

# Vorwort

Mit der vorliegenden Studie setzen wir eine Forschungsreihe fort, die sich der Beschreibung und Analyse von (weiblichen und männlichen) Karrierestrategien und -chancen in unterschiedlichen Wirtschaftskontexten<sup>1</sup> widmet. Dabei stellen die neuen Unternehmensstrukturen und -kulturen der Wissensökonomie – so unsere Annahme – für die Karrieresubjekte eine gänzlich neue Herausforderung dar.

Die Strukturmerkmale solch post-tayloristischer bzw. post-bürokratischer Organisationen, die sich in einem ersten Zugriff treffsicher mit Begriffen wie „Virtualisierung“, „Mediatisierung“, „Projektivierung“, „Entgrenzung“ und „Subjektivierung“ kennzeichnen lassen, schaffen ein Klima, in dem sich eine Kultur der selbstverantworteten, gleichwohl kollektiv gebündelten Kreativität und der ökonomischen Innovation gegenseitig verstärken. Die dabei neue Kunst des Karrieremanagements ist es u. a., die jeweils karriererelevanten Orte und Situationen der Bewährung zu erkennen, die günstigen, auch geschlechtlich codierten ‚Subjektanteile‘ für die entsprechende Situation zu erfassen und diese zum eigenen Vorteil und mit der bestmöglichen Performanz auszuspielen.

Ziel der vorliegenden empirischen Studie war es, danach zu fragen,

1. *wie* genau die posttayloristischen Rahmenbedingungen auf die Führungskräfte wirken und wodurch sie deren Karriereambitionen und -chancen beeinflussen

und

---

<sup>1</sup> Christiane Funken, *Geld statt Macht. Weibliche und männliche Karrieren im Vertrieb – eine organisationstheoretische Studie*. Campus, Frankfurt a. M. 2004; Christiane Funken/Cosima Ingenschay/Aline Oloff, *careers@communication – Digitalisierte Kommunikation in Unternehmen – Karrierehindernis oder Karrierechance für Frauen?* Eine Studie von fForte academic und w-fForte – Wirtschaftsimpulse von Frauen in Forschung und Technologie, Berlin 2008. Download: <http://www.w-fforte.at> sowie Christiane Funken „Managerinnen 50plus“ – Karrierekorrekturen beruflich erfolgreicher Frauen in der Lebensmitte. Hg.: BMFSFJ, Berlin 2011.

2. ob diese organisationalen und karrierestrategischen Kontexte in ihren – möglicherweise divergierenden – Chancen und Restriktionen für Frauen und Männer je gleich sind.

Die Studie war als methodische Triangulation angelegt. Hierzu wurden unterschiedliche Verfahren der qualitativen Sozialforschung (Experteninterviews und fokussierte Interviews) und der quantitativen Sozialforschung (Online-Fragebogen) aufeinander bezogen.

An dieser Stelle sei den Führungskräften sowie den Personalverantwortlichen der Unternehmen für ihre bereitwillige und kooperative Mitarbeit gedankt. Das dieser Publikation zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds unter dem Förderkennzeichen 01 FP 0732 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt der Veröffentlichung liegt beim Autor.

Wir danken auch Katja Rothe, die durch ihre engagierte Arbeit bei Beginn der Studie zum Gelingen des Projektes beigetragen hat. Sie hat eingangs an der Konzeptionierung der Studie und an der Entwicklung der Instrumente mitgewirkt und in der ersten Phase die aufwendige Untersuchung „vor Ort“ mit durchgeführt. Ebenfalls danken wir Heidemarie Bennent-Vahle, die nicht zuletzt durch äußerst kenntnisreiche und konstruktive Diskussionen der Studie den letzten Schliff gab. Darüber hinaus sei Christian Göldner, Elisa Grabas und Anika Hägner für die mühevollen redaktionellen Arbeit gedankt.

Christiane Funken  
Berlin, April 2011

Die Projektdarsteller: Karriere als Inszenierung  
Paradoxien und Geschlechterfallen in der  
Wissensökonomie

Funken, C.; Stoll, A.; Hörlin, S.

2011, 227 S. 60 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-531-18257-5