

KARRIERE 2020



Die digitale Welt braucht Frauen!



EINE KARRIEREPLANUNG FÜR MÜTTER MUSS HER!

Frauen gelten als Management-Ressource der Zukunft. So heißt es. Trotzdem kommt nach wie vor nur ein Bruchteil ganz oben an. Es wird noch viel zu wenig an der Förderung der weiblichen Talente-Pipeline gearbeitet.

Manche Zusammenhänge werden erst auf den zweiten Blick so richtig brennend. Beispielsweise die Tatsache, dass gemäß älterer Berechnungen Frauen zwar die Hälfte aller erfolgreichen Unimolekularwissenschaften und Berufstätiger weiblich ist, dass aber nur rund sieben Prozent überhaupt auf der Vorstandsebene antworten (McKinsey-Studie über Women in Workplace). Ganz geringe Zahlen bei den jungen Frauen, die in

der Ausbildung noch mit gebührender Person Power an technische Berufe herangeführt wurden, in Berufsläufen sofort wieder verloren.

Jobfälle Teilzeitarbeit

Die Gründe sind häufiglich bekannt. Da es für Mütter in Elternzeit keine akzeptable Job- oder Führungsposition mehr gibt, werden sie sich „ausgetrieben“ zum Nachwuchs

zu schlagen und/oder unentgeltlich in die Teilzeittabelle (laut Hartz-Kürier-Schätzung 46 Prozent seit 2006). Verknüpfung von zeitlich reduzierter Arbeitszeit mit einer Führungs- oder Expertenrolle – für die man schließlich einmal angestrebt hat – komplette Fehlbesetzung.

Das fasst auch die Wissenschaftliche Zentrum für Sozialforschung (WZL) in seiner nicht repräsentativen Erhebung

2019 heraus. Demnach wurden von weiblichen und männlichen Befragten etwa gleiche Karriereziele sowie das berufliche Fortkommen bejaht, so behält sie sich auf eine reduzierte Arbeitszeit ein.

Diese Erwartung, die in erster Linie die Frauen auf sich im Karriere-Kaufvertrag, ist nicht nur gesellschaftlich nicht bedenklich. Vielmehr stellt die subversive „Zerlegung“ weiblicher Qualifikationsprofile hinsichtlich gesehen vor intensive Herausforderungen. Denn man braucht kein Mathematiker zu sein, um zu begreifen, dass vor allem hochqualifizierte Mütter, die schon am Anfang ihrer beruflichen Karriere aus dem Berufsleben wieder aussteigen, kaum auf adäquater Position wieder Fuß fassen werden, geschweige denn die Karriereleiter hochklettern. Denn wozu kann ein Personalentscheider für eine Akademikerin nach längerer Abwesenheit durch Elternzeit auf eine leitende Position im Konzern werben, wenn die dann wieder aussteigen wird? Und es ist nicht nur die Karriereleiter, die für Mütter in Elternzeit nicht erreichbar ist, sondern auch die Führungspositionen. Denn es ist nicht nur die Karriereleiter, die für Mütter in Elternzeit nicht erreichbar ist, sondern auch die Führungspositionen. Denn es ist nicht nur die Karriereleiter, die für Mütter in Elternzeit nicht erreichbar ist, sondern auch die Führungspositionen.

bleibt zur Erfüllung der geforderten Qualifikation in der Top-Elite (wobei eine Frau in Vorständen mit mehr als drei Mitglieder) nicht mehr viel übrig. Darüber hinaus bilden ebenfalls die Markt-Performance sowie die Image des Unternehmens. Denn die Diversität ist nicht gewährleistet. Das kann sich die deutsche Volkswirtschaft aber nicht leisten.

Weibliche Tandems als Alternative

Daher sollten dringend alternative Arbeitsmodelle auf die Agenda der Personal- und Fachbereichsentscheider, die die Teilzeittoleranz der Frauen mit dem Volkseinkommen der Unternehmen verknüpfen. Die Frauenteilzeit-Startups (www.frauteilzeit.de) hat genau für dieses Problem eine Lösung entwickelt. Dort sieht man klar auf weibliche Tandems, die sich eine Führungsaufgabe teilen. Nach diesem Modell beruht sich schon die schwangere Führungskraft gemeinsam mit einer erfahrenen Managerin auf einer weiblichen Arbeitsaufteilung für die Dauer der Elternzeit (zum Beispiel 20/20) vor und bietet so eine optimale Lösung der Überdeckung ohne operative Lücken.

Über Jahre hinweg betrachtet betrachtet die Möglichkeiten: Warum ist der Gehalt des ersten Kindes stärker als auf allen Unternehmensstufen der Frauenanteil konsequent schwach,

„**Führungsfrauen brauchen mehr Rückhalt als nur die Genehmigung der nächsten Diversity-Initiative.**“

Silke Hübig

KARRIERE FÜR FRAUEN



„**„Aber Frauen in Führung sind ja schon da. Das ist doch die Lösung. Einfach mehr Frauen in Führung.“** Das ist ein häufiger Kommentar, den ich hören kann, wenn ich mit meiner Arbeit in der Diversität arbeite.“

ren Führungsfrauen systematisch und organisch gemacht ab dem mittleren Management stabilisiert werden. Alles andere wäre an der Arbeitseffektivität vorbeigeht.

Ignorante Chefs

Aber bei dem Praxistest in der Breite durchfällt, müssen viele Entscheider zunächst einmal verstehen, welche strategische Chance für die Personalbeschaffung in der „Diversity“ hochqualifizierter Mütter schlussendlich ist. Wenn diese Führungsentwicklung für Mütter Teil des Managementanspruchs wird, werden Frauen nicht nur mehr in die Quartale einströmen, sondern werden in fortschrittlichen Unternehmenskulturen ganz neue Produktivitätsimpulse setzen.

Was Silke Hübig, Sprecherin der Bundeszentrale für Personalentwicklung (BfzP) und Geschäftsführerin von ICDP Strategische Kommunikation

IMPRESSUM

COMPUTERWOCHE: Karrieren für Frauen ist eine Sonderpublikation von IDG Business Media GmbH, Lippert-Feinberger-Str. 26, 80807 München, Verlagsgesellschaft. Online-Redaktion: Peter Leach (verantwortlich), Chefredakteur: Heinrich Vialle, Redaktion: Karsten Frank (Hr), Hans Kienig (Hr), Alexandra Hauer (Hr), Schwanndorfer: Elke Böhndel, Grafik/Layout: Erika Schöberger

