

Die Aufgaben der Fachperson für Genderfragen im Gleichstellungs-Controlling

Die Entwicklung hin zur Gender-Mainstreaming-Strategie bedeutet für die Gleichstellungsbeauftragten einen Wandel ihrer Rollen und Aufgaben. Früher wurde den Gleichstellungsbeauftragten die gesamte Verantwortung für die Gleichstellung übertragen bzw. diese Aufgabe an sie delegiert. Die Fortschritte und Erfolge hingen somit sehr stark mit der Gleichstellungsbeauftragten (in den meisten Fällen Frauen) als Person zusammen, d. h. mit ihrer Durchsetzungskraft, Kreativität und Akzeptanz in der Organisation, aber auch mit ihrer Frustrationstoleranz. Mit kleinen Budgets und geringen Anstellungsprozenten mussten sie diese Aufgabe erfüllen. Die aus dieser Situation entstandenen Aktionen waren oft sehr originell und wurden mit viel Schwung und Medienwirksamkeit erfolgreich realisiert. Trotzdem waren es aber Einzelaktionen, welche deshalb oft keine nachhaltige Wirkung zeigten. Demgegenüber ist die Gender-Mainstreaming-Strategie weit weniger spektakulär, denn wenn Gender einmal im „Mainstream“ ist, wird das Thema als Selbstverständlichkeit ins normale Tagesgeschäft integriert. Die im Zuge der klassischen Frauenförderung entwickelten Instrumente und Konzepte sind im Rahmen der Gender-Mainstreaming-Strategie bzw. des Gleichstellungs-Controllings aber als Massnahmen von grosser Wichtigkeit, um die gesetzten Gleichstellungsziele erreichen zu können.

Diese Entwicklung hat einen starken Einfluss auf die Rolle und das Selbstverständnis der Gleichstellungsbeauftragten. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist:

- nicht mehr für die Erreichung der Gleichstellungsziele verantwortlich (dies ist die Aufgabe der Führungskräfte), sondern
 - mitverantwortlich für die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie, d. h. er oder sie muss beraten, unterstützen, ausbilden, Grundlagen ausarbeiten (die zur Steuerung notwendig sind), kritisch beobachten und wenn nötig intervenieren.
- ➔ Als Folge dieser Funktionsveränderung ergibt sich eine neue Bezeichnung: Die Gleichstellungsbeauftragte wird zur Fachperson für Genderfragen!

Die Hauptakteure und -akteurinnen im Gleichstellungs-Controlling sind die Führungskräfte und die Fachpersonen für Genderfragen in ihrer Funktion als Gleichstellungs-Controllerinnen oder -Controller. Was unterscheidet nun die Hauptaufgaben dieser beiden Akteure und Akteurinnen? Was sind die Hauptaufgaben der Fachpersonen für Genderfragen?

Das klassische Controlling wird als Planung, Zielbestimmung und Steuerung im finanz- und leistungswirtschaftlichen Bereich verstanden. Aus diesem Verständnis leitet sich die Verantwortung der beiden Hauptbeteiligten im Gleichstellungs-Controlling ab:

- Die Planung der Gleichstellungsziele und -Massnahmen sowie die Steuerung der Zielerreichung werden von den Führungskräften vorgenommen.
- Die Gleichstellungs-Controllerinnen bzw. -Controller stellen ihnen die Resultate als Steuerungsinstrument in Form von Reportings zur Verfügung.

Die Hauptaufgaben der Gleichstellungs-Controllerinnen und -Controller sind somit:

- Das Gewährleisten der Ergebnistransparenz durch aktuelle Reportings
- Die Beratung der Führungskräfte in Sachen Gleichstellung (Coaching, Schulung)
- Die Mitgestaltung bei der Integration von Zielvorgaben in die Zielkataloge der Führungskräfte
- Die Unterstützung bei der Auswahl und der Durchführung von Massnahmen
- Der Aufbau von Planungs- und Steuerungssystemen für ein Gleichstellungs-Controlling
- Die Regelverantwortung bezüglich einheitlicher Begriffe und Richtlinien

Dementsprechend könnte das Anforderungsprofil für eine Fachperson für Genderfragen mit der Verantwortung für das Gleichstellungs-Controlling folgendermassen aussehen:

- Genderspezifisches Wissen (erworben in einer entsprechenden Ausbildung)
- Grundwissen Controlling (betriebswirtschaftliche Grundlagen wie Planungs- und Steuerungssysteme sowie Managementkonzepte)
- Die Fähigkeit, Zusammenhänge zu erkennen, aber auch Details zu beachten
- Beratungskompetenz
- Schulungs- und Ausbildungskompetenz
- Kommunikationsfähigkeit, stilsichere Sprache
- Organisationsfähigkeit, Selbständigkeit, Verantwortungsbewusstsein
- Erfahrung in Projektmanagement, Führungskompetenzen

- Konfliktfähigkeit und Teamfähigkeit

Fachpersonen für Genderfragen verfügen selten über Controllingwissen und müssen sich dieses speziell aneignen. Mit dem zusätzlich erworbenen Controlling-Fachwissen können sie gegenüber den Führungskräften als überzeugende Beraterinnen und Berater auftreten.

© Müller / Sander, 2009