

# FRAUEN IN KARRIERE

FOKUS FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Anja Bultemeier & Kira Marrs

## Den digitalen Umbruch von Arbeit als Chance für Frauen nutzen

Gestaltungsszenarien für Forschung und Entwicklung

Vortrag im Rahmen der Konferenz „Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen“  
18. März 2016, IHK Akademie München

# Digitaler Umbruch: Unternehmenspraxis für Frauen gestalten

- **Der digitale Umbruch erreicht die Wirtschaft**
  - „Disruptive Innovationen“ und neue Geschäftsmodelle: das „Google Car“ als Konkurrenz für die Automobilindustrie
  - Neue Produktionsmodelle: Industrie 4.0, Internet der Dinge, „Cloud and Crowd“
  - Neue Arbeitskonzepte: Agile Methoden & Communitybasiertes Arbeiten
  - Arbeitsmarkteffekte: „Tsunami am Arbeitsmarkt“ oder neue Beschäftigungseffekte durch disruptiven Wandel?
- **Unternehmen im Zentrum – Neuerfindung der Arbeitswelt in Vorreiterbereichen der Digitalisierung**
  - IT-Industrie und Ingenieurwesen als „forerunner“ und „enabler“ der Digitalisierung
  - Geringe Frauenanteile markieren die Gefahr einer neuen Arbeitswelt, die Frauen ausblendet
- **Gestaltungsszenarien thematisieren offensiv die Chancen von Frauen im digitalen Umbruch**
  - Setzen an erkennbaren Veränderungen in den Unternehmen an
  - Beschreiben realistische Möglichkeitsräume und orientieren betriebliche Gestaltungsprozesse
  - Sind evaluiert im Rahmen eines Wissenschaft-Praxis-Dialogs in 6 Unternehmen

## Die digitale Transformation der technischen Felder: neue Integrationschancen für Frauen

- **Digitalisierung verändert die klassischen Ingenieurbereiche**
  - Bedeutungszunahme der Software im Verhältnis zur Hardware – Arbeiten an abstrakten Modellen in simulierten Welten
  - Einbindung in den „Flow of Information“: Konfrontation mit Kundenanforderungen und betriebswirtschaftlichen Kalkulationen
  - Öffnung für neue Berufsgruppen
- **Digitalisierung ermöglicht Frauen neuen Zugang zu den F&E-Bereichen**
  - Anteil von Frauen in neuen Berufsgruppen ist deutlich höher als in klassischen Ingenieurbereichen
  - Diverse Fachkulturen stärken Akzeptanz für unterschiedliche Mitarbeitertypen und Verhaltensmuster – Reduzierung des „Drop-Out-Problems“
  - Arbeiten in virtuellen Welten: Bedeutungsverlust geschlechtsspezifischer Zuschreibungen & neue Chancen für „Remote-Arbeiten“
  - Abschied von der „Technikfixierung“: neue Themenstellungen machen die technischen Felder für Frauen attraktiver

**Den Wandel radikal denken – Die technischen Felder als frauen- und familienfreundliche Arbeitsbereiche offensiv positionieren**

## Kollaboratives & vernetztes Arbeiten: neue Entfaltungschancen für Frauen in „offenen Welten“

- **Kollaboratives & vernetztes Arbeiten als Antwort auf steigende Komplexität und Geschwindigkeit – radikaler Wandel hochqualifizierter Arbeit**
  - Neue Anforderungen: „über den Tellerrand hinausblicken“ und „Denken in Verhältnissen“
  - Einbindung in vernetzte Strukturen: Arbeit wird transparent, kurzyklisch und getaktet
  - Aktivierung kollektiver Expertise: Stärkung von Partizipation und Empowerment
- **„Kommunikation“ und „Öffentlichkeit“ als Bausteine eines neuen Möglichkeitsraums**
  - Essentielle Bedeutung kommunikativer und sozialer Kompetenzen: „Wahrnehmungsfähigkeit“ zentral für „kollektive Intelligenz“
  - Neue Öffentlichkeiten jenseits der Hierarchie: „Sichtbarkeit von unten“ kann homosoziale Rekrutierungsmuster aufbrechen
  - Kulturwandel von Öffentlichkeiten: von der individuellen Selbstinszenierung zum dialog- und resonanzorientiertem Austausch
  - Entstehung neuer Rollen: Community-ManagerIn

**„Offene Welten“ brauchen eine neue Arbeitskultur – Frauen als authentische Promotorinnen**

## Kooperativ und vernetzt – wird Führung im digitalen Zeitalter weiblich?

- Wenn Unternehmen sich neu erfinden, wird auch Führung neu gedacht
  - Professionalisierung und Versachlichung von Führung
  - Führung als Teamaufgabe – Komplexität lässt sich nicht mehr von Einzelnen bewältigen
  - Verlust alter Privilegien und Statussymbole – Nivellierung von Hierarchien
  - Ausdifferenzierung von Führung – Neue Arbeitsformen, neue Führungsmodelle – Arbeitsteilig führen?
  - Social Business als neue Dimension – Gatekeeper von Informationen fallen weg
- Neue Chancen für die Integration von Frauen in Führungspositionen
  - Wandel der Führungskultur: „Aggressive Managementkulturen“ werden dysfunktional
  - „Normalisierung von Führung“: Führung als Knotenpunkt in vernetzten Strukturen
  - Neues Führungsverständnis: Führen auf Zeit, KPIs für Führungskräfte, Führung teilen

Frauen als Change Agents der digitalen Transformation?

## Vom Standardkarriereprozess zur Life-Career – Empowerment von Frauenkarrieren

- Leitbild des „agilen Unternehmens“ verändert Karriereprozesse
  - Abkehr von funktionalen „Silos“ und linearen Karrieren
  - Standardkarriereverlauf auf dem Prüfstand – Dieser bedeutet: Vollzeitarbeit, Anwesenheit und erwerbsbiographische Kontinuität
- Chancen für ein neues, offeneres Karriereverständnis
  - Initiierung einer „neuen Beweglichkeit“: Karrieren nach individuellen Sinn- und Entwicklungsansprüchen gestalten
  - Perspektivenwechsel Life-Career: Ganzheitliche und vernetzte Perspektive auf Arbeit & Privatleben
  - Nivellierung des Machtfaktors „Zeit“: Teilzeit, Anwesenheit, Unterbrechungen spielen geringere Rolle
  - Öffnung des Standardkarriereverlaufs: Aufgaben und Rollen auf Zeit, lebensphasensensible Karrierekonzepte, „Späte Karrieren“

Empowerment durch Öffnung des Karriereprozesses für „Life-Career“

## Individuelle Souveränität durch flexible RaumZeiten

- Digitalisierung ermöglicht neues Raum-Zeit-Gefüge von Arbeit
  - Internet und mobile Endgeräte machen es möglich
  - Arbeitszeiten werden flexibel über verschiedene Arbeitsorte und Tageszeiten verteilt
  - Legitimer Anspruch und Gegenstand von Betriebsvereinbarungen
- Neue Chancen für Frauen
  - Arbeitszeit und Arbeitsort werden selbst bestimmt – Vereinbarkeit von Familie & Beruf
  - Abkehr von tradierten Anwesenheitskulturen
  - Aber: Arbeit anytime – anyplace? → „Unkultur permanenter Verfügbarkeit“
- Flexible RaumZeiten berühren grundlegende Aspekte der Zukunft

Debatte über (Un-)Möglichkeiten virtuellen Arbeitens steht noch aus

Was bedeutet Teilzeit – Denn was ist die Hälfte von allem?

Ist Zeit noch das Maß der Arbeit?

## Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen

- Der digitale Umbruch revolutioniert Unternehmen und Arbeitswelt
- Die digitale Arbeitswelt eröffnet neue Möglichkeitsräume für Frauen
- Wirksame Gestaltung des digitalen Umbruchs in den Unternehmen wird zur wichtigsten Stellschraube für die zukünftigen Chancen von Frauen
- Zentraler Ansatzpunkt: Identifizierung von konkreten Gestaltungsszenarien für Frauen im digitalen Umbruch

Frauen und ihre Entwicklungschancen sind der Lackmusestest für eine menschengerechte Gestaltung der digitalen Arbeitswelt von morgen



# Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

## Weitere Informationen:

Dr. Kira Marrs  
ISF München  
Jakob-Klar-Str. 9  
80796 München  
+49 (0) 89 272921-0  
[kira.marrs@isf-muenchen.de](mailto: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](mailto:anja.bultemeier@fau.de)

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