

Pressemitteilung des ISF München vom 11. Oktober 2013 (Seite 1 von 3)

## **Frauenkarrieren möglich machen: Unternehmen müssen „näher ans Leben“**

**Frauenkarrieren möglich zu machen stellt die Wirtschaft vor große Herausforderungen. Kein modernes Unternehmen kann sich den Forderungen nach mehr Geschlechtergerechtigkeit verschließen oder auf gut qualifizierte Frauen verzichten. Doch um sie zu fördern, bedarf es mehr als von oben verordneter Quoten. Im neuen Buch „Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten“ des BMBF-geförderten Forschungsprojekts „Frauen in Karriere“ werden neue und nachhaltige Strategien gefordert. Über konkrete Handlungsempfehlungen diskutierten im Rahmen der Abschlusskonferenz des Projekts am 11. Oktober in München über 200 hochrangige VertreterInnen aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft.**

„Die Unternehmen müssen näher an das Leben der Menschen“, betont PD Dr. Andreas Boes, Projektleiter und Vorstandsmitglied des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München). Sein Team beobachtet in den Unternehmen einen neuen Karrieremechanismus, der durchaus das Potenzial für eine nachhaltige und substanzielle Veränderung in Richtung Gleichberechtigung birgt. „Dies gelingt aber nur“, erklärt der Soziologe, „wenn sich die Unternehmen zum Leben ihrer Beschäftigten hin öffnen, statt die Verfügbarkeitserwartungen immer höher zu schrauben.“

Die Karrierewelt sei nach wie vor eine männlich dominierte und zugeschnitten auf Menschen ohne Familien- und Sorgeverpflichtungen, so die ExpertInnen weiter. „An diesen Rahmenbedingungen scheitern noch immer viele gut qualifizierte und motivierte Frauen“, sagt Anja Bultemeier, Politologin an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Ihre Forschungsergebnisse zeigen deutlich, dass Frauen genauso Karriere machen wollen wie Männer: „Nur bleibt dies oft im Verborgenen, weil die Karrierewelt keine adäquaten Bedingungen für die Frauen bereitstellt“, erklärt die Expertin.

Die Ergebnisse von fünf Jahren Forschungsarbeit sind jetzt dokumentiert in dem Buch „Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten. Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen“. Der Herausgeberband wurde heute im Rahmen der Abschlusskonferenz des BMBF-Projekts „Frauen in Karriere“ in München der Öffentlichkeit vorgestellt. In dem Buch analysieren die WissenschaftlerInnen gemeinsam mit prominenten Partnern aus Wirtschaft und Verbänden den Karrieremechanismus in modernen Unternehmen und das darauf aufbauende Karriereverhalten von Frauen und Männern.

Sie sind überzeugt, dass sich gegenwärtig ein „historischer Möglichkeitsraum“ für die Karrierechancen von Frauen öffnet. „Grundlegende gesellschaftliche Veränderungen und ein tiefgreifender Wandel in den Unternehmen generieren neue Chancen zur Aufhebung der Geschlechterungleichheiten in den Unternehmen.“ Diese Chancen realisierten sich jedoch nicht automatisch. „Auch eine Frauenquote allein reicht nicht aus. Entscheidend ist vielmehr, dass die Unternehmen die Karriereförderung von Frauen als Bestandteil eines

grundlegenden Veränderungsprozesses begreifen, der jetzt aktiv und nachhaltig gestaltet werden muss“, betont Andreas Boes.

Für diese Gestaltung bietet der neue Forschungsband konkrete Handlungsempfehlungen. Das Wichtigste ist nach Ansicht der AutorInnen, dass sich in den Unternehmen ein „Kraftzentrum“ aufbaut, das aus einer breiten Struktur von Stakeholdern besteht, also Menschen, die für das Thema stehen. Außerdem bedarf es einer klaren Positionierung des Vorstands verbunden mit einem Zielwert, auf den mit einer ganzheitlichen Strategie hingearbeitet werden kann. Dabei sehen die ExpertInnen drei wesentliche Handlungsfelder: Erstens die Änderung zum Teil überbordender Verfügbarkeitserwartungen, insbesondere durch die Etablierung von „Führung in Teilzeit“. Zweitens die Versachlichung und Professionalisierung von Personalauswahlverfahren. Hier komme es vor allem auf die Bildung von bereichsübergreifenden Talentpools an, für die formale Kriterien und gendersensible Auswahlverfahren gelten. Drittens die gezielte Adressierung von Frauen mit Familie und in Teilzeit sowie jenseits der 40 in Potenzialgesprächen.

Chancengerechtigkeit sei eine zentrale Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft, erklärte auch Dr. Susanna Schmidt, Leiterin der Abteilung Strategien und Grundsatzfragen im Bundesministerium für Bildung und Forschung, zum Auftakt der Konferenz. „Deswegen müssen wir die kulturellen und strukturellen Rahmenbedingungen so gestalten, dass Frauen, die Karriere machen wollen, dies auch können.“ Prof. Dr. Marion Schick, Personalvorstand und Arbeitsdirektorin der Deutschen Telekom AG, betonte in ihrer Keynote: „Mit unserer Entscheidung, mehr Frauen bei der Deutschen Telekom in Führungspositionen zu bringen, zeigen wir unternehmerische Verantwortung. Damit sich grundlegend etwas ändert in Deutschland, brauchen wir aber auch ein neues, offeneres Familienbild. Wir brauchen neue Rollenvorbilder: für Frauen und für Männer.“

Im Rahmen einer Podiumsdebatte diskutierten zum Abschluss der Konferenz Vorstände von einigen der am Projekt beteiligten Unternehmen und Verbände mit Projektleiter Andreas Boes über ihre persönlichen Standpunkte und Erfahrungen sowie über ihre Zukunftserwartungen in Bezug auf das Thema „Frauen in Karriere“. So problematisierte Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, dass oftmals Frauen mit Kindern ausgegrenzt würden, wenn es um das Thema Karriere gehe: „Frauen mit Kindern sind genauso leistungsfähig. Unsere Führungskultur vermittelt hier ein falsches Bild: Wer führt, muss immer verfügbar sein. Das Triple-F: Frau, Führung, Familie muss möglich sein.“

Neben den Forschungsergebnissen gewährt das neue Buch Einblicke in die strategischen Konzepte zur Förderung der Karrierechancen von Frauen aus der Perspektive von Führungskräften aus dem Personalwesen sowie konkrete Erfahrungen und Good Practices aus der Unternehmenspraxis und den Interessenvertretungen. Ein Highlight bilden außerdem die Interviews mit den Vorstandsmitgliedern der im Projekt Netzwerk vertretenen Unternehmen und Verbände. Hier berichten unter anderem René Obermann und Luisa Delgado über ihre persönlichen Erfahrungen und Ansichten zur Förderung der Karrierechancen von Frauen.

**Zum Buch:** Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten. Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen, herausgegeben von Andreas Boes, Anja Bultemeier und Rainer Trinczek. Springer

Gabler. 2013. 370 S. ISBN: 978-3-658-00793-5. Ein Rezensionsexemplar kann unter der unten stehenden Kontaktadresse bestellt werden.

**Zum Projekt:** Das 2008 gestartete Projekt „Frauen in Karriere“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ im Rahmen des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ gefördert und vom Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert. Beteiligte Unternehmen und Verbände: Bitkom e.V., Bosch Engineering GmbH, Deutsche Postbank AG, Deutsche Telekom AG, Industriegewerkschaft Metall, Robert Bosch GmbH Entwicklungszentrum Abstatt, SAP AG, Siemens AG, Taunus Sparkasse, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Volkswagen Financial Services AG. Weitere Informationen: [www.Frauen-in-Karriere.de](http://www.Frauen-in-Karriere.de)

**Zur Datenbasis:** Die Forschungsergebnisse stützen sich auf empirische Erhebungen in Unternehmen der Elektroindustrie, der ITK-Industrie und der Bankenwirtschaft mit mehr als 500 Beschäftigten. In drei Untersuchungswellen zwischen April 2009 und Juni 2013 wurden 23 Fallstudien erhoben mit 325 ExpertInnengesprächen und Tiefeninterviews von einer Länge zwischen 90 und 120 Minuten. In den ersten beiden Wellen ging es um die objektiven Karrierestrukturen und deren Veränderung, in der dritten um die subjektive Sicht, also um individuelle Karrierestrategien. Einbezogen waren Tarifbeschäftigte sowie untere, mittlere und obere Führungskräfte.

#### **Kontakt:**

PD Dr. Andreas Boes, Dr. Kira Marrs, Dr. Tobias Kämpf, ISF München, Jakob-Klar-Str. 9, 80796 München, +49 (0) 89 272921-0, [andreas.boes@isf-muenchen.de](mailto: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](mailto:rainer.trinczek@soziol.phil.uni-erlangen.de)

#### **Ansprechpartner für die Presse:**

Dr. Jutta Witte, Journalistenbüro Surpress GbR, +49 (0) 561 93734154, [jmlwitte@aol.com](mailto:jmlwitte@aol.com)  
Frank Seiss, ISF München, [frank.seiss@isf-muenchen.de](mailto:frank.seiss@isf-muenchen.de), [www.isf-muenchen.de](http://www.isf-muenchen.de)