

# DUZ

## WISSENSCHAFT & MANAGEMENT

AUSGABE 2.2019 // 8. MÄRZ



*auf Wiedersehen*

### ABGÄNGER

Qualitätsmanagement:  
Was Hochschulen aus dem Urteil  
ihrer Absolventen lernen können.

### ANREIZE

Eine Tagung fragte, wie Studierende  
zu einem Auslandsaufenthalt  
motiviert werden können.

### NETZWERKE

Der Forschungsmanagerin  
Anneke Meyer ist es wichtig, ihr  
Wissen an Kollegen weiterzugeben.



## „Liebe Männer in Führungspositionen: Engagieren Sie sich!“

Wenn es um die Förderung von Chancengleichheit an Universitäten geht, weicht die öffentliche Außendarstellung hin und wieder von dem konkreten internen Engagement ab. Die Gründe hierfür sind vielfältig, einen davon möchte ich thematisieren: unbewusste Abneigung.

**B**ei meiner Zusammenarbeit mit verschiedenen Universitäten zum Thema Chancen(un)gleichheit begegne ich immer wieder das Phänomen, dass sich engagierte – zumeist weibliche\* – Angestellte für mehr Chancengleichheit an ihrer Hochschule einsetzen. Anstatt aber hierfür honoriert zu werden, erfahren sie Widerstand. Anhand eines konkreten Falls möchte ich ein allgemeines Problem aufzeigen: Im Rahmen einer anstehenden Klausurtagung eines Instituts wünschte sich das Vorbereitungsteam (vorrangig Frauen) einen Sensibilisierungsworkshop zu Diversität im Arbeitskontext. Die telefonische Vorbesprechung zeigte, dass die durchweg männliche Führungsebene ein hohes Maß an Flexibilität erwartet, indem sie beispielsweise Termine kurzfristig an Randzeiten verlegt; was insbesondere für Teilzeitbeschäftigte mit Erziehungspflichten problematisch sein kann. Deutlich wurde auch, dass auf der Führungsebene kein Bewusstsein für diese Problematik besteht. Nach diversen Vorbesprechungen hielt das Vorbereitungsteam dann Rücksprache mit der zuständigen Leitungsperson. Das Ergebnis: Der Workshop fand nicht statt. Und das, obwohl die Fortbildung sogar über externe Projektmittel co-finanziert werden wäre und die Gestaltung der Fortbildung eigentlich die Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist – deren Wunsch der Workshop ja war.

Wie lässt sich das erklären? Meines Erachtens zeigt sich hier vor allem eine unbewusste Abneigung gegenüber den Themen Diversität und Chancengleichheit. Und zwar insbesondere bei den männlichen Führungskräften. Begründet wird diese Abneigung meist mit diffusen Erklärungen, dass man solche Workshops nicht brauche, weil im eigenen Team doch alle fair behandelt würden, keine Diskriminierung geschehe und man offen miteinander

reden könne. Keiner der Führungskräfte würde wohl sagen, dass Chancengleichheit unwichtig ist. Das Problem bei diesen Erklärungen: Natürlich will niemand ungerecht handeln; daraus folgt aber leider nicht automatisch, dass alle fair behandelt werden! Denn vielen ist überhaupt nicht bewusst, welche Mechanismen im Hintergrund dazu führen, dass eine systematische Chancenungleichheit wirksam wird.

Dabei liegt es in der Natur der Sache, dass Menschen Chancenungleichheiten im Beruf eher bewusst sind, wenn sie hiervon negativ betroffen sind. Entgegengesetzt haben Menschen dann eher wenig Bewusstsein über ungleiche Chancen, wenn sie genau hiervon profitieren. In diesem Fall erklären sie sich beruflichen Erfolg wahrscheinlich mit ihrer Leistung (dass dies aber bei Weitem nicht der einzige Grund für Erfolg ist, wissen wir empirisch sehr gut).

Was folgt daraus? Es genügt nicht, wenn sich nur jene für Chancengleichheit einsetzen, die von der Thematik bisher negativ betroffen sind. Chancengleichheit benötigt das Engagement aller! Wenn Sie, liebe Männer in Führungspositionen, anerkennen, dass gleiche Chancen allein aus Gründen der Gerechtigkeit unterstützenswert sind, und auch die empirischen Fakten anerkennen, dass wir hiervon noch weit entfernt sind, dann sollten auch Sie sich dafür einsetzen! Ein Sensibilisierungsworkshop könnte ein erster Schritt sein. //

---

**DR. THORSTEN MERL**

*ist Hochschulberater und Trainer mit den Schwerpunkten Diversität & Inklusion, Kommunikation und Strategieentwicklung.*  
 merl@hochschulcoaching.de,  
 www.hochschulcoaching.de