

Magdalena Snoch

Chancengleichheit – Realisierung durch Personalentwicklung

Zusammenfassung

In der vorliegenden Arbeit wird anhand der Konzepte der Chancengleichheit und der Personalentwicklung aufgezeigt, dass die Realisierung der Chancengleichheit, von der alle Beteiligten profitieren können, durch die Personalentwicklung unter bestimmten Bedingungen möglich ist. Die beiden Konzepte werden zunächst einmal weitgehend separat vorgestellt. Der Fokus wird dabei auf die Situation von Frauen in Führungspositionen und die Problematik des Zugangs von Frauen zu diesen Positionen gerichtet. Dann wird auf der Grundlage der beiden Konzepte herausgearbeitet, welche Rahmenbedingungen geschaffen und welche Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung durchgeführt werden sollten, damit sie zu gleichen Chancen für beide Geschlechter führen. Die in dieser Arbeit angesprochenen Maßnahmen und Rahmenbedingungen wurden in Anlehnung an die Erkenntnisse der wissenschaftlichen Literatur herausgearbeitet und stellen nur einen Teil der möglichen „Anstrengungen“ in Richtung der Realisierung von Chancengleichheit dar.

1 Einleitung

„Richtige Personalentwicklung produziert dann Gewinner, wenn sie jedem (Herv. v. Verf.) Mitarbeiter die Chance eröffnet, eigene Potentiale zu erkennen und zu entfalten“ (Rückle, Mutafoff & Riekehof, 1994, S. 72).

In den Zeiten wirtschaftlichen und technischen Wandels ist die Gesellschaft vielen Chancen, aber auch hohen Risiken ausgesetzt. Die Beschäftigten müssen über zeitgemäße Qualifikationen verfügen, um Chancen in der Arbeitswelt besser nutzen und Gefahren umgehen zu können. Im Zusammenhang mit dem Strukturwandel verändern sich die Arbeitsaufgaben der Beschäftigten und somit auch die Anforderungen an ihre Qualifikation. Die Mitarbeiter sind bei den Transformationsprozessen der entscheidende Faktor.

Eine Möglichkeit, die Beschäftigten auf dem aktuellen Stand zu halten, ist ihre Weiterbildung. Ein besonderer Stellenwert kommt in diesem Zusammenhang der betrieblichen Personalentwicklung zu.

Die Unternehmen investieren in ihre Mitarbeiter mit dem Ziel, sich qualifizierte und wettbewerbsfähige Arbeitskräfte zu sichern und konkurrenzfähig zu bleiben. Das ist die Zielsetzung der Human-Ressource-Ansätze. Das Interesse der Unternehmen liegt darin, ihr Humankapital bestmöglich zu nutzen. Um dies zu erreichen, müssen Männer wie Frauen in das personalpolitische Programm der Organisationen einbezogen werden. Der Zugang zu Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten soll für Männer und Frauen in gleichem Maße möglich sein. Organisationen sollten in einem ersten Schritt die Unterbeteiligung von Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen erkennen und in einem zweiten Schritt die Teilhabe an allen bestehenden und die Schaffung weiterer an den Anforderungen der Organisation und der Mitarbeiter ausgerichteter Maßnahmen der Personalentwicklung ermöglichen.

Wenn also Weiterbildung als große Möglichkeit angesehen wird, Wettbewerbsvorteile zu erzielen, und dies nur bei optimaler Nutzung der Humanressourcen zu erreichen ist, lohnt sich die Prüfung, inwieweit Frauen hieran beteiligt sind und werden können.

Viele wissenschaftliche Publikationen und eine große Anzahl empirischer Studien legen den Schluss nahe, dass die weiblichen Beschäftigten dank Weiterbildung gestärkt werden und ihre fachliche Kompetenz erhöht wird. So können Frauen motivierter arbeiten und haben entsprechend mehr Erfolg. Einen entsprechenden Nutzen haben dann nicht nur die Frauen und Männer, sondern auch Unternehmen. In dieser Arbeit soll herausgearbeitet werden, inwieweit die Personalentwicklung zu mehr Chancengleichheit der Geschlechter beiträgt und mit welchen Mitteln diese zu erreichen ist. Ich gehe von der Prämisse aus, dass ohne Weiterbildung Weiterentwicklung kaum möglich ist. Dies soll hier diskutiert werden. Vielmehr geht es darum, anhand von Literaturrecherchen welche Rahmenbedingungen und Umsetzungsmöglichkeiten für Weiterbildungsmaßnahmen geschaffen werden sollte, die zu mehr Chancengleichheit beitragen.

Es werden zwei umfassende Themenbereiche behandelt: Chancengleichheit und Personalentwicklung. Sie sind sowohl in der wissenschaftlichen Literatur als auch in der Praxis eng miteinander verzahnt. Die einschlägige Literatur ist in Bezug auf diese Schwerpunkte sehr umfangreich und vielfältig.

Zunächst werden die Konzepte von Chancengleichheit und Personalentwicklung in zwei eigenständigen Kapiteln eingehend beleuchtet. Des Weiteren werden Maßnahmen und Rahmenbedingungen abgeleitet, die zu mehr Chancengleichheit der Geschlechter beitragen. Schließlich wird an einem Praxisbeispiel aufgezeigt, welche Anstrengungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit in der betrieblichen Wirklichkeit eines Unternehmens unternommen werden.

Die Akteure, die im Zusammenhang mit der Bearbeitung dieser Themen angesprochen werden, sind die Führungskräfte und die Führungsnachwuchskräfte: weibliche und männliche, denn „(a)n den Führungskräften führt kein Weg vorbei!“, wie Tondorf und Krell (1999) mit dem Titel ihres Buches akzentuieren.