Frauenbewegungen im 18. und 19. Jahrhundert haben die gleichberechtigte Teilhabe an Bildung, Ausbildung, Qualifikation, Beruf und politischer Entscheidungs- und Gestaltungsmacht gefordert. Ihre Forderungen wurden aber über lange Zeit immer wieder übergangen bzw. nicht gehört – so lange, bis es ein abgestuftes Bildungssystem mit Berechtigungen verleihenden Abschlüssen gab, dass das Bürgertum und den Adel und die patriarchalische Gesellschaftsstruktur weiterhin privilegierte (vgl. hier und im Folgenden: Schlüter 1987). Aufgrund der Durchsetzung der kapitalistischen Wirtschaftsform konnte mit Rückgriff auf patriarchale Geschlechterordnungen das weibliche Geschlecht strategisch auf die Unterstützung des Lohnarbeiters platziert werden. Damit ließ sich sogar die Einrichtung weiblicher Berufe wie Kindergärtnerin, Erzieherin und Lehrerin legitimieren. Denn die gleichzeitig bestehenden patriarchalen sozialen Strukturen mit jedweder Rechtlosigkeit für das weibliche Geschlecht ermöglichten eine Trennung zwischen gesellschaftlicher Männer- und Frauenarbeit. Das machte auch für kapitalistische Strukturen Sinn, denn Frauen konnten niedriger entlohnt werden. Mit der erkämpften rechtlichen Gleichstellung im 20. Jahrhundert war zwar das Recht auf ihrer Seite, aber die Differenz zwischen Frauen- und Männerberufen verfestigte sich. Damit waren Limitierungen für Konkurrenzen zwischen den Geschlechtern für den Arbeits- und Heiratsmarkt eingezogen, die über Zuschreibungen von geschlechtsspezifischen Fähigkeiten reproduziert wurden. Auch Solidarität unter Frauen wurde häufig durch die Fixierung auf die Konkurrenz um heiratsfähige Männer unterbunden. Ihre weitergehenden Bestrebungen hinsichtlich politischer und sozialer Gestaltungsmöglichkeiten sind ihnen lange verwehrt

worden, denn ihre Leistungen wurden durch vielfältige Strategien der Platzanweisung verschwiegen und unterminiert. Eine wesentliche Strategie war die der Zuweisung der natürlichen Aufgabe und Rolle als Hausfrau und Mutter sowie der Unterstützerin der Karriere der Ehemänner. Frauen wurden gebraucht. Wurden sie geliebt? Eigene berufliche Vorstellungen konnten sie dann realisieren, wenn sie nicht auf die finanzielle Absicherung von Ehemännern angewiesen waren. Von daher waren Konkurrenzen zwischen den Geschlechtern durch deren jeweilige gesellschaftliche Aufgaben- und Rollenzuweisungen begrenzt.

Das Thema Konkurrenz lässt sich analytisch insbesondere über die Betrachtung der sehr ausdifferenzierten gesellschaftlichen Subsysteme wie Fach- und Berufskulturen betrachten. Fach- und Berufskulturen haben nach innen ein eigentümliches Verständnis, in dem Werte, Normen und Regeln herrschen, die Menschen anziehen oder abstoßen und damit in der Folge integrieren oder ausschließen. Berufskulturen bearbeiten gesellschaftliche Aufgaben und Probleme, die als zentral oder dezentral beurteilt werden. D. h. auch nach außen symbolisieren Fachkulturen eine Wertigkeit, die zwischen den Fachkulturen einen Rang ergeben, der über eine Hierarchie der wechselseitigen Anerkennung bzw. Abwertung hergestellt und reproduziert wird. Der Stellenwert von Konkurrenz und Kooperation in den Fachkulturen spiegelt einen Kampf um gesellschaftliche Anerkennung, der auf zurückliegenden sozialen Konflikten basiert und der die berufliche Entwicklung eines entsprechenden Habitus seiner Mitglieder ermöglicht. Die Konfliktlinien resultieren aus dem Verständnis, wer dazu gehören darf und kann. Eine von verschiedenen Konfliktlinien ist die Klassenstruktur (Bürgertum, Adel, Proletariat usw.), eine andere die Ordnung der Geschlechter (Über- und Unterordnung bzw. Gleichheit oder Komplementarität). Die Wirkungen von Klassenzugehörigkeiten und der Zuordnung zu einem Geschlecht zeigten sich historisch gesehen als Laufbahnen oder als Barrieren zu qualifizierenden Berufsausbildungen sowie zum weiterführenden Schul- und Universitätsbesuch. Dies galt auch noch im 20. Jahrhundert. Erst seit den 1980er-Jahren machten Mädchen so häufig wie Jungen das Abitur. Milieugrenzen waren damit nicht aufgehoben. Die Erforschung der sozialen Ausgangssituationen von Arbeitertöchtern zu Studium und akademischem Beruf als Gruppe mit den wenigsten Chancen (Metz-Göckel 1992; Schlüter 1999) war ein Thema der frühen Frauenforschung. „Der Zugang zur akademischen Welt von einem fernen Ausgangspunkt“ war den Arbeiterkindern, speziell den Töchtern aus Arbeiterfamilien „Nicht in die Wiege gelegt“ wie Stefanie Engler titelte (Engler 2004). Die Wirkungen der Ausgangsbedingungen aus Herkunftskulturen zeigten sich auch bezogen auf qualifizierte Erwerbstätigkeiten. Die Kritik an patriarchalen Strukturen führte in der Frauenforschung zu Untersuchungen über Themen wie Gewalt gegen Frauen, Frauenarbeit und Gesellschaftsstrukturen und zu Auseinandersetzungen über generelle Fähigkeitszuschreibungen, Diskriminierungen sowie Benachteiligungen am Erwerbsarbeitsmarkt. Und selbst als Frauen Berufsfelder eroberten, die ihnen aufgrund der Weiblichkeit bzw. Mutterschaft nahegelegt wurden, nämlich soziale und pädago-

gische Bereiche, wurde abwertend von der „Feminisierung“ solcher Berufe gesprochen.

Im 21. Jahrhundert konstatieren wir steigende Zahlen von Frauen in qualifizierten Berufen und in etlichen Leitungsfunktionen. Doch in Entscheidungspositionen sind sie immer noch selten vertreten.

Aktuell scheint die Frauenfrage an den Rand gedrängt. Gleichwohl stellt sie eine neue Herausforderung dar. Denn weitere Konfliktlinien sind gegenwärtig aufgrund der sozialen Veränderungen in der Gesellschaft offensichtlicher als vorher geworden. Zwar existierten bereits in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts gesellschaftliche Herausforderungen Migrantinnen und Migranten aufgrund verschiedener sozialer, ökonomischer, politischer, ethnischer und religiöser Zugehörigkeiten einzugewöhnen. Solche Konfliktlinien wurden über Integrationsbemühungen in den Arbeitsmarkt politisch bearbeitet. Die aktuellen Lebenslagen vieler Menschen sind heute eine nicht nur politische Herausforderung geworden. Sie sind kaum vergleichbar mit den Lebenslagen vorheriger Generationen. Dies spiegelt sich generell im Wissenschaftsbetrieb wider, insbesondere auch in der Geschlechterforschung, die sich in der Vergangenheit kritisch mit sozialen Ungleichheitsstrukturen auseinandersetzte. Wohin geht die Geschlechterforschung, wenn die Erkenntnis, dass Wissenschaftlerinnen „marktförmige Leistungsnormen“ (Kahlert 2020) internalisiert haben, Konkurrenzen untereinander möglicherweise verschärfen? Hochschulen als autonome Organisationen haben Konkurrenz und die Notwendigkeit zur Kooperation vor dem Hintergrund neoliberaler Denkweisen potenziert. Wird sich die Geschlechterforschung damit verändern?

Es wird leicht nachvollziehbar, wenn man historisch zurückblickt, wem Bildung, Studium, qualifizierte Berufstätigkeit und gesellschaftliche Gestaltungsmacht in der Vergangenheit zugestanden wurden (vgl. Schlüter 1987). Sozialer Ausschluss und soziale Integration wurden über symbolisch vermittelte Interaktionen wie Zuschreibungen von Fähigkeiten und Leistungen, über Berufsbilder, Geschlechterstereotype, über Abwehr- oder Anschlussstrategien, über Verrechtlichungen sowie generell über die Praxen von Berufs- und Fachkulturen und deren Institutionen gesteuert bzw. kanalisiert.

Die Kodierung der Fächer- und der Berufskulturen als weiblich oder männlich sollte überwindbar sein. Oder muss man annehmen, dass sie auf einer neu erreichten Ebene sich zwar anders herstellt, aber eben doch herstellt? Welche Einstellungen zur Konkurrenz und Kooperation sind mit Fächern verbunden? Welches Menschenbild herrscht in Fach- und Berufskulturen vor? Im Folgenden werden kulturelle Unterschiede im Verhältnis von Kooperation und Konkurrenz einiger ausgewählter Fach- und Berufskulturen skizziert.

Einstellungen zur Konkurrenz und Kooperation in der Fach- und Berufskultur

Konkurrieren meint laut Duden „in Wettbewerb treten mit anderen, wetteifern". Im Lateinischen meint *concurrere*: „zusammenlaufen, zusammentreffen, aufeinanderstoßen". Der Konkurrent ist der „Mitbewerber", der „Rivale". Der Kooperierende ist die Kollegin und der Kollege.

Das Konkurrenzdenken ist eine Einstellung, andere Menschen in erster Linie als Konkurrenten und Konkurrentinnen zu sehen und sie so zu behandeln. Traditionell wird Konkurrenzdenken dem wirtschaftlichen Bereich zugeordnet. Der Wirtschaft geht es um Wettbewerb, Gewinn, Monopolisierung, Kapitalströme. Im Sport geht es auch um Wettbewerb. Es heißt: Wer ist der Beste? Der Erste? Wer bekommt den Preis? Erwartet wird allerdings auch Fair Play. Teamplayer sind gewünscht, wie auch, dass das beste Team gewinnt. Soziologische Diskussionen verweisen darauf, dass der Geist des Kapitalismus jeden Einzelnen zwingt, sich selbst und seine Welt als Projekt aufzufassen. Projekte können scheitern. Aufgrund von Sachzwängen folgen Menschen daher dem Konkurrenzparadigma (Boltanski/Chiapello 2006).

In der Organisationspsychologie geht man davon aus, dass Menschen Egoisten sind. Es sei ‚Sozialromantik', zu erwarten oder darauf zu hoffen, dass sie solidarisch und altruistisch handeln. Zusammenarbeit würde – so Michael Kastner – lediglich als Teil der persönlichen Gewinnmaximierung praktiziert. Gute Zusammenarbeit wird als Syn-Egoismus (Kastner 1999) aufgefasst.

In der Theologie heißt es, dass Konkurrenz die Todsünden des Hochmuts und der Geltungssucht anstachelt und sie auch legitimiert. Und wie Schieder ausführt, sind Neid und das Sich-Vergleichen eine Ursünde. Die Sünde der Geltungssucht ist „per se die Zerstörung der Gemeinschaft. Sie ist die anscheinend unauslöschbare Verdorbenheit, die menschlichen Beziehungen affiziert" (Schieder 2015: 284).

Das Musikleben kommt ohne selbstverständliche Kooperation nicht aus. Ein komplexes und kunstvolles Musikstück kann in einem Orchester nur dann entstehen, wenn eine Kooperationskultur von den beteiligten Einzelnen praktiziert wird (vgl. Stark 2016). Es geht um den Klang. Der Weg dahin ist ohne übendes gemeinsames Spiel kaum erreichbar.

In der Erwachsenen- und Weiterbildung wird Kooperation seit vielen Jahrzehnten als Schlüsselbegriff verstanden, der sogar in den Weiterbildungsgesetzen rechtlich verankert ist. Kooperationen bestehen zwischen Einrichtungen der Erwachsenenbildung und Betrieben sowie Museen und vielen anderen Institutionen. Die Lernkultur in den Bildungseinrichtungen wird davon geprägt, dass sich die Spannungsverhältnisse zwischen ökonomischen und bildungstheoretischen Werten und Selbstverständnissen ausbalancieren. Unterschieden werden Kooperationsformen nach ihrem jeweiligen organisationalen Zweck. Dieser führt beispielsweise zu integrativer, komplementärer, subsidiärer oder supportiver Ko-

operation. Gleichwohl existiert eine Konkurrenz um Marktanteile im Weiterbildungsbereich. Als ‚Lernziel' wurde Konkurrenz vor allem in den 1990er-Jahren thematisiert, als es eine staatliche Aufforderung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland gab (vgl. Alheim/Bender 1996). Dies führte schließlich zu Untersuchungen, wie Kooperationen zu managen sind (vgl. Dollhausen/Mickler 2012).

Konkurrenz im Wissenschaftsbetrieb richtet sich am Leistungsprinzip aus bzw. konkret am Prinzip der Bestenauslese. Viele Wissenschaftler/innen treten an. Um was wird gerungen? Titel, Stellen, Drittmittel, Publikationen in reviewten Zeitschriften sowie internationale Kooperationen sind die entscheidenden Kriterien für das Weiterkommen. Und auch in diesem Kontext stellt sich die Frage: Wer ist der Erste oder die Erste? In den letzten Jahren sind Rankinglisten selbstverständlich geworden. Die Positionierung erfolgt beispielsweise durch die Veröffentlichung der Anzahl von Publikationen (z. B. über Universitätsbibliografien und Research Gate).

Der Wettbewerb an Hochschulen findet auf individueller und organisationaler Ebene statt. Der individuelle Wettbewerb wird zwischen einzelnen Wissenschaftler/innen geführt, die sich einerseits über Fachgebiete abgrenzen und ihre ‚Reviere' verteidigen und andererseits über ihre Netzwerke reüssieren. Auf organisationaler Ebene holt das jeweilige Leitungsgremium ‚die besten Köpfe' für die eigene Hochschule bzw. den Fachbereich, um die Profilierung der Einrichtung zu steuern. Der Anspruch soll durch die Einhaltung von fairen und transparenten Berufungsverfahren kontrolliert sein.

Am Arbeitsplatz Hochschule ist tendenziell Kooperation statt Konkurrenz im Umgang miteinander gewünscht (vgl. Koster 2016). Auf verschiedenen Ebenen kann diese unterschiedlich intensiv sein. Konzepte und Modelle dafür sind je nach den spezifischen Werten und Normen der Fachkulturen vorhanden. Sie werden auch als Strategie für ein erfolgreiches berufliches und damit soziales Miteinander u. a. über didaktische Programme und Mentoring vermittelt. Inhalte der Vermittlung beziehen sich auf soziale Kommunikation und Interaktion, die als wesentlich für das Gelingen von Kooperation betont werden. Eine Frage dabei ist, wie offen kann kommuniziert werden. Wird Vertrauen vorausgesetzt, dann kann Vertrauen entstehen, aber auch missbraucht werden. Zu viel Offenheit kann anderen einen Vorsprung im Spiel um Chancen verschaffen, gleichzeitig dient Offenheit auch dazu Reviere zu markieren. Zu wenig Kommunikation kann ein gemeinsames Vorgehen lähmen, aber auch die Eigeninitiative anregen. Wertschätzende Kommunikation ist immer freundlich und hilfreich, sowohl in kooperativen als auch in konkurrierenden Situationen.

Kommunikation, Interaktion und das Beziehungsgeschehen

Konkurrenz wie auch Kooperation werden über symbolische bzw. sprachliche Strategien ausgetragen. In manchen Fällen gehen kommunikative Auseinandersetzungen sogar bis zu körperlichen Übergriffen. Sprache ist ein Machtinstrument, auch die Körpersprache.

Nach Schulz von Thun (2001) unterscheiden sich Kommunikationen zwischen Menschen in den folgenden Hauptmerkmalen:

1. Wertschätzung versus Geringschätzung,
2. Lenkung/Bevormundung versus Einräumen von Entscheidungsfreiheit.

Er thematisiert die Auswirkungen solcher Techniken auf seelische Gesundheit und zwischenmenschliche Solidarität bzw. Umgang miteinander. Die Gefühlswelt, wie Menschen auf Abgrenzung, Kritik oder Herabsetzung reagieren, wird von ihm ausführlich beschrieben. Dabei ist die Unterscheidung der zwei Aspekte des Beziehungsgeschehens wesentlich. Die Beziehungsseite vermittelt, wie man zueinandersteht. Die sachliche Seite ist meistens mit der Beziehungsseite verknüpft. Lenkung passiert oft durch Anweisungen, Vorschriften, Verbote, Fragen u. a. Gängelung ruft allerdings häufig Widerstand hervor. Das Einräumen von Entscheidungsfreiheit ermöglicht eher ein interaktives Miteinander. Es gibt also grundsätzlich zwei Techniken, den Empfänger auf der Beziehungsseite zu misshandeln: Herabsetzung und Bevormundung (Schulz von Thun 2001: 162).

In Organisationen ist auffällig, dass einerseits eine Kommunikation der Verständigung gepflegt wird, andererseits aber auch eine spezifische Informationspolitik betrieben wird, um jeweils eigene Ziele durchzusetzen. Diese besteht im Wesentlichen darin, dass nicht alle umfassende Informationen erhalten. Daher wird die Forderung nach Transparenz verständlich (vgl. Jansen-Schulz in diesem Band). Die Durchsetzung nur eigener Interessen führt aber auch dazu, anderen die Anerkennung vorzuenthalten, die sie aufgrund ihrer Initiativen, Ideen und Aktivitäten verdient hätten. Es existiert ein breites Spektrum von Verhaltensweisen, um eigene Positionen gegenüber anderen (zeitweise) zu stärken.

Auf der Basis von Befragungen sind von Oswald Neuberger Taktiken und Strategien der Kommunikation zusammengestellt worden, die als Verhaltensweisen verbreitet sind. Danach existieren verschiedene Listen für Taktiken, die nach Adressierung der zu beeinflussenden (Unterstellte, Vorgesetzte und von unten nach oben) unterschieden werden. Eine Übersicht von Verhaltensweisen – hier nur in Stichworten – ist die folgende (nach Neuberger 2006: 86f.):

1. **Durchsetzung:** kontrollieren, fordern/befehlen, anschnauzen, deutlich werden, auf die Nerven gehen.
2. **Einschmeicheln:** Freundlichkeit, Bescheidenheit, Höflichkeit, Komplimente machen, sich (scheinbar) abhängig machen, Stimmungssensibilität zeigen.

3. **Rationalität:** Vorhaben mit Plänen, guten Gründen, logischer Argumentation, Informationen, Kompetenznachweisen unterstützen.
4. **Sanktionen:** positive oder negative Konsequenzen aussprechen (z. B. bezogen auf Gehalt, Beförderung, Kündigung, Personalbeurteilung).
5. **Tauschhandel:** Gefallen erweisen, Hilfe anbieten, Opfer bringen.
6. **Die Hierarchie ins Spiel bringen:** höhere Vorgesetzte einschalten.
7. **Blockieren:** drohen, schneiden, erpressen, falsch informieren.
8. **Koalitionen bilden:** Gruppendruck erzeugen, sich der Unterstützung anderer versichern.
9. **Unklassifizierte Items:** hänseln, links liegen lassen, sich dumm stellen, ködern.

Solche Taktiken findet man überall. Manche sind schnell durchschaut, andere fallen kaum auf. In Abhängigkeit von den Zielen, die erreicht werden sollen, werden sie jeweils mehr oder weniger erfolgreich eingesetzt. Geredet wird allerdings selten über solche Taktiken, was nicht heißt, dass ihre Anwendung ohne Folgen bleibt. Manche Beziehungen werden auf Distanz gehalten, um solchen Taktiken aus weichen zu können – je nach Berufsrollenhierarchie. Eine moralische Bewertung findet eher schweigend statt. Wie oft werden eher auf der Hinterbühne statt auf der Vorderbühne Bewertungen vorgenommen. Offene Kommunikation über unangenehme Verhaltensweisen könnte Missverständnisse klären. Stattdessen wird wiederum zu Taktiken gegriffen, z. B. dazu, Koalitionen zu bilden. Bei Konkurrenz- und Kooperationsspielen geht es immer auch um Zugehörigkeiten und Loyalitäten, die für die Mitspieler/innen im Wettbewerb nicht immer einsichtig sind.

Das Doing Gender in den Fachkulturen im Wissenschaftsbetrieb

Fachkulturen im Wissenschaftsbetrieb treten mit dem Anspruch auf, in Lehre und Forschung inhaltlich geschlechtsneutral zu sein. Gleichwohl findet ein Doing Gender statt, wie die Frauen- und Geschlechterforschung seit Jahrzehnten kritisiert (für die Lehre z. B. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2012; Bütow/Eckert/Teichmann 2016). Die angestrebte Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit wäre auch eine Wertschätzung der Interessen und Anliegen des weiblichen Geschlechts.

Der Anspruch, geschlechtsneutral zu sein, wird in der Forschung mit dem Kriterium der „Objektivität“ verteidigt. Die seit den 1970er-Jahren verstärkt aufgenommene Frauen- und Geschlechterforschung hat jedoch in vielfacher Weise kritisiert, dass beim Zustandekommen von Forschungsergebnissen das weibliche Geschlecht subjektiv und objektiv ausgeschlossen wurde. Manche Ergebnisse sind in ihrer praktischen Anwendung also nicht auf das weibliche Geschlecht an-

wendbar. Dies gilt nicht allein für den Gesundheitsbereich, in dem Forschungen häufig lediglich an männlichen Patienten durchgeführt, deren Ergebnisse aber anschließend auch auf Frauen angewendet werden. Die Wirkungen aber zeigen, dass die auf diese Weise gewonnenen Erkenntnisse offensichtlich für Frauen nicht angemessen einsetzbar sind.

Wenn Wissenschaft von ihrem Selbstverständnis her eine vernetzte kommunikative und kommunizierende Arbeit ist, die Wissen schafft, die Menschen zugutekommt, dann sollte es selbstverständlich sein, dass die Geschlechter gleichberechtigt als Subjekte und Objekte der Forschung zum Zuge kommen.

Zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit reicht nicht allein die Kritik an der vom Mainstream geprägten Lehre und Forschung, denn deren Ergebnisse können auch übersehen werden, wie die Erfahrungen vieler Forscher/innen belegen. Daher hat das in den 1980er-Jahren gegründete Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW verschiedene Wege beschritten, um aufzuzeigen, welche Veränderungsmöglichkeiten bestehen.

Um nach der Bologna-Reform der Studiengänge die Neugestaltung mit dem Anspruch einer geschlechtergerechten Gestaltung der Inhalte der Studiengänge zu erreichen, hat das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Vorschläge und Empfehlungen erarbeitet. Es entstanden fachspezifische Gender-Curricula für 54 Studienfächer (www.gender-curricula.com). Über diese Gender-Curricula werden notwendige Bearbeitungen für die Fächer nachvollziehbar.

Damit einzelne Forschungsergebnisse sich nicht verlieren, hatte Beate Kortendiek als Koordinatorin des Netzwerks schon früh die Idee, ein Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung herauszugeben, das nicht nur zentrale Fragestellungen und Konzepte zur Geschlechterforschung vorstellte, sondern auch Arbeitsfelder und Forschungsergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung präsentiert, die sich seit den 1970er-Jahren entwickelt haben (Becker/Kortendiek 2004). Vergleicht man diese Übersicht mit dem aktuellen *Handbuch Interdisziplinäre Genderforschung*, das 2019 erschien, dann ist nicht nur eine Erweiterung der Forschungen feststellbar, sondern, damit verbunden, neben den übergreifenden – auch historischen – Fragestellungen, eine Darstellung von 23 fachspezifischen Entwicklungen und fachkulturellen Perspektiven der Geschlechterforschung (Kortendiek/Riegraf/Sabisch 2019). An diese lässt sich für weitere Forschungen anknüpfen.

Denn ein zukünftiges Thema für das Netzwerk könnte die Intensivierung der Erforschung der Fachkulturen sein. Da die Fachkulturen eine erhebliche Steuerungskraft für Integration und Ausschluss der Geschlechter besitzen, sind deren Mechanismen, Strategien und Taktiken aufschlussreich zu untersuchen. Deren Selbstverständnis spiegelt sich u. a. in den jeweiligen Einführungen in die Disziplin wieder. Dies lässt sich beispielhaft für die Erwachsenenbildung nachvollziehen (Schlüter 2004), einer Disziplin, in der viele Frauen beschäftigt sind, was im Selbstverständnis der Fachkultur offensichtlich kaum eine Rolle spielt.

Resümee

Die aus dem Konkurrenzhabitus entstehende Mikropolitik hat viele Gesichter. Die Fachkulturen mit ihren Werten und ihrer impliziten Führungskultur prägen auch aufgrund ihres Menschenbildes und Verständnisses von Kooperation und Konkurrenz das menschliche Miteinander. Vielfach wird in den Fachkulturen der Anspruch vertreten, dass Gender kein Thema sei. Gleichwohl findet ein Doing Gender statt. Dies wird besonders deutlich, wenn es thematisch um sog. Frauenberufe oder Männerberufe, um Frauenfächer oder Männerfächer geht, denen unterschiedliche gesellschaftliche Reputationen zugeschrieben werden.

Zu der Erforschung und Reflexion über Doing Gender in der Wissenschaft und zur Vernetzung der Frauen- und Genderforscherinnen als zentrale Strategie mit dem Ziel der Wertschätzung für die Leistungen der Wissenschaftlerinnen hat Beate Kortendiek in einundzwanzig Jahren ihrer Tätigkeit als Koordinatorin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW sehr viel beigetragen. Dafür gebührt ihr große Anerkennung!

Literaturverzeichnis

Alheim, Klaus; Bender, Walter (Hrsg.). (1996). *Lernziel Konkurrenz?* Opladen: Leske und Budrich.

Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.). (2004). *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie.* Wiesbaden: VS Verlag.

Boltanski, Luc & Chiapello, Eve (2006). *Der neue Geist des Kapitalismus.* Konstanz: UVK

Bütow, Birgit; Eckert, Lena & Teichmann, Franziska (2016). *Fachkulturen als Ordnungen der Geschlechter. Praxeologische Analysen von Doing Gender in der akademischen Lehre.* Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Dollhausen, Karin & Mickler, Regine (2012). *Kooperationsmanagement in der Weiterbildung.* Bielefeld: Bertelsmann.

Engler, Steffani (2004). „Nicht in die Wiege gelegt". Der Zugang zur akademischen Welt von einem fernen Ausgangspunkt. In Anne Schlüter & Ines Schell-Kiehl (Hrsg.), *Erfahrung mit Biographien* (S. 39–50). Bielefeld: Bertelsmann.

Honneth, Axel (1992). *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte.* Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Kahlert, Heike (2020). Wirksamkeit marktförmiger Leistungsnormen in Karrierestrategien des wissenschaftlichen Nachwuchses der Frauen- und Geschlechterforschung. *Gender, 12*(1), 146–161.

Kastner, Michael (1999). *Syn-Egoismus – nachhaltiger Erfolg durch soziale Kompetenz.* Freiburg: Herder.

Koster, Katrin (2016). Wetten, dass … Kooperation wirksamer ist als Konkurrenz? *Campus: Report* (2), 24–25. Zugriff am 04. Juni 2020 unter https://www.uni-due.de/imperia/md/content/dokumente/campusreport/cr_2016_02.pdf.

Kortendiek, Beate; Riegraf, Birgit & Sabisch, Katja (Hrsg.). (2019). *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung.* Wiesbaden: Springer VS.

Metz-Göckel, Sigrid (1992). Bildung, Lebensverlauf und Selbstkonzepte von „Arbeitertöchtern". Ein Beitrag zur sozialen Mobilität und Individualisierung von Frauen aus bildungsfernen Schichten. In Anne Schlüter (Hrsg.), *Arbeitertöchter und ihr sozialer Aufstieg. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und sozialer Mobilität* (S. 36–65). Weinheim: Deutscher Studienverlag.

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Hrsg.). (2012). *Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung – Eine Handreichung. Analysen, Handlungsempfehlungen & Gender Curricula* (1. Aufl. 2006). Essen.

Neuberger; Oswald (2006). *Mikropolitik und Moral in Organisationen* (2. Aufl.). Stuttgart: Lucius & Lucius.

Schieder, Rolf (2015). Konkurrenz der Religionen. In Thomas Kirchhoff (Hrsg.), *Konkurrenz. Historische, strukturelle und normative Perspektiven* (S. 265–288). Bielefeld: transcript.

Schlüter, Anne (1987). *Neue Hüte – alte Hüte? Gewerbliche Berufsbildung für Mädchen zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Zur Geschichte ihrer Institutionalisierung.* Düsseldorf: Schwann Verlag.

Schlüter, Anne (1999): Bildungserfolge. Eine Analyse der Wahrnehmungs- und Deutungsmuster und der Mechanismen für Mobilität in Bildungsbiographien. Opladen: Leske und Budrich.

Schlüter, Anne (2004). Gender in der Erwachsenenbildung. In Edith Glaser, Dorle Klika & Annedore Prengel (Hrsg.), *Handbuch Gender und Erziehungswissenschaften* (S. 502–515). Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt.

Schulz von Thun, Friedemann (2001). *Miteinander reden. Störungen und Klärungen* (Bd. 1). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Stark, Wolfgang (2016). *Wie gelingen Kooperationen?* Düsseldorf: Landesmusikrat NRW.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

ub universitäts bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.2307/j.ctv16x2bbx.22
URN: urn:nbn:de:hbz:465-20220927-133244-0

Schlüter, A. (2020). Konkurrenz- und Kooperationspraxen in Fach- und Berufskulturen: Ein Blick auf ungleiche Ausgangs- und Zugangsbedingungen. In: A. Schlüter, S. Metz-Göckel, L. Mense, K. Sabisch (Hrsg.), *Kooperation und Konkurrenz im Wissenschaftsbetrieb: Perspektiven aus der Genderforschung und -politik.* 1. Auflage, S. 212–222. Opladen [u.a.]: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctv16x2bbx.22

© 2020 Verlag Barbara Budrich GmbH, Opladen, Berlin & Toronto. Alle Rechte vorbehalten.