

Warum Unternehmen mehr Teilzeitmodelle und/oder job-sharing-Modelle in anspruchsvollen Stellen für Frauen benötigen

Unternehmen beschäftigen zu wenige Frauen in anspruchsvollen Spezialisten – und Führungsstellen. Dies ist insbesondere darin begründet, dass diese höherwertigen Stellen in Teilzeit zumeist nicht angeboten werden oder dass es keinerlei Akzeptanz gibt für in Teilzeit wahrgenommene Spezialisten – und Führungsstellen.

80% aller Unternehmen kennen laut einer Erhebung des IW in Köln keine „Teilzeit-Führungsstellen“ Diese Werte decken sich auch mit den im Rahmen der logib-D-Analyse gewonnenen Werten. Auch hier zeigt sich: Frauen sind auf mittleren und oberen Führungsstellen zu wenig präsent.

	ohne Führung	Führung Stufe 1	Führung Stufe 2	Führung Stufe 3	Führung Stufe 4	Führung Stufe 5
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%

Ohne Führungsfunktion * Unterste Führungsebene (Teamleitung, nur fachliche Anweisung) * Untere Führungsebene (Gruppen- oder Abteilungsleitung, Führung von Kleinunternehmen (unter 4 MA)) * Mittlere Führungsebene (Führung von Bereichen mit über 250 MA oder Unternehmen mit bis zu 250 MA) * Führungsebene (Führung von Bereichen mit über 1.000 MA oder Unternehmen mit mehr als 250 MA) * Oberste Führungsebene (Unternehmensführung großer Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern (MA))

Eine Alternative zur Teilzeit könnte das job-sharing sein, das die Organisationsverantwortung des Arbeitgebers vermehrt auf die Ebene der zumeist zwei betroffenen Mitarbeiter(innen) verlagert.

Wichtig ist dieses Modell insbesondere, da job-sharing eine interessante Öffnung hin zu höherwertigen Stellen für Frauen darstellen könnte. Denn wer weniger Stunden arbeiten möchte oder muss (z.B. wegen Kinderbetreuung), geht bei der klassischen Teilzeitstelle in der Regel Kompromisse ein und nimmt vor allem bei den Aufgaben bzw. der Stellenwertigkeit Einbußen in Kauf.

Beim Jobsharing wird eine Stelle aber nicht anteilig gesplittet und von zwei unabhängig voneinander arbeitenden Mitarbeiter(innen) ausgeführt. Vielmehr wird beim Jobsharing eine Position mit zwei Personen besetzt, die im Team zusammenarbeiten und die Stelle gemeinsam verantworten. Das heißt, die betroffenen Personen teilen sich Ziele, Aufgaben und Zeit selbstständig untereinander auf. So können sie die Arbeitsintensität an ihre Lebensphase flexibel anpassen und sind nicht an den engen Rahmen von klassischen Teilzeitstellen gebunden. Das ist für die Karriere interessanter und in der Regel ist es auch finanziell attraktiver.

Und als Unternehmen gewinnen Sie - richtig gemacht -

- doppelte Kompetenz
- ein flexibles Arbeitsangebot für geschätzte Mitarbeiter
- neue Zielgruppen hochqualifizierter Menschen, die anders arbeiten wollen
- eine 100% Besetzung der Stelle
- höhere Produktivität im Tandem