

Pressemitteilung vom 2. März 2011 (Seite 1 von 2)

## **Frauenquote allein genügt nicht: Karrieremechanismus verändern!**

**Intensiv wird derzeit über die Karrierechancen von Frauen in der Wirtschaft diskutiert. Aber ob es zu nachhaltigen Veränderungen kommt, steht noch in den Sternen. Möglicherweise bekommen lediglich ein paar „Vorzeigefrauen“ Vorstands- und Aufsichtsratspositionen, während sonst alles beim Alten bleibt. Es besteht sogar die Gefahr, dass sich dabei die Möglichkeiten für die große Mehrheit der Frauen verringern. Was wirklich getan werden müsste, um die Karrierechancen von Frauen zu verbessern, zeigt der soeben erschienene Forschungsbericht des BMBF-geförderten Projekts „Frauen in Karriere“: „Strukturen und Spielregeln in modernen Unternehmen und was sie für Frauenkarrieren bedeuten (können)“.**

Das Thema ist heiß: Im Fokus der aktuellen Debatte um die Karrierechancen von Frauen stehen erstmals die Unternehmen der Privatwirtschaft. Nachdem hier über Jahrzehnte eine Stagnation zu beobachten war, zeichnet sich nun eine Zeitenwende ab. „Denn wer jetzt nichts für die Karrierechancen von Frauen unternimmt, gerät schnell ins öffentliche Abseits“, betont Andreas Boes vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München (ISF München). Das wissen die Vorstände. Sie machen das Thema „Karrierechancen von Frauen“ daher zur Chefsache.

SozialwissenschaftlerInnen aus München und Erlangen analysieren derzeit die Karrierebedingungen und Karrieremechanismen in modernen Unternehmen im Rahmen des Projekts „Frauen in Karriere“. Pointiert arbeiten sie in zwei Forschungsberichten heraus: In den Unternehmen besteht gegenwärtig eine historische Chance für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen, die aber keineswegs automatisch zu einem Durchbruch für die Frauen führen wird. Es kommt vielmehr jetzt darauf an, durch ganzheitliche Gestaltungsansätze die Weichen für die Karrierechancen von Frauen richtig zu stellen. „Um nachhaltigen Erfolg zu haben, müssen die Verantwortlichen den Karrieremechanismus moderner Unternehmen gezielt verändern“, betont Anja Bultemeier von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen/Nürnberg. Die AutorInnen entwickeln konkrete Vorschläge und benennen zentrale „Stellschrauben“, um den Karrieremechanismus in den Unternehmen zu gestalten.

Es geht unter anderem um die Versachlichung der Auswahlverfahren und Förderkonzepte inklusive einer gendersensiblen Umformulierung der Bewertungskriterien; um eine Verbesserung der Kultur des Umgangs miteinander, damit Frauen sich besser einbringen können; und um eine grundlegende Veränderung der neuen „Verfügbarkeitserwartungen“ in den Unternehmen, die als versteckte Diskriminierungsmechanismen gegen Frauen wirken. Diese Maßnahmen verbessern nicht nur die Karrierechancen von Frauen – sie tragen insgesamt zu einer Professionalisierung der Karrierestrukturen in den Unternehmen bei.

Die Ausführungen stützen sich auf empirische Erhebungen in Unternehmen der Elektroindustrie, der ITK-Industrie und der Bankenwirtschaft. In den ersten beiden Untersuchungswellen des Projekts wurden im Zeitraum zwischen April 2009 und Dezember 2010 zusammen elf Fallstudien erhebungen mit insgesamt 194 ExpertInnengesprächen und Tiefeninterviews durchgeführt.

Die beiden Forschungsberichte sind im Arbeitspapier 2 des Projekts enthalten, das hier als PDF zum Download bereit steht: [http://www.frauen-in-karriere.de/cms/front\\_content.php?idart=260](http://www.frauen-in-karriere.de/cms/front_content.php?idart=260) Die Arbeitspapiere des Projekts „Frauen in Karriere“ erscheinen in unregelmäßigen Abständen zur Dokumentation von Zwischenergebnissen. Sie werden jeweils über das Internet veröffentlicht und sind über die Seiten [www.frauen-in-karriere.de](http://www.frauen-in-karriere.de) zu beziehen.

Das 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.

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)

---

# FRAUEN IN KARRIERE

Chancen und Risiken für Frauen  
in modernen Unternehmen

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. Susann Mathis, [newsletter@frauen-in-karriere.de](mailto:newsletter@frauen-in-karriere.de), [www.frauen-in-karriere.de](http://www.frauen-in-karriere.de)

Frank Seiss, [frank.seiss@isf-muenchen.de](mailto:frank.seiss@isf-muenchen.de), [www.isf-muenchen.de](http://www.isf-muenchen.de)