

Thema 1

Karrierebedingungen in modernen Unternehmen – Chancen und Risiken für Frauen

Input zum Workshop „Strukturen und Spielregeln in modernen
Unternehmen – Werden die Karten für Frauen neu gemischt?“

Tagung „Fit für die Zukunft – Frauenkarrieren in Unternehmen“
Berlin, 18./19. November 2010

Andreas Boes, Anja Bultemeier

GEFÖRDERT VOM



Hintergrund: Tiefgreifender Wandel in den Unternehmen

- Umbruch: Weiterentwicklung vom Unternehmen 1.n zum Unternehmen 2.n
- Unternehmen 1.n
 - Basis „Große Industrie“
 - „Wissenschaftliche Betriebsführung“ (Taylorismus) und Herausbildung eines professionellen Managements
 - Funktionale Gliederung und „Kaminaufstiege“ – Seniorität als zentrale Karriereterminante
 - Geschlechtsspezifische Segregation als zentrales Moment des „Normalarbeitsverhältnisses“
- Unternehmen 2.n
 - Basis „Informatisierte Produktionsweise“
 - Prozessstandardisierung, Industrialisierung der „Kopfarbeit“ und neue Qualität der Globalisierung
 - Ausdifferenzierung von Karrierewegen und -vorstellungen – Transformation von Führung
 - Neugewichtung der „Frauenfrage“
- Gesamteinschätzung: Widersprüchliche Gemengelage von neuen Chancen und neuen Risiken für die Karrieren von Frauen

Globalisierung – neue Anforderungen und Verfügbarkeitserwartungen

- Neue Qualität der Globalisierung schafft neue Voraussetzungen für Fach- und Führungskräfte
 - Arbeit in globalen Verweissystemen – z.B. globale Teams
 - Einsatzorte sind länderübergreifend definiert
- Neue Anforderungen und Verfügbarkeitserwartungen
 - Internationale Erfahrung als Pluspunkt bei Aufstiegen
 - Mobilitätserfordernisse und Zeitzonenmanagement in der globalen Zusammenarbeit und beim Management globaler Teams
 - Auslandsaufenthalte als (formale) Karrierevoraussetzung
- Internationale Mobilität und Verfügbarkeit konfliktieren häufig mit weiblichen Lebensplänen und Partnermodellen

„Managing Diversity“ als globale Integrationsstrategie

- Umgang mit Vielfalt wird in globalen Unternehmen zur zentralen Herausforderung
 - Managing Diversity gewinnt an Bedeutung – Vielfalt unterschiedlicher Potenziale soll genutzt werden
 - Anspruch globaler Diversität in den Führungsetagen
 - Managing Diversity als ökonomische Wettbewerbsstrategie
- Diversity als neuer Möglichkeitsraum und Umdeutungsmechanismus
 - Chancen für Frauen resultieren aus einer neuen Aufmerksamkeit im Top-Management, der Einführung von Zielvorgaben zu Diversity (KPI) und einer potenziell positiven Bezugnahme auf die Ressourcen von Frauen
 - Risiken für Frauen resultieren aus der Reduktion auf eine ausschließlich ökonomische Diskurslogik. Die besondere soziale Situation wird ausgeblendet. Politische Gleichstellungsforderungen werden in ökonomische Nutzenkalküle transformiert

Transformation von Führung und Ausdifferenzierung von Karrierepfaden

- Im Kontext neuer Managementkonzepte verändert Führung ihren Charakter – Führen über Ziele, Einbettung in Prozesse, Abbau von Hierarchieebenen
 - Führung wird aus einem individuellen „schöpferischen“ Akt zu einer professionell strukturierten Tätigkeit
 - Ausdifferenzierung der Führung in funktionale Teilmomente: Peoplemanagement, Fachexperten, Projektmanagement und darauf aufbauende Karrierepfade
 - Peoplemanagement wird zum Beziehungsmanagement: Erschließung und Entwicklung der Humanressourcen durch enge Feedback-Schleifen und Coaching im Kontext definierter Prozesse und Zielvorgaben
- Chancen und Risiken für Frauen
 - Frauen partizipieren an alternativen Karrierepfaden (z.B. Fachkarrieren). In der Praxis werden diese jedoch oft als „Karrieren zweiter Klasse“ etabliert
 - Führung als Beziehungsmanagement kann Frauen neue Möglichkeiten im unteren Management eröffnen, weil ihnen die erforderlichen kommunikativen Kompetenzen eher zugeschrieben werden. Zugleich werden hier die Handlungsspielräume durch Prozessstandardisierungen und Zielvorgaben eingeengt

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

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