

FRAUENFÖRDERUNG IST WIRTSCHAFTLICHE NOTWENDIGKEIT Denkbarriere "Führung und Teilzeit" beseitigen

Quelle:

https://www.darmstadt.ihk.de/produktmarken/fachkraefte/Was_koennen_Unternehmer_tun/Mitarbeiter_finden/Frauen-foerdern-ist-wirtschaftliche-Notwendigkeit/2755014

Den Chef in Teilzeit zu schicken, hilft sowohl Frauen als auch Unternehmen. Das hat eine von der Bundesregierung in Auftrag gegebene Gehaltsanalyse gezeigt. So lässt sich die immer noch existierende Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen beseitigen, sondern schützt auch vor potentiellm Nachwuchsmangel und dauerhafter Dynamisierung der Bezüge älterer Mitarbeiter.

Die Gehaltsanalyse in 200 mittelständischen Unternehmen brachte nicht nur zutage, dass noch immer eine Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen existiert, sondern auch, dass eine weit verbreitete Ablehnung von „Teilzeit und Führung“ existiert. Diese Denkbarriere gilt es zu überwinden, denn sie verschärft nicht nur die Chancen-Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, sondern auch den potentiellen Nachwuchsmangel im Unternehmen sowie die dauerhafte Dynamisierung der Bezüge älterer Mitarbeiter.

Teilzeit auch für Top-Führungskräfte

Wie aber soll das gehen? „Es braucht in der Personalabteilung flexiblere Modelle für die Personal- und Entgeltstrukturen. Und dazu gehören Teilzeitangebote“, erläutert Friedrich Fratschner. Der auf Leistungs- und Vergütungssysteme spezialisierte Unternehmensberater ist Geschäftsführender Partner der Baumgartner & Partner Management Consultants GmbH und hat – zusammen mit dem IW Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln - die Online-Gehaltsanalyse durchgeführt. „Und zwar nicht nur für die Neulinge, sondern auch für die Top-Spezialisten und -Führungskräfte. Erst wenn das passiert, wird sich auch die Wahrnehmung in der Arbeitswelt verändern. Sitzen aber die ersten Frauen in den Chefesseln, löst das einen Schneeballeffekt aus.“

Umsetzung nicht allzu schwierig

Die Maßnahmen, um Teilzeit in Führungsetagen zu ermöglichen, sind laut Fratschner mitunter geradezu banal. So können Teamsitzungen auf den Vormittag verlegt werden, damit weibliche Führungskräfte nicht mehr die Sitzung vorzeitig verlassen müssen, um ihre Kinder von der Kindertagesstätte abzuholen. „Das ist per se kein Problem. Immerhin ist ein Chef, der in ein Projekt eingebunden ist, auch nicht jeden Tag verfügbar.“ So kann man kompetente und motivierte weibliche Führungskräfte auch nach der Babypause im Unternehmen halten. In Zeiten von demographischem Wandel und Fachkräftemangel ist das eine Frage des wirtschaftlichen Überlebens, dessen ist sich Fratschner sicher. „Wo Schwangerschaft noch als größter Unfall betrachtet wird, wird es auf lange Sicht wirtschaftlich bergab gehen.“

Geldersparnis als weiterer Anreiz

Unternehmen könnten sogar sehr viel Geld sparen, wenn sie sich verstärkt auf Teilzeitmodelle einlassen. Lasse etwa die Leistungsbereitschaft oder-fähigkeit eines „silver agers“ nach, könne durch reduzierte Arbeitszeit und Optimierung der Work-Live-Balance die Leistungsfähigkeit und Motivation erhalten und das Know-how weiter gebunden werden.

Fragen oder Anregungen senden Sie bitte an Dr. Fratschner friedrich.fratschner@baumgartner.de

Gleichzeitig kann durch die Einstellung junger Frauen (oder Männer) das in vielen Unternehmen zu hohe Durchschnittsalter reduziert werden, und das bei geringeren durchschnittlichen Personalkosten. Denn in vielen Branchen sind die Gehälter in den vergangenen Jahrzehnten dynamisch angestiegen, so dass Mitarbeiter mit langer Betriebszugehörigkeit Gehaltshöhen erreicht haben, die man noch vor Jahren für vergleichbare Stellen als nicht möglich erachtet hätte. „Hier lohnt sich ein kritischer Blick auf die Altersstruktur sowie auf die Vergütungsmodelle. Denn solange es in Deutschland wirtschaftlich gut läuft, sind diesbezügliche Defizite kein Problem. Aber es kommen – und das ist sicher – auch wieder andere Zeiten.“

Ansprechpartner

Baumgartner & Partner Management Consultants GmbH

Dr. Friedrich Fratschner

friedrich.fratschner@baumgartner.de

Tel. 040 / 28 41 54-0

Logib-D

Kunden von HR Online Manager erhalten eine Logib-D-Auswertung für Ihr Haus kostenfrei. Für Nichtkunden belaufen sich die Kosten für die max. 100-seitige Logib-Gehaltsstrukturanalyse auf 950 Euro.