

Fünf Thesen und zwei Forderungen zu Frauenkarrieren im Zeitalter der Digitalisierung

- **Panel-Diskussion auf der WoMenPower in Hannover**
- **Digitalisierung eröffnet Chancen für Frauenkarrieren in modernen Unternehmenskulturen**

Die Chancen für Frauenkarrieren können durch die Digitalisierung steigen – das ist das Ergebnis einer Panel-Diskussion auf der Messe WoMenPower am 28. April in Hannover. Allerdings steigen mit den Chancen nicht automatisch die Karriereaussichten und bestimmte Mechanismen müssen proaktiv von den Frauen genutzt werden. Moderiert wurde das Panel auf der WomenPower von Prof. Dr. Elke Theobald und Prof. Dr. Barbara Burkhardt-Reich, den Pforzheimer Projektleiterinnen des Karriereportals www.Spitzenfrauen-bw.de. Gemeinsam mit den beiden Top-Managerinnen Margret Klein-Magar, Vice President im Personalmanagement bei der SAP SE und Carmen Roth-Schäfer, Director IT Aftersales für Mercedes-Bens Cars, diskutierten 100 Messebesucherinnen und –besucher über zukünftige Frauenkarrieren in modernen Unternehmenskulturen.

Eine Forderung des Panels richtet sich an die Politik. Die einseitige Fokussierung der Digitalisierungsdiskussion auf mehr MINT-Fachkräfte greife zu kurz. Viel entscheidender sei eine strategische Handlungskompetenz mit der Fähigkeit, auf Veränderungen eingehen zu können und in Netzwerken zu denken, denn digitale Geschäftsmodelle erfordern andere Kompetenzprofile als analoge Geschäftsmodelle.

Es kristallisierten sich fünf Thesen über die Digitalisierung heraus, die zu mehr Chancen für Frauenkarrieren führen:

1. In deutschen Unternehmen wandeln sich die Karrieremodelle von der Kaminkarriere zur Spiralkarriere, die viel mehr Entwicklungsmöglichkeiten in verschiedene Richtungen (auf und ab) und Modelle (Fachkarriere, Netzwerkkarriere, Führungskarriere) ermöglicht. Der Karrierebegriff wird in diesem Kontext neu definiert und auch für jüngere Frauen wieder attraktiver – nicht die hierarchische Karriere, sondern der Gestaltungswille und spannende Projekte stehen im Fokus der persönlichen Ziele. Der kooperative Stil wird zu einer zwingenden Voraussetzung, um in der digitalen Welt Teams zusammenzuführen und die kollektive Intelligenz zu nutzen.
2. Die Digitalisierung führt nach der Wahrnehmung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu einer Verunsicherung in der Arbeitswelt. Da für viele Fragen keine Patentrezepte vorliegen und Modelle fehlen, müssen sich die Unternehmen neu erfinden, viel mehr ausprobieren und abwägen – mit dem Effekt, dass eine positive Fehlerkultur entsteht. Frauen können sich auf allen Ebenen proaktiv einbringen und die Zukunft im Unternehmen aktiv mitgestalten.
3. Die Visibilität im Unternehmen, gemeint als persönliche Profilbildung, bleibt auch in digitalen Zeiten sehr wichtig. Dies bedeutet nicht die persönliche Präsenz im Arbeitsalltag und eine Abkehr von flexiblen Arbeitsmodellen, sondern das persönliche

Präsentieren von Ergebnissen in Entscheidungsgremien und damit das Sichtbarwerden und Wahrgenommenwerden für mögliche Karrierepositionen.

4. Die Unternehmensleitung ist auch hier der wichtigste Treiber für die positiven Veränderungen im Rahmen der Digitalisierung. Sie müssen mit gutem Beispiel voran gehen und neue Modelle einfordern. Dabei sind in der Führungsetage insbesondere die Motivations- und Involvierungskompetenzen gefordert.
5. Die Digitalisierung schafft Transparenz der Bewerbungs- und Aufstiegsprozesse in den Unternehmen durch die Übersicht der offenen Stellen, die Prozessunterstützung bei der Bewerbung und die kriteriengestützten Auswahlverfahren. Diese Transparenz ist eine eindeutige Chance für Frauenkarrieren. Einzelne Modelle gehen sogar so weit, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch ohne offene Stelle proaktiv Interesse an einer Position anmelden können. Hier entstehen in den Unternehmen neue Möglichkeitsräume für Frauenkarrieren.

Kontrovers wurde die Bedeutung von Künstlicher Intelligenz bei der Bewertung von Bewerbungen diskutiert: Sie kann helfen die besten Bewerber in einem anonymisierten und kriteriengestützten Auswahlprozess zu selektieren, aber letztendlich wird für die meisten das persönliche Gespräch immer einen wichtigen Part im Besetzungsverfahren einnehmen. . Gleichzeitig fordern die Diskussionsteilnehmerinnen die Unternehmen auf, Bewerbungsverfahren zu anonymisieren, um wirkliche Chancengleichheit bereits im Bewerbungsverfahren zu erreichen.

Kontakt:
kontakt@spitzenfrauen-bw.de