



Zukunftschancen im Beruf

Wird die Arbeitswelt weiblich?

Frauen haben in der Arbeitswelt geringere Chancen als Männer. Das wird sich ändern, sagen Zukunftsforscher.

Derzeit haben Frauen die schlechter bezahlten Jobs. Drei Viertel der Beschäftigten im Niedriglohnbereich sind weiblich. Frauen haben größere Probleme, Beruf und Familie zu vereinbaren, und arbeiten häufig nur in Teilzeit. Selbst bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit verdienen sie deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen. Und wollen sie ganz nach oben, stoßen sie meist mit dem Kopf an die „gläserne Decke“.

Sowohl in der Europäischen Union als auch auf nationaler Ebene wird verstärkt darüber nachgedacht, das Lohngefälle zu verringern und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Erste Betriebe und Organisationen setzen sich diese Ziele und führen Quoten ein, wie beispielsweise die Telekom AG.

Mehr Gewinn durch Frauen

Dabei geht es nicht nur um die Frage der Gerechtigkeit. Die Unternehmen mit dem höchsten Anteil von Frauen in Führungspositionen in Europa hatten in den Jahren

2003 bis 2005 einen um 48 Prozent höheren Gewinn (Ebit) als der jeweilige Branchendurchschnitt. Das hat eine Analyse der Unternehmensberatung McKinsey unter allen börsennotierten Großunternehmen in Europa ergeben. Eine Studie der Unternehmensberatung Accenture kommt zu dem gleichen Ergebnis: Je höher der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit Personalverantwortung klettert, umso stärker steigt auch der Profit. Diversität (oder Vielfalt) in der Führung trägt zum Erfolg bei, so die Unternehmensberater.

Die Zukunft ist weiblich

Das Gottlieb Duttweiler Institut, eine renommierte „Denkfabrik“ der Schweiz, sieht noch andere Aspekte. Deren Leiter David Bosshart sieht als größte Konkurrenz der arbeitenden Menschen die Technologie. Deshalb seien immer mehr typisch weibliche Fähigkeiten gefragt, die von der Maschine nicht beherrscht werden, wie Einfühlungsvermögen, Vermittlungs- und Teamfähigkeit. Diese sozialen Kompetenzen würden auch von Männern verlangt. „Alle wichtigen Branchen der Zukunft sind weiblich. Es gibt nur zwei Männer-Branchen, die noch wachsen: Das sind PC-Programmierer und Pförtner“, so Bosshart.

Wachsende Branchen seien vor allem in den Bereichen „Caring and Sharing“ zu er-

warten. Übersetzt heißt das: Berufe, in denen ich mich um andere Menschen kümmerge, und Tätigkeiten, in denen es auf Zusammenarbeit ankommt. Es geht nicht mehr darum, wer der Chef ist. Entscheidender sei, Projekte im Team effektiv voranzubringen. Dabei böten die neuen Technologien teilweise eine zeitliche und räumliche Flexibilität, die vielen Frauen entgegenkommt.

„Weibliche Reserve“

Bleibt zu hoffen, dass sich die Unternehmen an die Prognosen auch halten. Die sogenannte „weibliche Reserve“ jedenfalls ist riesig: Die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin, Jutta Allmendinger, geht in ihrem Buch „Verschenkte Potentiale? Lebensläufe nicht erwerbstätiger Frauen“ davon aus, dass 6,5 Millionen Arbeitskräfte im Jahr 2025 fehlen, und dem Fachkräftemangel am besten dadurch begegnet werden kann, wenn die „weibliche Reserve“ von derzeit 5,6 Millionen nicht erwerbstätiger Frauen zwischen 25 und 59 Jahren mobilisiert wird. Dazu müssen Politik und Betriebe allerdings wesentlich bessere Voraussetzungen schaffen: Familiengerechte Arbeitsplätze, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, neue Arbeitszeitmodelle und eine andere Unternehmenskultur sind gefragt. Investitionen, die sich lohnen.

Sylvia Honsberg/KnG