

Gender- und Diversityaspekte in der Arbeit von Career Services

Das Ziel der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist für den Wissenschaftsbetrieb und für außeruniversitäre Arbeitsmärkte inzwischen in vielen Bereichen ein Thema und wird durch verschiedene Maßnahmen in die Praxis umgesetzt¹. Politik und Unternehmen entdecken immer mehr Ressourcen und Potenziale, die durch eine geschlechtergerechte Förderung entstehen, geschuldet den Arbeitsmarkttendenzen, u. a. dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel. Entsprechend werden von Unternehmen und gesellschaftlichen Einrichtungen zunehmend Gender- und Diversitykompetenzen (die Fähigkeit zur gelingenden Interaktion zwischen den Geschlechtern und unterschiedlichen Kulturen) von den Absolvent/innen erwartet.

Universitäten verpflichten sich in ihren Leitbildern zur Entwicklung einer humanen, demokratischen und gerechten Gesellschaft beizutragen, Frauen und Männern gleichen Zugang zu Bildung und Wissenschaft zu eröffnen und sie angemessen auf ihre späteren beruflichen Wirkungsfelder vorzubereiten. Sie übernehmen somit auch Verantwortung für die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen im Arbeitsleben und für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Dazu gehört u. a., der Unterrepräsentation von Frauen im Arbeitsmarkt und in der Wissenschaft zu begegnen und Bedingungen zu schaffen, diese Situation zu verändern. Daraus lässt sich sowohl die Implementierung von Frauenförderung wie auch die Übernahme einer Gender- und Diversityorientierung in den Bildungsangeboten einer Universität ableiten – so auch in der Arbeit des fakultätsübergreifenden Career Centers der Universität Hamburg.

Was bedeutet dieses Verständnis für die Arbeit eines Career Service?

Die Angebote von Career Services sind an der Schnittstelle Studium/Beruf angesiedelt und bereiten Studierende, Absolvent/innen und ggf. Nachwuchswissenschaftler/innen auf den Berufsein- und -aufstieg vor mit dem Ziel, die eigene berufliche Biografie selbstbewusst managen zu können. Neben diesem Auftrag, die Zielgruppen auf eine sich stets verändernde Arbeitsmarktsituation vorzubereiten, ist es folglich ebenso relevant, sie gender- und diversityversiert für team- und projektorientierte Arbeitsformen auszubilden. Diversity und Gender gehören somit zu den Querschnittsaufgaben von Career Services, sie sind themenübergreifend zu integrieren.

Exemplarisch wird hier die Arbeitsweise des Career Centers der Universität Hamburg

¹ Siehe z. B. aktuelle Förderprogramme wie auch Initiativen der Wirtschaft (vgl. auch das Projekt Genderdax unter www.genderdax.de)

vorgestellt. Das Career Center kann auf langjährige Erfahrungen mit der Berücksichtigung geschlechterrelevanter Faktoren durch das Vorläuferprojekt Women's Career Center (2002-2007) zurückgreifen. Der Zulauf und die Ergebnisse dieses Projektes verdeutlichen die Aktualität der Thematik.²

Unter Gender wird das soziale und kulturelle Geschlecht von Menschen als Ergänzung zu den biologischen Geschlechtern „Frau“ und „Mann“ verstanden und beschreibt die gesellschaftlich geprägten Rollen und deren jeweilige Auswirkungen in Gesellschaft und Beruf. Diese werden als soziales Konstrukt gesehen, das gesellschaftlich bedingt und damit veränderbar ist. Voraussetzung dafür ist, dass ein Bewusstsein über unterschiedliche gesellschaftliche und soziale Wirklichkeiten und Statuszuschreibungen vorhanden ist. Die Diversität von Menschen versteht sich gleichsam als Überbegriff für die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter und Kulturen, auch in der Arbeitswelt. Geschlechtergerechte Förderung geht dabei mit einer generellen Anerkennung von Heterogenitäten wie z. B. unterschiedlicher kultureller Herkünfte einher.

Die Angebote des Career Centers der Universität Hamburg fördern entsprechend individuelle Karrierekonzepte. Ziel ist es, gleiche Chancen herzustellen, neue Visionen von Gerechtigkeit aufzuzeigen und Innovation durch Gender- und Diversitykompetenz zu vermitteln, die im beruflichen Alltag verstärkt nachgefragt wird. Alle Angebote werden daher geschlechtergerecht und mit dem Blick auf Diversitäten konzipiert und gestaltet. Diese Haltung wirkt sich auf mehrere Ebenen aus, die wir im Folgenden kurz umreißen:

(1) Gender und Diversity als Haltung von (Beratungs-) Personal und Seminarleitungen

Gender- und Diversity-Kompetenz gehören zur Professionalität von Mitarbeitenden in Career Services. Gender und Diversity als thematischer Fokus durchzieht alle Angebote. Es gilt dabei, Bewusstsein über die kulturell geprägten unterschiedlichen Situationen von Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen. Daraus ergeben sich konkrete Haltungs- und Wissensanforderungen an das Personal und an externe Referent/innen eines Career Service. Themen sind hier z.B. Wissen über unterschiedliche Kultur- und Lebenswelten sowie über Mikropolitik im Arbeitsleben, das kritische Hinterfragen von Haltungen und Rollenverständnissen, Kenntnisse von diversity- und genderorientierter Personalpolitik sowie Kompetenzanforderungen an beide Geschlechter und andere Kulturen.³ Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf eine geschlechtergerechte Sprache – als identitätsstiftendes Merkmal - zu legen.

(2) Gender und Diversity als didaktisches Prinzip

² vgl. Dokumentation „5 Jahre Women's Career Center“ unter <http://www.verwaltung.uni-hamburg.de/cc/darstellung.html>

³ vgl. Mindmap 'Genderaspekte in der Arbeit von Career Services im Anhang

Der Zusammenhang Gender zu lehren und Gender zu lernen⁴ erfordert Fachwissen bzw. Fachkompetenz im Hintergrund sowie eine Reflexion des eigenen Rollenverständnisses und der eigenen Auffassungen von Gender und Diversity, um sie angemessen in Lehr- und Lernkonzepte zu überführen. Methodisch-didaktisch sind Angebote so zu strukturieren, dass sie möglichst alle Beteiligten gleichermaßen ansprechen bzw. Zugänge zu Inhalten und Diskussionen herstellen.

Konkret zeigt sich dies bei hier ausgewählten Themenbereichen des Career Centers der Universität Hamburg:

- **Angebote zu Karrierestrategien**

In diesen Angeboten kommen z.B. folgende Genderaspekte zum Tragen: Geschlechtsspezifische Arbeitsstrukturen und Bewertung von Arbeit, subtile Benachteiligungsmechanismen in der Personalentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf/Familie/Privatem, geschlechtsbezogene Karrierehindernisse, eigene Kompetenzwahrnehmung von Frauen und Männern, Leistungsorientierung und -wahrnehmung von Frauen.

- **Angebote zu Bewerbungsstrategien**

Besonders Augenmerk gilt hier den Themen: Bewertung von Stellenanzeigen nach eher männlich bzw. eher weiblich zugeschriebenen Attributen, Reflexion geschlechtsbezogener Lebensläufe und Rollenzuschreibungen im Bewerbungsverfahren. In Bewerbungsgesprächen sind die Aspekte kontextbezogenes Gesprächsverhalten, gendertypische Fragen und die unterschiedliche Selbstpräsentation von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

- **Angebote zu Kommunikationsstrategien**

Hier geht es z.B. um unterschiedliche Definitionen von Erfolgskriterien, Netzwerk- versus Hierarchiedenken, Kennen von 'typisch' männlichen/weiblichen Bewertungsmustern, Wissen um die Subjektivität der „eigenen“ Perspektive, Kommunikations- und Sprachstile, Körpersprache, das Einnehmen von Räumen.

Bezogen auf geschlechtsspezifische Verhandlungsstrategien gilt es insbesondere Folgendes in den Blick zu nehmen: abwertendem Verhalten begegnen können und den eigenen Kommunikationsstil genderbewusst weiter ausprägen.

(3) Gender und Diversity als explizites Thema von Veranstaltungen

Über die Integration der Themen hinaus gilt es explizite Veranstaltungen zu den Themen Gender und Diversity durchzuführen. So bietet das Career Center der Universität Hamburg spezielle zielgruppenbezogene Angebote an, auch in Kooperation, z.B. mit der Abteilung Internationales. Als Beispiele seien hier genannt:

- die Abendveranstaltungen ‚Fishing und Talking for Careers‘ mit Themen wie

⁴ Curdes et al. 2007

Diversitymanagement–erfolgreich durch Vielfalt, Vereinbarkeit von Kind und Karriere, Gendertrouble in Organisationen, Wenn zwei das Gleiche tun–Bewertung von Arbeit und Leistung

- in Seminaren und Workshops: Sommerworkshop für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Selbstpräsentation für Frauen, Wege in die Selbständigkeit für Frauen

Die geschlechtshomogenen Angebote schaffen einen strukturellen Nachteilsausgleich für Frauen. Sie berücksichtigen sowohl die geschlechtsspezifischen, gesellschaftlich festgelegten Rollenzuweisungen von Frauen und Männern als auch die Gegebenheiten eines geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes, der Frauen nach wie vor strukturell benachteiligt.

(3) Gender und Diversity als Thema in Kooperationen mit Unternehmen

Auch der Auf- und Ausbau von Unternehmenskooperationen verlangt die Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Prämissen. Viele Unternehmen, Organisationen und Universitäten wissen inzwischen um die Bedeutung einer entsprechend ausgerichteten Personalpolitik. Der Erfolg eines Unternehmens/einer Universität hängt maßgeblich von motivierten und sich mit dem Unternehmen identifizierenden Mitarbeitenden ab. Ziel einer ‚neuen‘ Personalpolitik ist es, mit einem Diversity- und Genderansatz alle Mitarbeitenden gleichwertig zu behandeln und zu rekrutieren. Das Wahrnehmen und Respektieren der Vielfalt und der Unterschiedlichkeit von Mitarbeitenden steigert deren Motivation, vielfältig gemischte Teams sind innovativer und kreativer: der Erfolg des Unternehmens steigt. Es geht also um die bestmögliche Nutzung der Potenziale von Mitarbeitenden. Career Services haben hier die Aufgabe, als Schnittstelle diese Bedeutung an die Studierenden und Absolvent/innen als auch Impulse aus der Universität in die Unternehmen zu transportieren.

Fazit

Vor dem aufgezeigten Hintergrund sind Career Services unseres Erachtens gehalten sowohl den gesellschaftlichen Zielen von Geschlechtergerechtigkeit und Diversity gerecht zu werden als auch neue Trends aus der Berufswelt und der Wissenschaft in ihrer Arbeit zu berücksichtigen. Daraus lässt sich eindeutig der Auftrag nach gender- und diversityorientierten Angeboten ableiten, nur so lassen sich die gesellschaftlichen Verhältnisse in Bezug auf Gender und Diversity langfristig positiv beeinflussen.

Literaturhinweise:

Andresen, Sünne/ Koreuber, Mechthild u. a. (2009): Gender & Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Wiesbaden: VS-Verlag.

Curdes, Beate/ Marx, Sabine u. a. (2007): Gender lehren – Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisberichte. Oldenburg: BIS-Verlag.

Pasero, Ursula/Priddat, Birger P. (Hg.) (2004): Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.