

Gender Mainstreaming

Report

Dass Frauen auf den höheren Fach- und Führungsebenen in Wirtschaft und Wissenschaft unterrepräsentiert sind, ist ein allgemein bekanntes Phänomen. Im 21. Jahrhundert ist es längst gesellschaftlicher Konsens, dass auf allen Ebenen etwas getan werden muss. Die Umsetzung verläuft aber noch immer nicht erfolgreich genug. Weder hat sich in den letzten 20 Jahren der Studentinnenanteil in den technischen Studiengängen deutlich erhöht, noch ist der Anteil an Professorinnen oder Frauen auf den oberen Hierarchiestufen der Unternehmen beeindruckend gewachsen. Die Gründe für die relative Folgenlosigkeit des allgemeinen Strebens nach Chancengleichheit sind vielfältig. Sie liegen unter anderem in der Familien-, Steuer- und Arbeitspolitik und sind von den Hochschulen in vielen Punkten nicht direkt beeinflussbar.



Dr. Heike-Maria Kunstmann,
Hauptgeschäftsführerin des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall
Foto:
Frank Zscheile

Was ist Gender Mainstreaming?

Gender kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar. Mainstreaming («Hauptstrom») bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird. Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Gender Mainstreaming ist damit ein Auftrag an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und an alle Beschäftigten, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, in der Steuerung (Controlling) von Anfang an zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.

Trotzdem sind Universitäten durchaus handlungsfähige Akteure, wenn es darum geht, Barrieren für die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu überwinden. Welche Instrumente Hochschulen einsetzen können, um den weiblichen Fach- und Führungsnachwuchs anzuziehen und aufzubauen und mehr Frauen in Entscheidungspositionen zu bringen, war zentrales Thema der Veranstaltung »Genderperspektiven in Hochschule und Unternehmen« der Frauenbeauftragten der TUM am 1. Juni 2006. Ergebnis der engagierten Podiumsdiskussion, für die unter anderem die Hauptgeschäftsführerin des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall, Dr. Heike-Maria Kunstmann, gewonnen werden konnte, war ein handfester Leitfaden, um die Hochschulkultur zu »gendern«. Ein unabdingbarer Erfolgsfaktor für die Implementierung von Gender Mainstreaming ist das Top-down-Prinzip: Eine unter Vorsitz der Hochschulleitung eingesetzte Steuerungsgruppe aus Vertretern und Vertreterinnen aller Mitglieder der TUM – von Studierenden über Verwaltungsmitarbeiter und -mitarbeiterinnen bis zu Professoren und Professorinnen – zeichnet verantwortlich für die Bestandsaufnahme des Ist-Zustands, die Definition der gleichstellungspolitischen Ziele, die Entwicklung der Instrumente sowie die Umsetzung der Entscheidungen. Die Wirksamkeit des Konzepts und der eingesetzten Methoden werden durch eine umfassende Erfolgskontrolle geprüft.

Ulla Weber, Anja Quindeau

Frauenbüro der TU München
Tel.: 089/289-28339/-22319
frauenbuero@tum.de

Medienecho

»Wer seinen Spross der Kindertagesstätte der TU München anvertraut, gibt ihn in beste Hände: Von Universitätsangehörigen für Universitätsangehörige entworfen ..., bleibt in dieser Einrichtung sozusagen »alles in der Familie«.

AIT – Architektur – Innenarchitektur – Technischer Ausbau 5-2006