

Berufliche Chancengleichheit als Leitprinzip

„Ich wünsche mir eine stärkere Sensibilisierung für Gender-Aspekte am UKB.“



Chancengleichheit bedeutet: Frauen und Männer haben die gleichen Chancen im Zugang zu Ressourcen ohne Einschränkungen durch gesellschaftlich bedingte Rollenzuweisungen. Dabei werden unterschiedliche Zielvorstellungen, Verhaltensweisen, Bedürfnisse und Werte von Frauen und Männern gleichermaßen anerkannt, berücksichtigt und gefördert.

» Für mich beschreibt die Chancengleichheit jenen Zustand, in dem die Gleichstellung bereits verwirklicht ist. «

An gesetzlichen Grundlagen fehlt es in Deutschland nicht, doch bedarf es in der tatsächlichen Umsetzung der Gleichstellungsziele nicht nur der Sensibilisierung und einer entsprechenden Ausdauer in den Veränderungsprozessen, sondern auch geeigneter Instrumente, um Ungleichbehandlungen zu identifizieren. Diesbezüglich hat sich „Gender Mainstreaming“ in der Ergänzung zur Frauenförderung zu einem feststehenden Terminus etabliert und beschreibt zugleich eine Strategie und Methode. Der Ansatz von Gender Mainstreaming liegt darin, dass das Geschlecht nicht nur biologisch festgelegt ist, sondern durch das anerzogene Verhalten einem bestimmten Rollenverständnis zugeordnet wird und die Geschlechterkultur prägt.

Einen Sachverhalt zu „gendern“ bedeutet, die durch die Rollenzuschreibung geprägte Lebenssituation der Geschlechter in den Blick zu nehmen. Hierbei kommt es Frauen und Männern gleichermaßen zugute, denn die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsverhältnisse zeigen differenzierte Bedarfe auf.

» Benötigen Frauen andere Fördermaßnahmen in der Entwicklung von Nachwuchskräften als Männer? «

Fühlen sich Männer im Rahmen der Gesundheitsförderung von Angeboten für Entspannungstechniken angesprochen? Was motiviert Frauen, was motiviert Männer, um an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen? Benötigen Väter eine andere Unterstützung in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Mütter?

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führung und in Spitzenpositionen von Gremien gibt es mehrere Ansätze, die ich als Gleichstellungsbeauftragte am UKB verfolge: Das Bildungszentrum UKB bietet spezielle Trainings in der Führungskräfteentwicklung an, zusätzlich gibt es empfehlenswerte Angebote zum Mentoring-Programm der Uni Bonn. Des Weiteren rate ich Frauen stets zu einem persönlichen Coaching, zur Klärung der Ausgangssituation und der neuen Ziele. Dies als ein Konzept des „Empowerment“ eröffnet Frauen (und auch Männern) eigene Gestaltungsspielräume im Aufbau der Karriere.



Sabine Zander
Gleichstellungsbeauftragte am UKB

Ein anderer Ansatz zielt auf die tatsächliche Chancengleichheit im Zugang zu vakanten Führungspositionen ab. Ohne Ausnahmen müssten Stellenausschreibungen durchgeführt und intern veröffentlicht werden. Nur in dieser Transparenz können Benachteiligungen jeglicher Art im Besetzungsverfahren ausgeschlossen werden. In dieser Strukturveränderung liegt die nachhaltige Chance für Frauen, die „gläserne Decke“ zu durchdringen und männliche Führungstraditionen aufzubrechen.

Ergänzend zur Frauenförderung zeigt sich ein Gender-Aspekt, der in der weiblichen Geschlechterkultur verhaftet ist: Bei beruflichen Veränderungen verhalten sich viele Frauen eher zurückhaltend und prüfen sich selbst, ob sie den Anforderungen entsprechen.

» Differenziert hinsehen! Die Geschlechterkulturen sind unterschiedlich! «

Das macht ein Beispiel aus der Gender-Forschung deutlich – „Ein Abteilungsleiter wundert sich über die geringe Beteiligung von Frauen bei der Vergabe von Projektaufträgen, obwohl er hochqualifizierte Frauen in den eigenen Reihen beschäftigt. Er fand heraus, dass Frauen eher zurückhaltend auf die Angebote reagieren. Hierauf verlegte der Abteilungsleiter den Bewerbungszeitpunkt für die Projekte auf den Folgetag. Der Anteil der weiblichen Bewerbungen erhöhte sich merklich, ganz zur Zufriedenheit des Abteilungsleiters, der nun auch die Potentiale der Frauen nutzen konnte.“

Sabine Zander