

Warum auch Ihr Unternehmen mehr Frauen braucht

Analysiert man den Anteil von Frauen in deutschen Unternehmen auf den verschiedenen Stellenebenen, so ergibt sich ein frustrierendes Bild. Die meisten Frauen sind in Fachfunktionen tätig (Sachbearbeitung), nur wenige Frauen schaffen es in die operative Führung und in den klassischen „echten“ Führungsstellen sind Frauen kaum vertreten. Dies zeigt auch die Datenanalyse Logib-D zur Entgeltlücke von Frauen:

	Anforderungsstufe 1	Anforderungsstufe 2	Anforderungsstufe 3	Anforderungsstufe 4	Anforderungsstufe 5	Anforderungsstufe 6
Anteil Frauen	44,81%	28,12%	23,02%	16,99%	11,99%	11,01%
Anteil Männer	55,19%	71,88%	76,98%	83,01%	88,01%	88,99%

(1)Einfache und/oder repetitive Tätigkeiten (Un-/Angelernte) * (2) Wiederkehrende fachliche Aufgabenstellung (Berufsausbildung) * (3)Nur z.T. wiederkehrende fachliche Aufgabenstellung (Meister oder Ausbildung mit Erfahrung) * (4)Überwiegend selbständiges und qualifiziertes Arbeiten (Studium oder Meister, Berufsakademie mit Erfahrung) * (5)Sehr selbständiges und hoch qualifiziertes Arbeiten (Studium mit mehr als zwei Jahren Erfahrung) *(6)Höchst anspruchsvolle und komplexe Arbeiten (Studium mit mehr als acht Jahren Erfahrung)

Vor dem Hintergrund des Fach- und Führungskräftemangels ist dies kritisch, denn so lange Unternehmen auf „alte Muster“ wie „Führungskräfte sind überwiegend männlich“ und „Führung ist nur in Vollzeit möglich und nicht in Teilzeit“ setzen, werden Frauen oft automatisch von der Fach- und Führungskarriere ausgeschlossen.

Auch wenn wir dem Thema „Führung in Teilzeit“ weitaus positiver gegenüberstehen als viele Unternehmen (denn jede Führungskraft ist unserer Ansicht nach heute schon in Summe in verschiedenen Teilzeitrollen tätig – die sich dann auf Vollzeit aufaddieren), so ist jedes Unternehmen gezwungen das Potential leistungsfähiger und leistungsbereiter potentieller Mitarbeiter am Markt zu nutzen. Und wenn sich Unternehmen dort überwiegend auf die Männer konzentrieren, wird die Beschaffung automatisch teurer als wenn beide Geschlechter in die Maßnahme einbezogen werden.

Wenn Sie daneben überlegen, welche Stellen neben den Führungsstellen in Teilzeit realisiert werden könnten, dann sind es insb. die Spezialistenstellen und Projektleiterstellen die dafür in Frage kommen. Logib-D hat gezeigt, dass viele gut ausgebildete Frauen (insb. nach Erwerbsunterbrechung) auf schlecht bezahlte Jobs ausweichen müssen, da es z.B. für gut ausgebildete Frauen zu wenige Teilzeit-Spezialistenstellen gibt.

Wenn Unternehmen etwas gegen diese Engpässe tun, so werden sie automatisch flexibler und sie verabschieden sich vom alten Vollzeitgedanken, der bei älteren Mitarbeitern sowieso kostentreibend ist. Daneben ist die eigene Frauenquote auch eine sinnvolle Ergänzung zur angestrebten Diversity, indem alt hergebrachte Karrierewege auf Basis von „boys clubs“ durchbrochen werden.

Wenn Sie in Ihrem Unternehmen also eine Frauenquote definieren – was sinnvoll ist – dann nicht vor dem Hintergrund der viel zitierten Frauenförderung (denn das ist auch kein betriebswirtschaftliches Ziel) sondern vor dem Hintergrund der Sicherung von Human-Ressourcen, der konsequenten Verbreiterung von alternativen Lösungswegen und der Anwendung von Know-How sowie der unterschiedlichen Art und Weise wie Fragestellungen von Frauen und Männern angegangen werden. Daneben führt dieses Vorgehen zu einer Reduzierung von Risiken, die durch Ausblendung einer Sicht eines Geschlechts drohen.