



Favoriten +

Zeitungsansicht

Drucken

Schliessen



Lokales

In Bethel hohe Chancengleichheit

Genderpolitik des Diakonischen Trägers ausgezeichnet

Bielefeld-Bethel/München Für die erfolgreiche Umsetzung von Chancengleichheit im Unternehmen haben die von Bodenschwingschen Anstalten Bethel jetzt das „Total E-Quality Prädikat“ in München verliehen bekommen.

Der Verein Total E-Quality Deutschland würdigt mit dem Preis unter anderem den hohen Frauenanteil in der Mitarbeiterschaft von fast 70 Prozent und den Anteil von Frauen in Führungspositionen, der 43 Prozent beträgt. Bethel beschäftigt in sechs Bundesländern rund 15.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

„Über ein Leitbild, Zielvereinbarungen und Öffentlichkeitsarbeit erhält das Thema Chancengleichheit in den von Bodenschwingschen Anstalten Bethel ein breites Forum“, heißt es in der Jury-Begründung. Auch die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten, Telearbeit und die Unterstützung bei der Kinderbetreuung sei vorbildlich.

Mit dem Total E-Quality Prädikat werden jedes Jahr deutschlandweit Unternehmen, Behörden oder auch gemeinnützige Organisationen wie Bethel ausgezeichnet.

© 2009 Neue Westfälische
Bielefelder Tageblatt (MW), Donnerstag 23. Juli 2009



Lokales

Das Prädikat zu früh verliehen

Über die Verleihung des „Total-E-Quality-Prädikates an Bethel berichtete die NW Ende Juli. Dazu schrieb uns Kerstin Schachtsiek einige Anmerkungen:

Die Universität Bielefeld hat es, die Deutsche Bahn hat es, und jetzt hat es auch Bethel verliehen bekommen. Das Total-E-Quality-Prädikat (TEQ). Diese Auszeichnung erhalten Firmen, welche ein systematisches Personalmanagement nachweisen. Eines, das beide Geschlechter gleichermaßen (an)erkennt, einbezieht und fördert. Für Organisationen wie Bethel ist das TEQ-Prädikat wirtschaftlich und personalpolitisch relevant. Zum einen hängt die Vergabe öffentlicher Mittel davon ab. Zum anderen gucken qualifizierte Fachkräfte verstärkt darauf, was Unternehmen ihnen bieten können. Ein Qualitäts-Siegel für Chancengleichheit macht sich da bezahlt.

Ein Grund mehr achtzugeben: als Jury, die den Preis verleiht, als Presse und als kritische Öffentlichkeit. Ihr NW-Artikel liest sich wie eine Bilderbuchkarriere für Chancengleichheit in Bethel. Das Gegenteil ist der Fall. Bethel hat diese Auszeichnung zu einem heiklen Zeitpunkt erhalten. Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen ist auf dem Papier knapp ein Jahrzehnt verankert. Die Umsetzung jedoch will – immer noch – nicht richtig gelingen.

Da kann die Frage gestellt werden: Hat die TEQ-Jury aus Wirtschaft und Wissenschaft bei der Auswahl nicht richtig hingeguckt und das Prädikat zu früh verliehen? Ich fürchte ja.

Im Internet ist schwarz auf weiß nachzulesen, womit die Jury ihre Entscheidung der Preisverleihung an Bethel begründet:

Erstens damit, dass 70 Prozent der Beschäftigten in Bethel Frauen sind. Das ist nichts Neues. Dieses als Argument für Chancengleichheit zu werten, ist schlichtweg absurd. Der soziale Dienstleistungssektor ist eine frauendominierte Branche. Bethel liegt da voll im Trend. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat 2006 bundesweit 67 Prozent weibliche Beschäftigte bei den Dienstleistungen gezählt. Typische Merkmale dieser Berufe sind: niedriges Lohnniveau, beschränkte Aufstiegschancen und mäßige Weiterbildungsmöglichkeiten.

Zweitens: Als Symbol für Chancengleichheit würdigt das Preisgericht, dass 43 Prozent der Frauen in Leitungspositionen sind. Im Klartext heißt das: Die Minderheit der Belegschaft dominiert mit 57 Prozent weit über die Hälfte in den Leitungspositionen. Das spricht nicht für chancengleiche Strukturen im Unternehmen. Gravierender jedoch ist, dass die Summe von 43 Prozent irreführend ist. Sie fasst alle „Leitende“ zusammen und suggeriert damit eine einheitliche große Gruppe. Verschwiegen wird, wie groß der Unterschied zwischen den Hierarchieebenen ist. Faktisch gibt es zwischen den einzelnen Personen ein extremes Macht- und Kompetenzgefälle. Beobachtet man die Führungsebenen differenziert, so ist etwa der Anteil der Frauen im Vorstand von 14,3 Prozent im Jahre 2000 auf heute 0 Prozent gesunken, und das, obwohl seit 2006 zwei von fünf Stellen neu besetzt worden sind. Und auf der darunter angesiedelten zweiten Ebene der Geschäftsführungen sind über 85 Prozent Männer, Tendenz: steigend.

Drittens nennt die TEQ-Jury die „Frauenkonferenz“ in Bethel als Pluspunkt. Das Gremium berät den Vorstand seit 1994. Die Frauenkonferenz hat seitdem viele innovative Konzepte zur Chancengleichheit angeregt. Leider ist diese Instanz just sieben Wochen vor der Preisverleihung ehrenvoll aufgelöst worden. Der Vorstand sieht in Zeiten von Gender-Mainstreaming keinen expliziten Beratungsbedarf mehr. Die Abschaffung ist der Jury offensichtlich entgangen.

Der Wille zählt. Die Konzepte sind gut. Eine nachhaltige Verwurzelung des Themas in den Stiftungsbereichen ist (noch) nicht erfolgt. Positiv ist: Das Total-E-Quality-Prädikat wird immer befristet für drei Jahre verliehen. Bethel hat sich beworben und wird es sicher in eigenem Interesse wieder tun. Eine Chance für zukünftige Chancengleichheit. Kerstin Schachtsiek 33617 Bielefeld