

Frauen in Karriere

Chancen und Risiken für Frauen in modernen Unternehmen

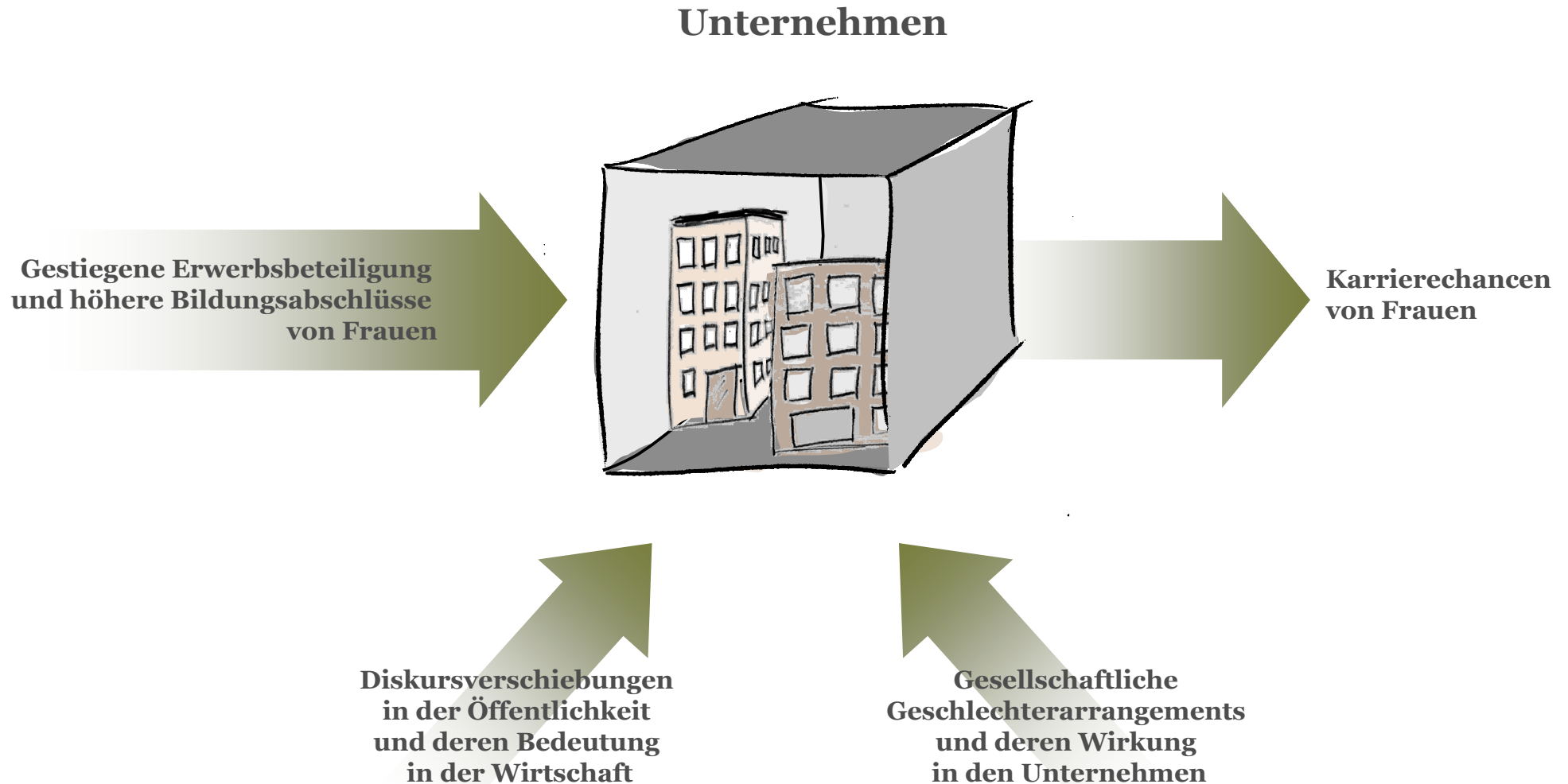
Präsentation zum 8. Fachkongress „WoMenPower 2011“ im Rahmen der
HANNOVER MESSE

Hannover, 8. April 2011

Andreas Boes

- Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union im Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ im Rahmen des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ gefördert
- Projektbeginn: 1.12.2008, Laufzeit: 36 Monate
- Kooperationsprojekt zwischen
 - Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, ISF München
 - Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- Core-Partner: Bosch, Postbank, SAP, Siemens, TaunusSparkasse, Telekom, VW Financial Services
- Transferpartner: IG Metall, Verdi

- Untersuchung von Chancen und Risiken neuer Arbeits- und Managementkonzepte für die Karrieremöglichkeiten von Frauen in modernen Unternehmen
- Gestaltung von betrieblichen Karrierewegen und individuellen Karrierestrategien von qualifizierten und hochqualifizierten Frauen und Männern
- In den Branchen
 - Bankgewerbe
 - Elektrotechnische Industrie
 - Informations- und Kommunikationstechnologie-Wirtschaft



- Fallstudienenerhebungen in Großunternehmen der Elektroindustrie, der ITK-Industrie und der Bankenwirtschaft
- Bisher zwei von drei Untersuchungswellen im Zeitraum zwischen Mai 2009 und März 2011 erhoben: Zwölf Fallstudienenerhebungen mit mehr als 200 qualitativen Intensivinterviews und Sekundärdatenanalysen
- Das Sample ist so zusammengesetzt, dass wir unterschiedliche Sichten in den Unternehmen einholen können, aus denen wir ein valides Bild des jeweiligen Falls erhalten
- Besonderer Wert wurde dabei auf eine Mischung bezüglich des Geschlechts und eine Streuung entlang der verschiedenen Karrierepositionen gelegt. Von den insgesamt 200 Befragten waren 104 weiblich und 96 männlich. Sie verteilen sich auf folgende Managementebenen:
 - MitarbeiterInnen
 - ManagerInnen der unteren Führungsebene
 - ManagerInnen der mittleren Führungsebene
 - ManagerInnen der oberen Führungsebene

Historischer Möglichkeitsraum für die Förderung der Karrierechancen von Frauen

- Öffentliches Interesse am Thema „Frauen und Karriere“ ist keineswegs eine bloße Mode
- Zusammenwirken von veränderten Umfeldfaktoren und dem Umbruch in den Unternehmen erzeugt vielmehr neuen historischen Möglichkeitsraum für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen
- Möglichkeitsraum garantiert keinen Aufstiegsautomatismus für Frauen – aber er stellt eine historische Chance zur grundlegenden Verbesserung ihrer Karrierechancen dar
- Diese neuen Chancen werden sich aber nicht im Selbstlauf realisieren – entscheidend für die Karrierechancen von Frauen wird sein, ob es gelingt, den Umbruch in den Unternehmen zum Unternehmen 2.0 durch gezielte Gestaltung zu nutzen

Karrierechancen von Frauen als Gestaltungsaufgabe – Zwei mögliche Entwicklungsszenarien

- Frauen können von den neuen Spielregeln im Unternehmen 2.n nur profitieren, wenn diese proaktiv gestaltet werden
- **Szenario 1:** Eine proaktive Gestaltung des Umbruchs nutzt die historische Entscheidungssituation, um die Karrierechancen für Frauen zu verbessern
- **Szenario 2:** Beim Verzicht auf proaktive Gestaltung verbessern die neuen Spielregeln die Karrierechancen für eine Minderheit von Frauen, erhöhen jedoch die Karriererisiken für die Mehrheit der Frauen
- Proaktive Gestaltung des Umbruchs wird zur wichtigsten „Stellschraube“, um die Karrierechancen von Frauen zu verbessern

Weitere Informationen

PD Dr. Andreas Boes, Dr. Tobias Kämpf, Dr. Kira Marrs

ISF München
Jakob-Klar-Str. 9
80796 München

+49 (0) 89 272921-0

andreas.boes@isf-muenchen.de

Prof. Dr. Rainer Trinczek, Dipl.-Pol. Anja Bultemeier

FAU Erlangen-Nürnberg / Institut für Soziologie
Kochstrasse 4
91054 Erlangen

+49 (0) 9131 85-22084

rainer.trinczek@soziol.phil.uni-erlangen.de

<http://www.frauen-in-karriere.de>