

FRAUEN IN KARRIERE

FOKUS FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Pressemitteilung des ISF München vom 19. Juni 2015 (Seite 1 von 3)

Den digitalen Umbruch von Arbeit als Chance für Frauen in Unternehmen nutzen

Die Digitalisierung kann die Chancen für Frauen in der IT-Branche und im Ingenieurwesen verbessern – jedoch nur, wenn Unternehmen die digitale Transformation für eine wirksame Gestaltung der Arbeitswelt von morgen nutzen. Zu diesem Schluss kommen WissenschaftlerInnen des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF) und der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU). Im Zuge des BMBF-Projekts „Frauen in Karriere – Fokus Forschung und Entwicklung“ definieren sie Gestaltungsszenarien, die an den derzeitigen Umbruchprozess in den Unternehmen anknüpfen und explizit die Perspektive von Frauen integrieren.

„Mit der Ausgestaltung dieser Szenarien entscheiden Unternehmen jetzt darüber, ob und wie Frauen die digitale Zukunft mit bestimmen und welche Rolle sie in der Arbeitswelt von morgen spielen werden“, betonten die Projektleiterinnen Dr. Kira Marrs und Anja Bultemeier vor rund 45 ausgewählten UnternehmensvertreterInnen, die im Rahmen des ExpertInnenforums „Frauen in der digitalen Arbeitswelt“ am 19. Juni in München zusammenkamen, um über die Möglichkeiten einer zukunftsorientierten Gestaltung von Frauenkarrieren in der IT-Branche und im Ingenieurwesen zu diskutieren.

Bultemeier und Marrs sehen derzeit fünf Gestaltungsszenarien, um in diesen beiden Bereichen eine gendergerechte Arbeitswelt zu verwirklichen. Erstens verändert die Digitalisierung den Charakter der Arbeit in den bislang vor allem technisch geprägten Forschungs- und Entwicklungsabteilungen. Diese öffnen sich für neue Aufgaben, Berufsgruppen und „buntere“ Belegschaften; Hardwareentwicklung geht zunehmend mit Softwareentwicklung einher und technische Produkte entstehen immer mehr im virtuellen Raum. „Dies ermöglicht Frauen einen ganz neuen Zugang zu technischen Feldern, auch in den klassischen Ingenieurbereichen“, erläutert Bultemeier.

Zweitens macht die Digitalisierung Arbeit komplexer und verlangt nach kollektiv vernetzten Strukturen und geteiltem Wissen statt nach Expertisen, die in „Silos“ entwickelt werden. Kommunikative, soziale und integrative Kompetenzen rücken dabei ebenso in den Vordergrund wie neue Partizipationskonzepte. Das Prinzip des global vernetzten Arbeitens leitet einen Kulturwandel ein, der das Team in den Mittelpunkt rückt und sich vom Bild des „egoistischen Machers“ verabschiedet, sagt die Expertin: „Unter den Bedingungen einer digitalen Arbeitswelt könnten die weichen zu harten Faktoren werden und Frauen helfen, neue Rollen im Arbeits- und Innovationsprozess einzunehmen.“

Drittens forciert der digitale Wandel eine Neudefinition von Führung. Sie wird immer mehr zur Teamaufgabe, legitimiert sich durch Professionalisierung und Versachlichung sowie

demokratische Mitsprache der Beschäftigten und bringt neue Typen von Führungskräften „jenseits aggressiver Managementkulturen“ hervor: „Die Zeiten des ‚Fürsten im Reich‘ sind vorüber und das neue kooperative Modell von Führung könnte mehr Frauen ins Management bringen“, betont Marrs.

Viertens verändern sich auch die Karrierewege. In der digitalisierten Welt verlaufen sie nicht mehr linear, sondern agil; nicht mehr eindimensional, sondern breit angelegt. Dieses neue Verständnis öffnet Spielräume für Karriereunterbrechungen, späte Karrieren und individuelle, an den eigenen Arbeits- und Lebensweg angepasste Karrierekonzepte.

Fünftens erlaubt die mit dem Internet und mobilen Endgeräten möglich gewordene Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort neue Freiheiten. Mit dem technischen Fortschritt vollzieht sich zudem ein Kulturwandel, der die Bewertung von Leistung statt von Anwesenheit in den Vordergrund rückt und Frauen dabei unterstützt, ihr Berufsleben selbstbestimmt zu gestalten und mit ihren Familienaufgaben in Einklang zu bringen. „So könnten Präsenzzeiten ihren Status als Machtressource für Männer im Kampf um knappe Karrierepositionen zukünftig verlieren“, ist Marrs überzeugt.

Die beiden Wissenschaftlerinnen empfehlen vor dem Hintergrund dieser Entwicklung, die Veränderungen in technischen Arbeitsfeldern zum Ausgangspunkt für die Integration von Frauen zu machen, neue Berufsgruppen offensiv einzubeziehen und zu positionieren sowie den derzeitigen radikalen Wandel hochqualifizierter Arbeit für die Ausgestaltung kollektiver Arbeitsformen zu nutzen. Die Entwicklung eines neuen Leitbilds für kooperative Führung und die Weiterentwicklung von Führungskräften zu GestalterInnen der digitalen Arbeitswelt sind für sie weitere zentrale Punkte. Zudem plädieren die Expertinnen dafür, die in den Unternehmen entstehende Agilität im Sinne der Menschen zu gestalten und nicht zur Grundlage eines immer stärker werdenden Weiterentwicklungsdrucks zu machen: „Wir müssen das System permanenter Verfügbarkeit und Bewährung knacken, das die neuen Gestaltungsfreiheiten der Beschäftigten zu konterkarieren droht.“

Den Aufbruch ins digitale Zeitalter sollten Unternehmen jetzt nutzen und mögliche Ausgangspunkte für die Förderung von Frauen aufgreifen und weiterentwickeln, statt die Handlungsoptionen ungenutzt verpuffen zu lassen, appellierten die beiden Forscherinnen abschließend. Nach ihrem Fachvortrag setzten sich im Rahmen des ExpertInnenforums namhafte Vertreterinnen der Volkswagen Financial Services AG, SAP SE, Deutsche Telekom AG, Siemens Corporate Technology, Gothaer Systems GmbH und Robert Bosch GmbH mit den Chancen und Risiken für Frauen in der digitalen Arbeitswelt auseinander und präsentierten innovative Konzepte, die Frauen im Unternehmen der Zukunft voranbringen können. Das ExpertInnenforum soll den Grundstein legen für einen vertiefenden Erfahrungsaustausch, dessen Ergebnisse voraussichtlich Anfang 2016 der Öffentlichkeit präsentiert werden.

FRAUEN IN KARRIERE

FOKUS FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Zum Projekt

Das Projekt „Frauen in Karriere – Fokus Forschung und Entwicklung, Zukunftsorientierte Gestaltung von Frauenkarrieren in IT und Ingenieurwesen“ ist ein Projekt unter Leitung des ISF München im Verbund mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Es wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unter den Förderkennzeichen 01FP1431 und 01FP1429 gefördert.

Weitere Informationen: www.frauen-in-karriere.de

Kontakt

Dr. Kira Marrs (Verbundkoordination), ISF München, Jakob-Klar-Straße 9, 80796 München, +49 (0) 89 272921-0, kira.marrs@isf-muenchen.de

Dipl.-Pol. Anja Bultemeier, FAU Erlangen-Nürnberg/Institut für Soziologie, Kochstraße 4, 91054 Erlangen, +49 (0) 9131 85-22084, anja.bultemeier@fau.de

Ansprechpartner für die Presse

Dr. Jutta Witte, Journalistenbüro Surpress GbR, +49 (0) 561 93734154, jmlwitte@aol.com

Frank Seiß, ISF München, frank.seiss@isf-muenchen.de, www.isf-muenchen.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



NATIONALER PAKT
FÜR FRAUEN
IN MINT-BERUFEN