

ARBEITSMARKT

Chancengleichheit dank Digitalisierung

Im Zeitalter der Industrie 4.0 beeinflusst die Digitalisierung den Menschen vermehrt auch im privaten Alltag. Roboter saugen etwa selbstständig und Lebensmittel bestellt der Konsument bequem vom Sofa aus. Im Rahmen dieser Entwicklung entstehen daher zum einen zahlreiche hochwertige Arbeitsplätze, zum anderen findet eine Umstrukturierung des Marktes statt. Derzeit üben Frauen 57 Prozent der Jobs aus, die in Zukunft durch den Wandel verschwinden. An anderen Stellen entstehen jedoch vermehrt neue Berufsmöglichkeiten. Durch den Einsatz von Robotern oder künstlicher Intelligenz erwarten Experten beispielsweise in der Gesundheitsbranche einen Zuwachs von 300.000 Stellen bis ins Jahr 2030.

„Diese Veränderungen tragen dazu bei, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern, und es entstehen vor allem neue Möglichkeiten für weibliche Beschäftigte, sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren“, erläutert Dr. Consuela Utsch, Geschäftsführerin der Acuroc Solutions GmbH und AQRO GmbH, beide in Idstein bei Wiesbaden.

Besonders Frauen sind daher in der Lage, aus der Digitalisierung einen Nutzen zu ziehen. Homeoffice oder flexible Arbeitszeiten erlauben es in Zukunft immer häufiger, zeit- und ortsunabhängig tätig zu sein, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren, behauptet die Expertin für Human Resource Management.

Gleichzeitig lässt sich so langfristig der „Gender Time Gap“ – die große Schere bei der durchschnittlichen Arbeitszeitdauer von Frauen und Männern – schließen. Laut einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissen-

schaftlichen Instituts (WSI) der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung arbeiteten im Jahr 2013 Männer im Durchschnitt 38 Stunden pro Woche, Frauen dagegen nur etwa 30 Stunden.

Aus diesem Grund besteht für weibliche Beschäftigte ein Nachteil, was Leitungspositionen, Altersvorsorge und Gehalt betrifft. Die aktuellen Entwicklungen bieten in diesem Zuge die Möglichkeit, das Ungleichgewicht der Geschlechter auszugleichen. Dabei agieren weibliche Arbeitskräfte immer mehr als wichtiger Faktor der deutschen Wirtschaft. „Zu wenige Unternehmen erkennen bisher das Potenzial von weiblichen Angestellten in Führungsetagen. Sie bringen neue Ansichten sowie Blickwinkel in die Managerebenen und bieten zusätzlich einen modernen Führungsstil, Frauen sollten die Chancen der Digitalisierung annehmen, um sich so erfolgreich auf dem Berufsmarkt zu positionieren“, erklärt Utsch.



Dr. Consuela Utsch, Geschäftsführerin der Acuroc Solutions GmbH und AQRO GmbH: „Die Veränderungen tragen dazu bei, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern, und es entstehen vor allem neue Möglichkeiten für weibliche Beschäftigte, sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren.“

Neben Chancen entstehen durch diesen Trend jedoch auch Risiken. Neu gewonnene Flexibilität sollte nicht zu einer Erhöhung

Inhalt	Seite
Arbeitsmarkt	
Chancengleichheit dank Digitalisierung	1
Arbeitsmarkt	
Spezialisierung und Flexibilisierung	2
Chancengleichheit	
„Durchmischte Teams erfolgreicher“	4
Grippewelle	
Gute Regeln für die Vertretung	6
Ricoh	
Förderung für Vertriebspartner	8

des Tätigkeitsvolumens führen. Daher müssen Unternehmen mit modernen Methoden, wie zum Beispiel dem rollenbasierten Arbeiten, sicherstellen, dass sich die Digitalisierung positiv auf die Beschäftigten auswirkt.

Die Veränderungen erfordern Führungskräfte mit dem dafür nötigen Know-how und ausgeprägter Kommunikationsfähigkeit.

Denn moderne Arbeitsformen sind durch die Verbreitung digitaler Kommunikations- und Informationstechnologien einfacher zu gestalten. „Sie besitzen das Potenzial, für mehr Geschlechter-Gerechtigkeit zu sorgen, da sie unter anderem die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Tätigkeiten verbessern“, erklärt Utsch. Dieser Aspekt erlangt besondere Bedeutung, da Frauen häufiger Karriere Nachteile durch flexibles Arbeiten erfahren, indem sie nicht wie ihre männlichen Kollegen von Einkommenszuwächsen in diesem Zusammenhang profitieren.

Die Digitalisierung ermöglicht weiblichen Mitarbeitern beispielsweise den Aufstieg im eigenen Beruf und die Verringerung des Karriereabstands zu männlichen Kollegen. Der Grund: Digitale Kompetenzen der weiblichen Beschäftigten helfen, ihre Karriere-Möglichkeiten auszubauen und nötiges Know-how für den beruflichen Aufstieg zu erlangen. Somit trägt der Wandel in den nächsten Jahren dazu bei, die Chancengleichheit von Frauen und Männern weiter zu fördern.

Im Übrigen können sich die Beschäftigten umfassend weiterbilden, flexibler arbeiten und die

eigenen sozialen und kommunikativen Kompetenzen nutzen. Daneben gewinnen in allen Bereichen neben dem fachlichen Wissen auch soziale Fähigkeiten an Bedeutung, um das Ziel des digitalen Arbeitsplatzes zu erreichen.

Allerdings erfordern diese Veränderungen gleichzeitig Führungskräfte mit dem dafür nötigen Know-how und ausgeprägter Kommunikationsfähigkeit. Darüber hinaus ergeben sich mit dem digitalen Wandel neue Entwicklungsperspektiven vor allem auch in technischen Berufen. „Neben der fachlichen Expertise sollten

soziale Kompetenzen, Einfühlungsvermögen und Teamfähigkeit als Schwerpunkte präsentiert und auch gelebt werden“, betont Utsch.

Denn die Betriebe wandeln sich immer mehr zu agilen Organisationen mit moderner Unternehmenskultur, die großen Wert auf diese Fähigkeiten legen. Zwar sollten sich Unternehmen zu ihrem eigenen Vorteil an die Veränderung auf dem Arbeitsmarkt anpassen und ihren Blickwinkel auf weibliche Führungskräfte weiten, doch können Frauen sich auch selbst mit sinnvollen Schritten in der Berufswelt neu aufstellen. ■

ARBEITSMARKT

Spezialisierung und Flexibilisierung

Die Digitalisierung der Wirtschaft führt weiterhin zu einer nachhaltigen Veränderung der Arbeitsweisen in den Unternehmen, insbesondere im Hinblick auf das Erfordernis höherer Flexibilität durch mobiles Arbeiten. Zudem entsteht eine deutliche Steigerung der Nachfrage nach neuen Berufsprofilen.

„Veränderungen machen Angst. Das war schon immer so. Es wird auch so bleiben und gilt für die Deutschen ganz besonders. Entsprechend fürchten sich viele Arbeitnehmer vor den Folgen der Digitalisierung. Das hemmt die Entwicklung des einzelnen Angestellten ebenso wie die seines Arbeitgebers“, sagt Christian Umbs, Geschäftsführer beim Personaldienstleister Robert Half in München. Deshalb müssen die Arbeitgeber nach seiner Ansicht ihren Mitarbeitern die Angst vor der Digitalisierung nehmen: Sie müssen aufzeigen, welche neuen Jobs und Profile durch die Digitalisierung entstehen – generell und ganz besonders in der eigenen Firma. „Das gelingt am besten anhand von konkreten Bei-

spielen und zeigt, wo Mitarbeiter Weiterentwicklungschancen finden.“

Nach einer Untersuchung der Robert Half zeigt sich, dass durch den technischen Fortschritt in der IT genauso wie im Finanz- und kaufmännischen Bereich neue Profile entstehen oder bestehende Spezialisierungen stärker nachgefragt werden. Personalverantwortliche erwarten, dass in der IT die neue Position des Chief IoT Officer an Bedeutung gewinnt, im kaufmännischen Bereich die des E-Learning- bzw. Digital-Learning-Managers.

Die befragten CFOs sind der Meinung, dass im Finanzwesen die Nachfrage nach Experten wie Steuerexperten und Risikomanagern steigt. Das passt zu der