

4 Infoblätter zum Handlungsbereich Kommunikation/Zusammenarbeit

Frage 4.5 Gespräche mit Mitarbeitenden

Werden in Ihrem Unternehmen regelmäßig Mitarbeitendengespräche geführt, z. B. über fachliche Fragen, die Zusammenarbeit im Team oder Anregungen und Wünsche?

Worum geht's?

Zu den Aufgaben einer Führungskraft gehört es, Anregungen und Wünsche der Beschäftigten zu kennen, für die sie Führungsverantwortung tragen. Sie können fachlicher Natur sein oder sich auf die Verbesserung der Zusammenarbeit beziehen.

Wichtig ist darüber hinaus, die Vorstellungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihrer beruflichen Entwicklung zu kennen. Ein wichtiger Beitrag für die Gleichstellung der Geschlechter besteht darin, diese Anregungen und Wünsche in regelmäßigen Gesprächen zwischen Führungskräften und allen Beschäftigten oder im Team zu erfragen. Und zwar aus folgenden Gründen:

- Wenn sichergestellt wird, dass mit allen Beschäftigten über Themen ihres Fachgebietes gesprochen wird, können alle Beschäftigten ihre Kompetenzen und Kenntnisse zeigen – also auch diejenigen Frauen oder Männer, die von sich aus mit der Darstellung ihrer Stärken zurückhaltender wären. Sie geraten durch solche Gespräche leichter in den Blick von Führungskräften, wenn es um die Übernahme anspruchsvollerer Fach- oder Führungsaufgaben oder die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen geht.
- Jede Führungskraft sollte sich auch regelmäßig einen Eindruck davon verschaffen, wie es um die Zusammenarbeit bestellt ist. Neben der eigenen Beobachtung ist das Gespräch mit den Teammitgliedern in dieser Hinsicht eine wichtige Informationsquelle. Ausgewogenheit wird dadurch hergestellt, dass systematisch mit allen Beschäftigten gesprochen wird – und nicht etwa nur mit ausgewählten Männern oder im Team bzw. nur mit Team- oder Projektleitungen.
- Wenn alle Beschäftigten nach ihren beruflichen Entwicklungswünschen gefragt werden, ist jede Person gefordert, sich darüber Gedanken zu machen. Außerdem können mögliche Vorurteile über die beruflichen Vorstellungen von Frauen und Männern ausgeräumt werden. Möglicherweise interessieren sie sich für berufliche Wege, die nicht der traditionellen Vorstellung von Berufswünschen oder Arbeitszeitinteressen der Geschlechter entsprechen. Beispielsweise könnte die Führungskraft erfahren, dass Herr Meier gern in Teilzeit arbeiten möchte und Frau Schulze sich Führungsaufgaben zutraut. Vielleicht hätten die beiden ihre Pläne von sich aus, ohne regelmäßige Gespräche, gar nicht ausgesprochen.

Wie ist die Rechtslage?

Es gibt keine rechtliche Bestimmung, die Unternehmen dazu verpflichtet, regelmäßig Gespräche mit allen Beschäftigten zu führen. Jedoch fällt es leichter, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Betrieb umzusetzen, wenn solche Gespräche geführt werden.



Was können Sie tun?

- Alle Führungskräfte sollten dazu angehalten werden, sich mindestens einmal im Jahr die Zeit zu nehmen, mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein ausführliches Gespräch über Fachliches, die Zusammenarbeit im Team und die beruflichen Entwicklungsperspektiven zu führen. Nicht „zwischen Tür und Angel“, sondern ungestört, in geeigneten Räumen und mit hinreichend Zeit.
- Solche Gespräche können anfangs ungewohnt sein. Unterstützen Sie die Führungskräfte beim Führen der Gespräche, etwa durch den Besuch eines Seminars oder indem Sie sie animieren, voneinander zu lernen.
- Nutzen Sie einen professionellen und strukturierten Gesprächsleitfaden und stellen Sie ihn den Führungskräften zur Verfügung. Er sollte die wichtigsten Fragen und Themen auflisten und als Planungshilfe oder zur Dokumentation der Gespräche dienen. Ein Beispiel für einen solchen Leitfaden finden Sie unter „Weiterführendes“. Informieren Sie die Belegschaft über das Ziel und den Nutzen dieser Gespräche für alle Seiten.

Weiterführendes

(Österreichisches) Ministerium für Frauen und Gesundheit (Hg.): „Genderorientiertes MitarbeiterInnengespräch“, Vorbereitungsbogen, Wien 2016: <https://www.imag-gmb.at/dam/jcr:78718b3c-74c3-4e05-8bce-f7da888a9f89/vorbereitungsbogen1.pdf>