SHE works!

#Frauen #Wirtschaft #Karriere JUNI 2017

women &work

Sonderausgabe zur women&work 2017

Europas größter Karriere-Event für Frauen am 17. Juni 2017 in Bonn

Themen

Digitalisierung - Eigentlich hat die Zukunft längst begonnen

Arbeit 4.0 braucht Arbeitsrecht 4.0

Was uns bewegt

#Pinkfirst: Die Stunde der Frauen – jetzt erst recht!

#Frauen #Wirtschaft #Karriere

Impressum
Herausgeber: **SHE works!**
Schäufele & Brößling GbR

Anschrift: Lotzestr. 22c
37083 Göttingen
stockWERKsüd
T 0551/4899075
E info@she-works.de

Vertreten durch:
Carolin Schäufele
Katja Brößling

V.i.S.d.P. Carolin Schäufele
(gem. § 55 Abs. 2 RStV)

Layout: PW DESIGN
www.pwdesign.de

Fotonachweis: Unsplash.com // Anja Schneemann, mundus // women&work // BMAS // Hochschule Osnabrück // Gründerinnen-Consult // Bitkom // Max Malsch // Martina Petersen

Internet: **www.she-works.de**

Social Media:
www.facebook.de/sheworks.de
www.twitter.com/SHEworksDE

Inhalt

Editorial 5

Womanpower und Zukunftswahl 6

Kongress-Programm 8

Digitalisierung & Transformation 11

Arbeiten 4.0:
Wie gestalten wir unser Arbeitsumfeld neu? 16

Grund-Know-How zum Thema Digitalisierung 19

Ideen und IT – Sanna vereint Kreativität und SAP 22

Digitale Inklusion und Chancengleichheit 24

Es braucht einen massiven Schub nach vorn 24

FEM CONVENTION 27

Mit Herzblut anfangen - Frauen und
die Digitalisierung 30

Homeoffice:
Arbeitswelt 4.0 braucht Arbeitsrecht 4.0 32

Mit der Stimme punkten 37

#Pinkfirst 38

Gründerinneninterview 40

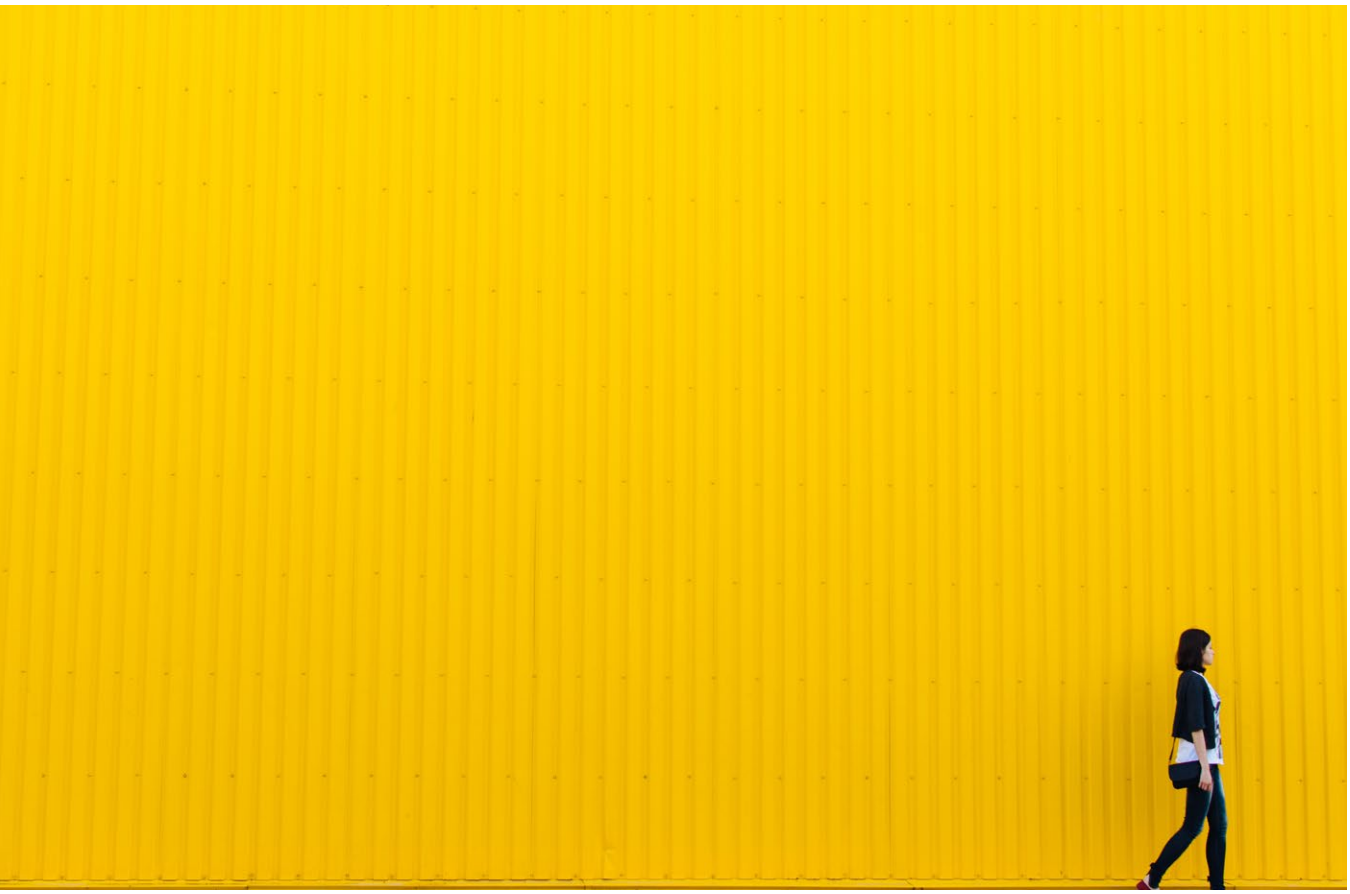
Vieles ist noch Kaffeesatzleserei 42

Terminkalender 45

Karrierestrategien für Frauen 46

Buchtipps 50

Das Letze.... 52



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

eine neue Zeit ist angebrochen, die einschneidende Veränderungen mit sich bringt. Was sich allerdings für viele noch wie ein Aufbruch in das digitale Zeitalter anfühlt, ist schon eine weit fortgeschrittene Entwicklung. Nur, dass Deutschland hier massiv hinterherhinkt. Immer wieder sind Aufrufe und Aufforderungen Richtung Wirtschaft zu hören und zu lesen, den Anschluss an die Digitalisierung nicht zu verpassen.

Arbeit 4.0 und Industrie 4.0 sind die Schlagworte für die aktuellen gesellschaftlichen Veränderungen. Kein Lebensbereich, der von der Umstellung auf digital nicht betroffen ist.

Vor allem im unternehmerischen Sektor werden mehr oder minder täglich Neuerungen vorgestellt, die es erforderlich machen, sich als Arbeitnehmer und auch als Arbeitgeber permanent weiterzubilden und weiterzuentwickeln.

Doch blicken wir über den Tellerand, sehen wir, dass durch diese Umstellung auch viele Jobs wegfallen. Und wer ist am häufigsten betroffen? Weibliche Arbeitnehmer, die sich mit dem Thema Arbeit 4.0 nicht auseinandersetzen.

Und hier landen wir dann bei der women&work, die sich genau dieses Themas annimmt. „Frauen schauen weg und haben Angst vor Veränderungen“, stellt auch Prof. Elke Holst fest. Sie ist Forschungsdirektorin und Senior Economist beim DIW Berlin.

„Frauen, raus aus Euren Komfortzonen! Bleibt am Ball und seht zu, dass Ihr den Anschluss nicht verliert!“ möchte man da allen mit auf den Weg geben. Und um dem Nachdruck zu verleihen, haben wir unser aktuelles Magazin dem Thema Arbeit 4.0 und digitale Transformation gewidmet.

Blättern Sie mal durch, wir haben spannende Frauen zum Thema interviewt und versuchen den ein oder anderen Tipp zu geben, was für Gründerinnen und Unternehmerinnen interessant sein könnte.

Wir wünschen Ihnen beim Lesen viel Vergnügen, spannende Erkenntnisse und einen interessanten Austausch auf der women&work am 17. Juni in Bonn.

Herzliche Grüße

Carolin Schäufele & Katja Brößling

Womanpower und Zukunftswahl

Grußwort von Melanie Vogel, Initiatorin der women&work

Sehr geehrte Damen, liebe Leserinnen und Leser,

am 17. Juni findet die 7. women&work in Bonn statt. Auch in diesem Jahr präsentieren sich auf Europas größtem Messe-Kongress für Frauen wieder über 100 Top-Arbeitgeber – auf der Suche nach weiblichen Fach- und Führungskräften. Eine Bewerbung für Vier-Augen-Gespräche bei den Unternehmen ist noch bis zum 12. Juni möglich.

Doch wie in jedem Jahr, hat die women&work natürlich noch viel mehr zu bieten. Kongress-Schwerpunkt in diesem Jahr ist das Thema „Veränderung und Transformation" – und dazu haben wir einige Highlights zu bieten:

• women&work-Backstage: „Influencer aus Politik und Wirtschaft hautnah erleben" – das ist das Motto des neuen Kommunikations-Format. Premierengast ist Christian Lindner, Bundesvorsitzender der FDP, der sich den Fragen der Besucherinnen zum diesjährigen Schwerpunktthema „Veränderung und Transformation" stellen wird. Anmeldungen für den Backstage-Bereich sind ab sofort möglich.

• „Zukunft der Arbeit" als interaktive Ausstellung: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) präsentiert im Saal „Nairobi I" die Ergebnisse eines mehrjährigen Dialogprozesses zum Thema „Arbeiten 4.0".

• „Die Astronautin": Wenn Frauen nach den Sternen greifen, fliegen sie einfach ins All – oder kommen auf die women&work. Im Fall der Initiative „Die Astronautin" trifft beides zu. Claudia Kessler, Ideengeberin des Projekts, ist Raumfahrtingenieurin und Keynote-Speakerin. Sie sagt: „Ich bin bei der women&work 2017 dabei, weil ich Frauen ermutigen möchte, an ihre Träume zu glauben und diese gezielt zu verwirklichen."

• Im Fokus von weiteren über 50 Vorträgen werden Digitalisierung und Fortschritt thematisiert – ebenso wie die Frage, welche Berufe und Kompetenzen der „Arbeitsmarkt 4.0" verlangt und welche Folgen die „New Work-Ökonomie" haben wird.

Und auch der WOMEN-POWER-SLAM steht wieder auf dem Programm. In 5 Minuten vom Problem zur Lösung und rund 250 Jahre Berufserfahrung anzapfen - maximal acht Frauen bekommen die Chance, ihr Projekt, eine aktuelle Herausforderung oder eine Unternehmensidee in maximal 90 Sekunden vor einem Experten-Gremium zu präsentieren, das nach dem Slam in schneller Abfolge Tipps, Anregungen und direkte Hilfestellungen gibt. Eine Bewerbung ist noch bis zum 30. Mai möglich.

Zusätzlich können in der Karriere- und Leadership-Lounge Kontakte zu knapp 100 Netzwerken, Trainern und Coaches geknüpft werden. Und im „Forum Weiterbildung" dreht sich alles um die Themen Qualifizierung, Wissen und Weiterbildung.

Der Messe- und Kongressbesuch ist kostenfrei.

Und wer sich darüber hinaus engagieren möchte, den lade ich herzlich ein, an unserer Aktion #ZukunftsWahl2017 teilzunehmen. Unter dem Link http://wahl2017.womenandwork.de können Sie konstruktive Vorschläge und starke Zukunftsvisionen teilen, wie wir morgen Wirtschaft, Gesellschaft und Politik gestalten sollten. Alle Einträge, die bis zum 15. Juni eingereicht werden, drucken wir aus und überreichen sie gebündelt an die Politikerinnen und Politiker, die ihr Kommen am 17. Juni auf der women&work zugesagt haben.
Ihr freue mich auf Ihren Besuch auf der women&work am 17. Juni in Bonn – und auf Ihre rege Beteiligung bei der #ZukunftsWahl2017.

Melanie Vogel
Initiatorin der women&work

Kongress-Programm

(Vorträge nach Uhrzeit sortiert)

Nairobi II | 11:00 | 30 Min.
Dr. Monika Henn
Der Erfolg beginnt im Kopf!

Nairobi III | 11:00 | 30 Min.
Isabel Ihm
Die Marke „Ich" – Persönlichkeit als Erfolgsfaktor

Nairobi IV | 11:00 | 30 Min.
Katharina Franken
Female Leaders – Persönlichkeit, Motivation und Führungssti

Wien V | 11:00 | 30 Min.
Birgit Koerting
5 Facetten, die Sie zu einer brillanten Führungsfrau machen

Wien VI | 11:00 | 30 Min.
Susanne Weisheit
Agiles Unternehmen = agile Karrieren?

Wien VII | : 11:00 | 6:40 Min.
Henrike von Platen
Geld oder Leben? FairPay ist beides.

Wien VII | 11:10 | 6:40 Min.
Ilona Weirich
Like to watch! Gern gesehen! Gern angesehen

Wien VII | 11:20 | 6:40 Min.
Ute Blindert
Per Netzwerk zum Job - garantiert und strategisch!

Wien VII | 11:30 | 6:40 Min.
Schnerring, Almut
Highheels, Körpersprache und Geschlechterrollen.

Wien VII | 11:40 | 6:40 Min.
Branka Ternegg
Überzeugend im Vorstellungsgespräch!

Montréal | 12:00 | 45 Min.
women&work - Karriere-Talk
Erfolgreich in Männerwelten - MINT-Frauen berichten

Nairobi II | 12:00 | 30 Min.
Susanne Dames
Business 4.0 - „Transformation durch Selbsterkenntnis"

Nairobi III | 12:00 | 30 Min.
Dr. Gudrun Fey
Überzeugen ohne Sachargumente

Nairobi IV | 12:00 | 30 Min.
Christine Backhaus,
Diplom-Psychologin, Executive-Coach
Partnerschaft & Karriere im Dialog: Spiel, Satz, Sieg!

Wien V | 12:00 | 30 Min.
Stefanie Voss
LEADER on my SHIP - Nur wer steuert, kommt ans Ziel

Wien VI | 12:00 | 30 Min.
Karoline Franke
Assessment-Center - Tipps und Tricks zur Vorbereitung
Vorträge im PechaKucha Format

Wien VII | 12:00 | 6:40 Min.
Carla Wölk
AusGesprochen.WertVoll.GeLöst - Frauen im Konfliktmanagement

Wien VII | 12:20 | 6:40 Min.
Lars Hahn
Digitale Türöffner. 10 Networking Hacks für Xing & Linke

Wien VII | 12:30 | 6:40 Min.
Luzia Hofmann
Wie Du jede Herausforderung meisterst, egal wo Du stehst

Wien VII | 12:40 | 6:40 Min.
Bärbel Honig
Intrapersonelle Transformation – Empower yourself

Wien VII | 12:50 | 6:40 Min.
Jeanette Beutnagel
Coaching mit virtual reality

Nairobi II | 13:00 | 30 Min.
Peggi Liebisch
Ihr persönliches Storytelling: Immer eine Geschichte parat

Nairobi III | 13:00 | 30 Min.
Gudrun E. Teipel
Im Flow sein - Lebensumstände finden, die zu Ihnen passen

Wien V | 13:00 | 30 Min.
Homfeldt, Angela
LEBENSWACH - finde die Klarheit in Dir

Wien VI | 13:00 | 30 Min.
Felicitas Richter
Zurück in die Zukunft - So meistern Sie den Wiedereinstieg

Wien VII | 13:00 | 6:40 Min.
Inga Höltmann
Mit Digital Leadership weibliche Karrieren befördern

Wien VII | 13:10 | 6:40 Min.
Barbara Baratie
Hoch hinaus!

Wien VII | 13:20 | 6:40 Min.
Bettina Schöbitz
Warum Wirtschaft dringend mehr Frauen in Führung braucht...

Wien VII | 13:30 | 6:40 Min.
Grosser, Sabine
Raus aus dem Tagesgeschäft - so organisieren Sie Zukunft

Wien VII | 13:50 | 6:40 Min.
Diana Ochs
Positionierung in männerdominierten Arbeitsbereichen

Nairobi II | 14:00 | 30 Min.
Claudia Kessler
Die Astronautin: Suche nach Deutschlands erster Frau im All

Nairobi III | 14:00 | 30 Min.
Petra Basler
Keine Angst vor der Zukunft!

Nairobi IV | 14:00 | 30 Min.
Frank Wesnitzer
Strategische Intuitionsentwicklung

Wien V | 14:00 | 30 Min.
Barbara Romanos
Abenteuer Generation 55plus – Träume jetzt verwirklichen!

Wien VI | 14:00 | 30 Min.
Annemette ter Horst
Selbst ist die Frau! Potenzial erkennen und aufsteigen.

Wien VII | 14:00 | 6:40 Min.
Claudia Reuschenbach
Business Casual: Styling für Ihren geschäftlichen Erfolg

Wien VII | 14:10 | 6:40 Min.
Julia Kamenik-Sedlak
Das RampensauPrinzip – Ihr Erfolg braucht eine Bühne!

Wien VII | 14:20 | 6:40 Min.
Eve Simon
Art of Start - how ‚preneurs will change the world for good

Wien VII | 14:30 | 6:40 Min.
Anne Kathrin Jansen

Liebe dein Lampenfieber!

Wien VII | 14:40 | 6:40 Min.
Heike Rauer
Dual Career - mobil mit Partner

Montréal | 15:00 | 45 Min.
women&work - Karriere-Talk - Karriereturbo Kind
Karriereturbo Kind - Erfolgreicher Wiedereinstieg

Nairobi II | 15:00 | 30 Min.
Astrid Braun-Höller
„Wie mache ich das bloß?"

Nairobi III | 15:00 | 30 Min.
Claudia Kimich
Verhandlungstango - Schritt für Schritt zu mehr Geld

Nairobi IV | 15:00 | 30 Min.
Claudia Wessling
Gesundes Arbeiten in Veränderungsprozessen

Wien V | 15:00 | 30 Min.
Claudia Münster
Als Sidepreneurin erfolgreich durch Verbindungen

Wien VI | 15:00 | 30 Min.
Anne Weller
„Starke Stimme. Stark im Job!

Wien VII | 15:00 | 6:40 Min.
Anja Kraus
denk NEU - Meine Transformation - ein voller Erfolg? - JA!

Wien VII | 15:10 | 6:40 Min.
Hannah Knies
Geschenke im Misthaufen

Wien VII | 15:20 | 6:40 Min.
Lioba Heinzler
Changesetter – ein anschauliches Tool für Changemanagement

Wien VII | 15:30 | 6:40 Min.
Ilona Orthwein
Moderne Finanzierungsstrategien für gute Ideen: Crowdfunding

Wien VII | 15:40 | 6:40 Min.
Martin Reichenbach
Frauen als Co-Founder in Tech-Startups

Montréal | 16:00 | 45 Min.
Vom Einstieg zum Aufstieg - Erfolgreiche Karrierestrategien
Vom Einstieg zum Aufstieg - Erfolgreiche Karrierestrategien

Nairobi II | 16:00 | 30 Min.
Melanie Vogel
Raus aus dem Mikromanagement

Nairobi III | 16:00 | 30 Min.
Tanja Köhler
Eine Anleitung zur Veränderung in der Mitte des Lebens.

Nairobi IV | 16:00 | 30 Min.
Katja Luise Meissner
Innovation durch Design Thinking

Wien V | 16:00 | 30 Min.
Petra Polk
Social Media Chance oder Risko

Wien VI | 16:00 | 30 Min.
Gesa Weinand
„Future Work & Female Leadership"

Wien VII | 16:00 | 6:40 Min.
Women-MINT-Slam
Women-MINT-Slam

Nairobi II | 17:00 | 30 Min.
Mary Petersen
The Perfect International CV/ Resumé

Nairobi III | 17:00 | 30 Min.
Ulrike Wewers
Psychische Überlastung am Arbeitsplatz

Nairobi IV | 17:00 | 30 Min.
Edith Börner
Madonna Strategie - wie kommt das Neue in unsere Köpfe

Wien V | 17:00 | 30 Min.
Björn Schlesinger
Women and the MBA –Choices, Challenges and Impact

Wien VI | 17:00 | 30 Min.
Viktoria Balensiefen
Karriereturbo Headhunter - mit dePersonalberater zum Traumjob

Digitalisierung & Transformation

Arbeit 4.0: Eigentlich hat die Zukunft längst schon begonnen

Von Carolin Schäufele

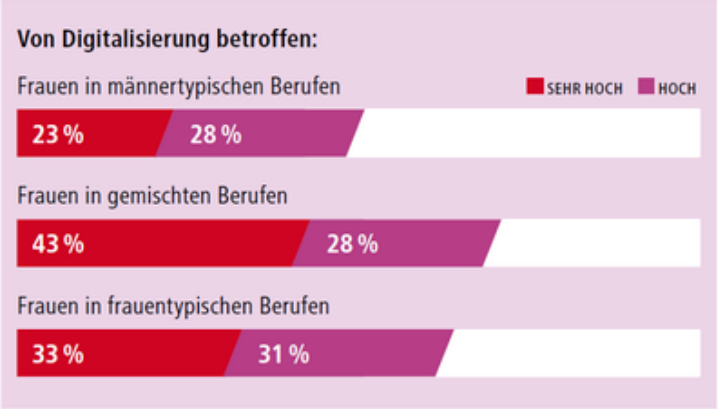
Der durchschnittliche Anteil von Beschäftigten an Internetarbeitsplätzen liegt laut einer Studie des DGB bei 57,1 %. Mehr als die Hälfte, die bereits heute digital arbeiten. Unternehmensnahe und verbrauchernahe Dienstleistungen, Metall-, Elektro- und sonstige Industriezweige sind hierbei berücksichtigt und erfasst worden. Tendenz, was den Anteil der Arbeitsplätze und Branchen angeht, steigend.

Auch Jobs und Branchen, die heute noch scheinbar ohne eine allumfassende Digitalisierung auskommen, werden in naher Zukunft sicher stärker davon betroffen sein.

Nicht nur der Arbeitsalltag ist von Veränderungen betroffen

Diese tiefgreifenden Veränderungen durch die fortschreitende Digitalisierung betrifft nicht nur unseren Arbeitsalltag, sondern auch unsere Arbeitskultur. Die althergebrachte, klassische Struktur unserer Arbeitswelt gerät völlig ins Wanken. Anwesenheitspflicht im Unternehmen? Nicht zwangsläufig nötig. Die Digitalisierung ermöglicht in vielen Fällen ein Arbeiten von überall her.

Homeoffice und der flexible Arbeitsplatz sind Optionen, die heute fast schon erwartet werden von den Arbeitnehmern. Wer als Arbeitgeber darauf angewiesen ist, gute Mitarbeiter für das eigene Unternehmen zu gewinnen, der muss mittlerweile eine ganze Reihe von Angeboten machen, ein gutes Gehalt allein reicht nicht mehr. Immer wichtiger werden Punkte wie die persönliche Freiheit. Die Akzeptanz, alles dem Willen des Arbeitgebers unterzuordnen, sinkt. Buzzwords wie Work-Life-Balance gewinnen hingegen immer stärker an Bedeutung.



DGB-Index "Gute Arbeit"

Ist das die große Freiheit, die da in mächtigen Schritten auf uns zukommt?

Es scheint auf den ersten Blick genau so zu sein: die Unabhängigkeit des unternehmerischen Standortes, flexibel mit den Aufgaben umgehen und so Job, Familie und Freizeit perfekt unter einen Hut bringen. Arbeitskraft und Effizienz steigen.

So die erste Einschätzung, die auch Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig vertritt, wie die Digitalisierung beispielsweise eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit sich bringt: „Dieses Potenzial für mehr Vereinbarkeit - aber auch für die Unterstützung in anderen Lebenssituationen müssen wir nutzen."

So weit so gut, doch wer genau profitiert von dieser massiven Umstellung? Sind es wirklich alle?

Viviane Reding, Mitglied des Europäischen Parlaments und Vizepräsidentin der Europäischen Kommission a.D. macht hier auf ein großes Problem aufmerksam: „Frauen sind unverhältnismäßig stark von den Umbrüchen in der Arbeitswelt wie Digitalisierung und Globalisierung betroffen. Im IKT-Sektor (Informatik- Kommunikation- Technik) sticht die Benachteiligung besonders ins

Auge. Von rund 7 Millionen Beschäftigten sind 30% Frauen, auf Führungsebene sogar nur 19,2%." Es sei schockierend, wie Europa hier sein Talent verschwende! Laut Reding müssten gerade im Hinblick auf den bis 2020 prognostizierten Mangel an 750 000 Fachkräften im IKT-Bereich strukturelle Barrieren abgebaut und Frauen von klein auf, z.B. in den Schulen, auch für digitale Themen sensibilisiert werden.

Fragt man die Frauen selbst, dann sehen viele allerdings keine Verbesserung durch die Digitalisierung. Die Auswertung des DGB-Index „Gute Arbeit" zeigt auf, dass nur 22% der Befragten den Eindruck haben, Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können. 52 % geben an, durch die strukturelle Veränderung der Digitalisierung sogar eine erhöhte Arbeitsbelastung zu haben.

Weniger Jobs für Frauen

Je weiter die Digitalisierung fortschreitet, umso mehr werden sich Jobs ändern oder gar wegfallen. Darunter sind viele Tätigkeiten, die vor allem von Frauen ausgeübt werden, wie in Banken oder bei Versicherungen. „Auch neue Jobs werden im Zuge der Digitalisierung entstehen. Um sich im digitalen Zeitalter behaupten zu können ist es unverzichtbar, sich frühzeitig und beständig fortzubilden" so Elke Holst, Forschungsdirektorin und Leiterin des Forschungsbereichs Gender Studies, DIW Berlin (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung). Frauen sollten sich beruflich keine Schranken auferlegen. Die Geschichte habe oft genug gezeigt, dass Frauen ihren Mann stehen. „Während und nach dem zweiten Weltkrieg hatten zum Beispiel Frauen typische Männerjobs übernommen. Als die Männer aus dem Krieg zurückkamen und eine hohe Arbeitslosigkeit unter ihnen herrschte, wurde in der Bundesrepublik wieder die Hausfrauen-Ehe propagiert, in der Frauen zuhause die unbezahlte Arbeit erledigten und dem erwerbstätigen Ehemann den Rücken freihielten. Teilzeitarbeit für Frauen wurde erst Ende der 70erJahre en vogue. In der DDR andererseits wurde von Anfang an erwartet, dass Frauen möglichst Vollzeit tätig waren und auch in Männerberufen arbeiteten.

Zudem sind Politik und Unternehmen ihrer Meinung nach hier stark gefragt, diese Ungleichheiten zu erkennen und zu ändern. Das heutige politische Klima zum Beispiel mit dem Ehegattensplitting ziele eher auf das Gegenteil ab.

Aufgrund der immer schneller werdenden Produktionszyklen ist eine dauerhafte Fort- und Weiterbildung in der Arbeitswelt unerlässlich. „Es lohnt sich die Komfortzone zu verlassen und die Chancen, die in der Veränderung liegen, zu ergreifen. Das gilt für jedes Alter", betont Holst.

Der Bereich Altersarmut sei hier ein gravierendes Problem. „Viel zu viele Frauen verlassen sich noch darauf, dass sie über die Ehe finanziell abgesichert sind, davon können sie aber heutzutage nicht ausgehen. Nach Daten des Statistischen Bundesamts wird jede dritte Ehe in Deutschland geschieden. Allerdings sind Männer nicht mehr verpflichtet, ihre Ex-Frauen den Rest ihres Lebens finanziell zu unterstützen. So droht vielen Frauen ohne Ausbildung und Job die Altersarmut.

DGB-Index "Gute Arbeit"

Gleiche Arbeit zu gleicher Bezahlung?

Eine bessere Einbindung in den Arbeitsmarkt, aber auch die gleichberechtigte Bezahlung sind Probleme, die dringend angegangen werden müssen.

Reding sieht vor allem auch in der Bezahlung einen Punkt, wo sich dringend etwas tun müsste. „Es ist inakzeptabel, dass europaweit Frauen noch immer 24 % weniger pro gearbeiteter Stunde verdienen. Außerdem ist es nicht hinnehmbar, dass es noch weitere 70 Jahre dauern soll, bis Frauen das gleiche verdienen wie Männer! Wie erklären wir das unseren Töchtern? Der Staat muss Maßnahmen ergreifen, um die Haltung der Gesellschaft zu verändern". Um bessere Ergebnisse hier zu erreichen, müsse man auf Quoten zurückgreifen, sie seien ein Teil davon. „Ich habe immer gesagt und wiederhole es: „Ich mag Quoten nicht, mir gefällt aber, was sie bewirken können." Laut Reding seien Quoten nicht Selbstzweck, sondern ein Instrument, um eine kritische Masse zu erreichen, die den strukturellen gesellschaftlichen Wandel immer weiter nachhaltig vorantreiben könne.

Doch was nützt die beste Quote, wenn das Recht auf Rückkehr von der Teilzeit in die Vollzeit blockiert wird? Im Moment trifft das vor allem Frauen, die in der Teilzeitfalle hängen. Auf der einen Seite soll uns die Digitalisierung eine neue Flexibilität in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben eröffnen. Auf der anderen Seite bremsen gesetzliche Regelungen diese Entwicklung aus. Bleibt die Frage, ob dieses Vorgehen tatsächlich dazu beitragen kann, die Elternzeit bzw. Familienarbeitszeit auch für die neuen Väter attraktiv zu machen?

Haben Frauen überhaupt Interesse an einem Weiterkommen?

Schauen wir einmal auf die andere Seite: Wie sieht es eigentlich aus mit dem Interesse von Seiten der Betroffenen? Herrscht hier wirklich so großes Desinteresse an Karriere und Fortkommen? „Nein, überhaupt nicht! Es gibt beispielsweise einige mächtige Frauen in der Politik wie Hillary Clinton oder Angela Merkel - um nur die zwei bekanntesten Beispiele zu nennen. Es gibt also sehr wohl Eigeninitiative von Seiten der Frauen. Dennoch gibt es den Mythos, dass es keine Frauen gebe, die für Führungspositionen qualifiziert seien. Es mangelt ihnen also eher an Sichtbarkeit.", so Reding.

Allerdings sei es sehr entmutigend, immer wieder an dieselben strukturellen Grenzen und gegen die gläserne Decke zu stoßen. Ein gegenseitiges Unterstützen, Inspirieren und Vernetzen sei hier gefragt. Wie Elke Holst auch, sieht Viviane Reding auch die Politik in der Verantwortung, etwas gegen diese strukturellen Barrieren zu tun.

Holst weist weiter darauf hin, dass auch Männer sich stärker in der Familie engagieren müssen. „Auf dem Arbeitsmarkt spiegelt sich die sogenannte Geschlechterordnung wider, die in der Hausfrauen-Ehe gelebt wird bzw. in ihrer modernen Version, dem Zuverdienst-Modell", so Holst. Die Frau sei dabei dem

Mann untergeordnet. Auf dem Arbeitsmarkt gilt „Think manager - think male“, in Führungspositionen sind vor allem Männer tätig. Mit dem Ehegatten-Splitting werde noch immer die Erwerbstätigkeit von Frauen gebremst. Dabei sei es für immer mehr Frauen unerlässlich, sich stärker individuell abzusichern. Das gehe am besten über eine gute Arbeit. „Damit Frauen sich nicht mehr zwischen Familie und Karriere entscheiden müssen, ist es erforderlich, dass auch die Arbeitsorganisation in den Unternehmen sich ändert. Wenn beide arbeiten, Frau und Mann, brauchen sie mehr Zeitsouveränität.“ Durch die neuen Technologien könne auch gut von zuhause oder unterwegs gearbeitet werden. Wenn Beide, Frauen und Männer, sich beruflich und in der Familie ähnlich engagieren, würde sich auch langsam ändern, dass unbezahlte Arbeit in Haus und Familie vor allem Frauensache ist. Nachwachsende Generationen bräuchten weibliche Vorbilder in Führungspositionen, denen sie folgen können und auch MentorInnen, die sie unterstützen. Frauen sollten stärker Netzwerke nutzen bzw. aufbauen, die für sie beruflich von Nutzen sind. Sie sei ein großer Fan von Mixed Leadership und hält nichts von einer männlichen Monokultur an der Spitze von Unternehmen.

Damit ist sie nicht allein. Schon im April auf dem W20 Summit gab es die klare Forderung von Dr. Nicola Leibinger-Kammüller, Präsidentin der Trumpf GmbH & Co. KG, die Männer mitzunehmen und sie nicht außen vor zu lassen.

Und trotzdem – erst mal müssen sich die Frauen trauen, müssen ihre Chancen erkennen und sich auf die eigenen Qualifikationen verlassen und diese auch einsetzen.

women&work – kompakte Hilfe

Hier kommen Veranstaltungen wie die women&work ins Spiel, eine Veranstaltung, die für die Frauen so wichtigen Bereiche abdeckt: Netzwerken, die direkte Auseinandersetzung mit der Digitalisierung und Transformation sowie die Planung der eigenen Karriere. „Karrieremessen sind wichtig für den Aufbau und die Pflege karriereförderender Netzwerke. Netzwerke wie die Global Board Ready Women Database, die mehr als 8000 für Vorstandspositionen qualifizierte Frauen umfasst, schaffen Vorbilder und helfen, das Vorurteil das es keine geeigneten Frauen für Vorstandspositionen gäbe, abzubauen. Es ist also äußerst effektiv, wenn sich Frauen gegenseitig unterstützen!“, betont auch noch einmal Reding.

Um diese Forderungen zu unterstreichen, hat die women&work in diesem Jahr auch eine Female Patronage Group eingerichtet. 12 erfolgreiche und einflussreiche Frauen haben die Schirmherrschaft über die Messe übernommen, um die Sichtbarkeit von weiblichen Leistungen zu stärken und darauf hinzuweisen, dass Frauen den Prozess Arbeit 4.0 auf jeden Fall mitgestalten müssen.

Der Begriff Arbeit 4.0 knüpft an den Begriff Industrie 4.0 an. Gemeint ist damit der Wandel der industriellen Fabrikarbeit, die sogenannte „vierte industrielle Revolution“. Die erste industrielle Revolution war die Mechanisierung (Schlagwort: Dampfmaschine), die 2., die Industrialisierung, stand unter dem Schlagwort: Fließband und die 3. industrielle Revolution war die Automatisierung (Schlagwort: Computerisierung/Roboter). In der 4. Industrielle Revolution wachsen nun, angetrieben durch das Internet, reale und virtuelle Welten zusammen und verschmelzen miteinander. (Elke Holst, DIW)

DGB-Index "Gute Arbeit"

Arbeiten 4.0: Wie gestalten wir unser Arbeitsumfeld neu?

Ein Dialogprozess, den das Bundesarbeitsministerium angestoßen hat

Arbeiten heute und in der Zukunft unterliegt aufgrund der rasant voranschreitenden Digitalisierung aktuell großen Veränderungen.

Wird unsere Arbeit in Zukunft besser sein? Werden wir selbstbestimmter und gesünder arbeiten können? Wie können wir die Chancen der Digitalisierung sinnvoll für die Gestaltung guter Arbeit nutzen? Um diese Fragen zu diskutieren, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit der Veröffentlichung des Grünbuchs „Arbeiten 4.0" im April 2015 einen Dialogprozess gestartet. In diesem wurden die aktuellen Trends und wichtigsten Handlungsfelder der zukünftigen Arbeitswelt skizziert.

Zusätzlich formulierte das Grünbuch Leitfragen für eine breit angelegte Diskussion in der Gesellschaft. In zahlreichen Fachveranstaltungen, Workshops und Konferenzen, schriftlichen Stellungnahmen von Verbänden, Organisationen und Unternehmen sowie durch Kommentare der Bürgerinnen und Bürger auf verschiedenen Online-Plattformen wurden Meinungsbilder, Stimmungen und Positionen gesammelt.

Das BMAS hat während des Dialogprozesses Verbände, Gewerkschaften und Unternehmen um Stellungnahmen gebeten, zahlreiche Fachworkshops, Konferenzen und Themenveranstaltungen durchgeführt, mehr als 20 wissenschaftliche Studien in Auftrag gegeben und im direkten Dialog vor Ort mit Bürgerinnen und Bürgern – zum Beispiel im Rahmen des Kino-Festivals „Futurale" – Meinungsbilder eingeholt. Insgesamt waren

- mehr als 200 Expertinnen und Experten involviert,

• besuchten deutschlandweit 12.000 Bürgerinnen und Bürger Veranstaltungen im Rahmen des Dialogprozesses,

• wurde das Grünbuch in einer Auflage von rund 30.000 Exemplaren bestellt und mehr als 11.000-mal online abgerufen,

• beteiligten sich über 15.000 Menschen an einer Online-Befragung zur Studie Wertewelten Arbeiten 4.0,

• wurden mehr als 50 Stellungnahmen von Verbänden, Organisationen und Unternehmen zum Grünbuch Arbeiten 4.0 vom BMAS ausgewertet.

Seit November 2016 liegt nun der Diskussionsentwurf für das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ vor. Es fasst die wichtigsten Gestaltungsbedarfe zusammen und identifiziert konkrete Lösungsansätze für Unternehmen, Beschäftigte, Sozialpartner, Verbände und Politik. Ob Arbeitszeit, gesunde Arbeit, Datenschutz, Mitbestimmung, Teilhabe oder grundlegende Fragen des Sozialstaates: Das Weißbuch beschreibt die Möglichkeiten der zukünftigen Arbeitswelt und entwirft ein neues Leitbild unter dem Namen „Gute Arbeit im digitalen Wandel“.

Konkret beschreibt das Weißbuch Lösungsansätze in acht Gestaltungsbereichen:

1. Beschäftigungsfähigkeit: Von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung

2. Arbeitszeit: Flexibel, aber selbstbestimmt

3. Dienstleistungen: Gute Arbeitsbedingungen stärken

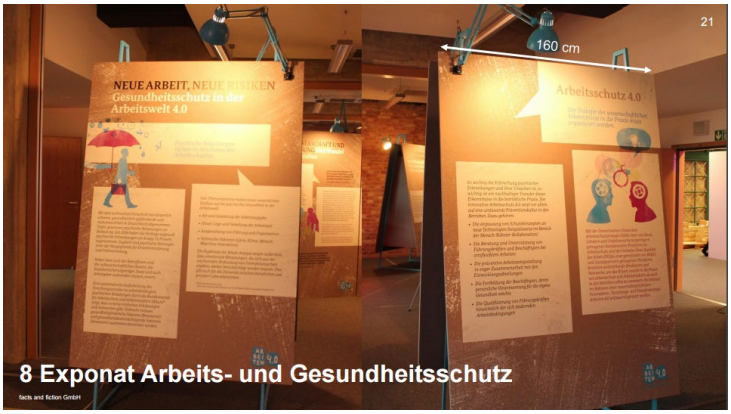
4. Gesunde Arbeit: Ansätze für den Arbeitsschutz 4.0

5. Beschäftigtendatenschutz: Hohe Standards sichern

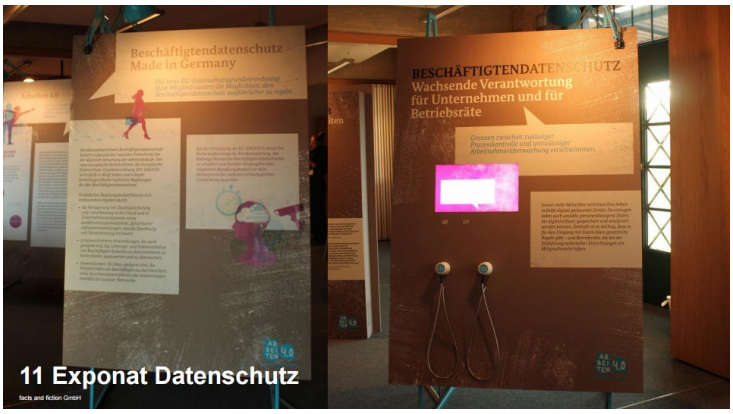
6. Mitbestimmung und Teilhabe: Den Wandel partnerschaftlich gestalten

7. Selbstständigkeit: Freiheit fördern und absichern

8. Sozialstaat: Perspektiven für die Zukunft und europäischer Dialog



8 Exponat Arbeits- und Gesundheitsschutz



Mit der Ausstellung „Arbeit weiter denken" präsentiert das BMAS im Raum Nairobi I ein begehbares Weißbuch, das die Besucher mit auf eine Reise durch den Dialogprozess nimmt. In den Exponaten kommen Expertinnen und Experten mit unterschiedlichen Perspektiven aus dem Dialogprozess zu Wort. Zudem bieten interaktive Exponate mit Beispielen aus der Praxis einen lebendigen Eindruck in die Lebens- und Arbeitsrealität der Beschäftigten. Wir würden uns freuen, mit Ihnen gemeinsam die Diskussionen über die Arbeit der Zukunft zu vertiefen.

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles: „Der Dialog Arbeiten 4.0 hat deutlich gemacht, dass unser Modell der Sozialpartnerschaft die beste Basis ist, um gute Arbeit auch in Zukunft sicherzustellen und zu fördern. Mein Ziel ist ein fair ausgehandelter Kompromiss zwischen den Erfordernissen der Arbeitgeber nach mehr Flexibilität und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer. Konkret schlage ich mehr Wahlarbeitszeitoptionen und eine innovative Arbeitszeitgestaltung vor, die persönliche Zeitbedarfe neben der Erwerbsarbeit anerkennt. Ich möchte Lernräume schaffen, um den Sozialpartnern zu ermöglichen, in der betrieblichen Praxis auszuprobieren, ob mehr Flexibilität und Schutz vor Überlastung zusammengehen. Und mein Ziel ist eine Weiterbildungsoffensive und ein Recht auf Weiterbildung, weil sich die Anforderungen an die

Arbeitnehmer in neuem Ausmaß verändern. Das Weißbuch Arbeiten 4.0 setzt so einen wichtigen Impuls, um die Digitalisierung als Chance auf einen Jahrhundert-Fortschritt für die Arbeitswelt zu nutzen.

4.0

Auf www.arbeitenviernull.de finden Sie das Weißbuch Arbeiten 4.0, eine Zusammenfassung der Ergebnisse und alle Informationen zum Fortschrittsdialog.

Grund-Know-How zum Thema Digitalisierung

Von Katja Brößling

Digitalisierung hat eine wirklich einfache Bedeutung: Rationalisierung durch Technik.

Stimmt. Das hatten wir schon mal. Im Zeitalter der Industrialisierung. Und auch da gab es Ängste, Maschinen würden den Menschen ersetzen. Diese gleiche Angst gibt es auch heute im Rahmen der Digitalisierung. Trotz Forschungen an künstlichen Intelligenzen und selbstlernenden Systemen ist es ein langsamer Prozess, an dessen Entwicklungen wir uns sukzessive anpassen werden. Bei vielen herrscht die Vorstellung, dass - sagen wir am 12.4.2023 - jemand auf einen Knopf drückt und somit die Digitalisierung und Arbeit 4.0 startet. Dabei sind wir schon mittendrin und entwickeln uns mit. Und zwar im privaten Bereich viel schneller als wir es uns im beruflichen Sektor vorstellen können. Wir

kaufen die neuesten Smartphones, sprechen mit Alexa und Siri und lassen unser Auto selbstständig rückwärts einparken.

Häufig ist es die Angst vor dem Ungewissen, die uns abschreckt und zurückhaltend macht. Die Lösung lautet: lebenslanges Lernen. Wir bilden uns weiter. Lernen mit der Technik umzugehen und sind mittendrin im Prozess der Digitalisierung. Jeder bisher auf seine eigene Weise.

Manchmal sind es auch einfach unbekannte Fachbegriffe, mit denen Experten im Gespräch gern um sich werfen. Im Prinzip auch eine Art Unwissenheit. Unser kleines Wiki soll da ein wenig Abhilfe schaffen.

BIG DATA

Big Data bezeichnet zum einen die komplexe Menge großer Daten, aber auch die Technologie, die zum Sammeln und Analysieren dieser Datenmengen verwendet wird.

Diese werden analysiert, um Muster, Trends und Beziehungen zwischen unterschiedlichen Faktoren oder Prozessen zu erkennen. Unternehmen setzen diese beispielsweise gezielt ein, um ihre internen Abläufe effektiver zu gestalten. Werden damit das Verhalten und die Interaktion von Menschen un-

tersucht, können sich Unternehmen besser auf die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Kunden einstellen.

DESIGN THINKING

Ziel des Design Thinking ist es, Lösungen zu finden, die aus Anwendersicht (Nutzersicht) überzeugend sind.

Im Wesentlichen definiert man „Design Thinking" über sechs Schritte:

1. die Definition der Anforderung der Zielgruppe,
2. die Beobachtung dieser,
3. die Verdichtung der gesammelten Beobachtungen,
4. die kreativen Lösungsfindung,
5. das Erstellen von Prototypen und
6. zuletzt dem Test dieser Lösungen innerhalb der Zielgruppe.

IOT - INTERNET OF THINGS

Im „Internet der Dinge" werden traditionell analoge zu „intelligenten" Objekten aufgerüstet und mit dem Internet verbunden. Das reicht von Haushaltsgeräten wie Kühlschrank und Waschmaschine über Heizungsanlagen und Sonnenschutz (wir sprechen dann auch von "Smart Home") bis hin zu Tracking-Systemen für Bekleidung im Einzelhandel oder intelligenten Verkehrssystemen. Die Verbindung mit dem Internet ermöglicht eine Steuerung und Verwaltung aus der Ferne. Die bei den Prozessen generierten Daten können zudem analysiert und visualisiert werden, um wichtige Erkenntnisse über den Betrieb der Geräte zu erhalten.

CLOUD COMPUTING

Cloud Computing gehört weiterhin zu den Toptrends der IT. Es geht dabei um eine zentrale Bereitstellung von Anwendungen und Daten für Mitarbeiter, Projektpartner etc. Dafür greifen Unternehmen auf die virtuelle "Wolke" (Cloud) zurück, damit zum Beispiel alle Mitarbeiter jederzeit standortunabhängig ihrer Arbeit nachgehen können. Die Cloud ist ein Netzwerk von Servern, die über das Internet gemeinsam Daten verarbeiten, speichern und abrufen. Mit diesem Ansatz lässt sich eine Vielzahl von Anwendungen effizienter und zuverlässiger ausführen als mit einem einzelnen Server.

Auch im privaten Bereich nutzen Anwender immer häufiger Clouds, um Daten abzuspeichern (OneDrive, Dropbox...) und anderen zur Verfügung zu stellen.

WORKPLACE TRANSFORMATION

Die Transformation des Arbeitsplatzes bedeutet, dass es nicht mehr zwingend erforderlich ist, die Arbeit an einen festen Platz zu koppeln. Das ist zwar nicht in allen Bereichen möglich, aber in vielen. Das Stichwort heißt mobiles Arbeiten. Egal ob im Homeoffice, am Strand, im Zug oder im Coworking Space (gemieteter Platz im Großraumbüro). Grundvoraussetzung ist hier das Cloud Computing.

COLLABORATION

Die effiziente Zusammenarbeit von Teams, Abteilungen oder auch externen Partnern eines Unternehmens über räumliche Grenzen hinweg findet häufig über sogenannte Collaboration-Tools statt. Was mit Telefonkonferenzen und Skype anfing, entwickelte sich bis heute zu virtuellen Räumen, in denen meh-

rere Personen gleichzeitig gemeinsame To-Do-Listen abarbeiten, Mindmaps erstellen, Projekte besprechen, auf Wikis zugreifen oder Kundendaten pflegen – ohne dabei am selben Ort sein zu müssen.

MOBILE MARKETING

Der Trend zur Mobilität im privaten wie beruflichen Bereich eröffnet auch neue Marketingwege: Werbekampagnen werden per Smartphone oder Tablet an den Konsumenten herangetragen, um die direkte Kommunikation mit bestehenden oder potenziellen Kunden zu verbessern. Beim Mobile Marketing ist die Möglichkeit der Personalisierung am schnellsten und effektivsten umsetzbar.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ - MACHINE LEARNING - DEEP LEARNING

Künstliche Intelligenz ist ein Zweig der Computerwissenschaften. Er beschäftigt sich damit, wie Maschinen ihre Umgebung wahrnehmen, lernen, Schlussfolgerungen ziehen, agieren und sich an die reale Welt anpassen. Künstliche Intelligenz kann menschliche Fähigkeiten erweitern und gefährliche Aufgaben automatisieren. Bereits seit vielen Jahren findet künstliche Intelligenz Anwendung in Computerspielen.

Maschinelles Lernen (oder eben Machine Learning) ist eine Unterkategorie der Künstlichen Intelligenz. Es bezeichnet die „künstliche“ Generierung von Wissen aus Erfahrung. Mithilfe dieser Technik können Computer riesige Datenmengen sammeln und verarbeiten. Indem sie aus den Ergebnissen mathematische Algorithmen ableiten, sind sie in der Lage zu lernen und zukünftig neue Informationen zu beurteilen.

Deep Learning ist wiederum eine Unterkategorie des maschinellen Lernens. Der Ansatz nutzt neuronale Netzwerkmodelle, um große Datenmengen zu verstehen. Damit können datengesteuerte Prozesse wie Bilderkennung, die Verarbeitung natürlicher Sprache und andere komplexe Aufgaben beschleunigt werden. (Anwendungsbereich: Gesichtserkennungs-Funktion sozialer Medien, vollständig autonom fahrende Autos) .

AUGMENTED REALITAY

Auch bezeichnet als “erweiterte Realität”. Diese Technik findet bereits Anwendung z.B. bei den Google Glasses. Die reale visuelle Umgebung des Benutzers wird dabei durch digitale Bilder überlagert. So können Techniker beispielsweise mit Hilfe einer Datenbrille die Beschriftung von Rohren in einem Kraftwerk sehen, die in der Realität so nicht existiert.

Auch die Einblendung von Navigationsinformationen oder fiktiven Figuren vor einem realen Hintergrund – wie etwa bei Pokémon Go – gehört zur erweiterten Realität.

VIRTUAL REALITY

Hierbei handelt es sich um eine vollständig vom Computer erschaffene Umgebung. In diese taucht der Nutzer mit Hilfe einer speziellen VR-Brille oder einem am Kopf befestigten Display („Head-mounted Display“) ein. In der virtuellen Realität können Benutzer ansonsten unmögliche Dinge tun, zum Beispiel den Mond erkunden oder auf dem Meeresgrund spazieren gehen.

Wer dem ganzen eher kritisch gegenübersteht, dem empfehlen wir das Lexikon der Smarten Worte mit kritischen Anmerkungen von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, das es hier: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publikationen/Lexikon_Smarte_Worte.pdf als Download gibt Smarte Worte - ein Kritisches Lexikon der Digitalisierung.

Ideen und IT – Sanna vereint Kreativität und SAP

Mit BWL und Marketing zur Expertin für Digital Roadmaps

Mit einem BWL- und Marketingstudium und einer Abschlussarbeit über Popcorn letztlich bei Accenture im Bereich SAP als Unternehmensberaterin anzufangen – das hätte sich Sanna während ihres Studiums noch nicht vorstellen können. Doch 12 Jahre und viele erfolgreiche Kundenprojekte später, ist dies genau der Bereich, in dem sie ihre Kunden mit großer Leidenschaft und hoher Expertise berät.

Sanna arbeitet als Senior Manager Technology für das SAP HANA Innovation Center von Accenture. Sie leitet 25 Mitarbeiter und betreut nebenbei zahlreiche Kunden bei der Umstellung ihrer SAP-Systeme auf neue digitale Plattformen. „Dafür muss man keine Informatikerin und auch keine Programmiererin sein", sagt Sanna bestimmt. Neugier, Kreativität und ein Interesse für IT-Themen seien viel eher Qualifikationen, auf die es in ihrem Aufgabenfeld ankomme. „Ich berate Kunden, wie sie ihre Prozesse verändern müssen, welche Produkte durch neue abgelöst werden und gebe Empfehlungen für das ‚neue Arbeiten'", erklärt die Managerin. „Das braucht vor allem Ideen und Kreativität und natürlich auch ein entsprechendes Einfühlungsvermögen, wie ich Lösungen für ein Unternehmen am besten umsetzbar mache." Sanna schätzt genau diese Mischung aus Ideen und IT, die sie in ihrer Arbeit jeden Tag verwirklichen kann. Bei ihrem aktuellen SAP HANA-Projekt entwickelt sie eine SAP Digital Roadmap, die das gesamte Know-How für die Anwendung international skalierbar machen soll, um es dann in verschiedenen Regionen anwendbar zu machen.

Die heutige Wirtschaft- und Arbeitswelt erfährt deutliche Prägung durch die allgegenwärtige Digitalisierung. Um diese Entwicklung zu verstehen, zu nutzen und für Kunden wertvoll einsetzen zu können, sind Absolventen aus den Bereichen Informatik bzw. Wirtschaftsinformatik, in Ingenieurs- oder Naturwissenschaften zwar naheliegend. Das Wissen aus den Wirtschaftswissenschaften und dem Marketing sind hier aber genauso gefragt, um den heutigen Anforderungen begegnen zu können. Dies zeigt die erfolgreiche Karriere von Sanna.

„Die zunehmende Digitalisierung in unserer Arbeitswelt stellt Unternehmen und unsere Kunden vor große Herausforderungen und Veränderungen. Das erfordert ein gutes Change Management und die Fähigkeit auch mal um die Ecke zu denken", erklärt Sanna. Die Sensibilität, die Veränderungsprozesse mit ebenso viel Rücksicht wie Weitsicht durchzuführen, ist Frauen häufig eher eigen, ist sich Sanna sicher. In solchen Situationen, in denen es eben nicht auf das Durchboxen

von eigenen Strategien, sondern um Empathie und kontinuierliche Zusammenarbeit geht, sieht Sanna eine große Chance: „Ich glaube, dies ist ein gutes Feld für Frauen und birgt gute Möglichkeiten in neu entstehenden Berufsfeldern Karriere zu machen."

Bei ihrer Arbeit sind Ehrgeiz und die Freude an ihren Aufgaben Sannas Antrieb. Das war schon früher so. Hatte Sanna ein Ziel vor Augen, erreichte sie es auch. „Mit neun", erzählt sie, „habe ich mit Fußball angefangen, mit 19 habe ich das erste Mal in der finnischen ersten Liga gespielt." Beim Sport, wie beim Job, ist die Managerin sehr zielstrebig und durchsetzungsfähig, dabei immer ein Teamplayer. Heute arbeitet sie in einer Führungsposition, gibt Workshops und trifft weitreichende Entscheidungen. Als Sanna am Ende ihres Studiums ein SAP-Training absolvierte, traf sie auch eine weitreichende Entscheidung für sich persönlich. „Ich habe das Potential im SAP-Bereich zu arbeiten, schnell gesehen", so die Managerin. „Ich fand die Aufgabengebiete spannend und mir war schnell klar, dass hier gute Jobs und Aufstiegsmöglichkeiten warten. Hier war ich auch nicht eine von vielen! Der klassische Weg als BWLer ist dann doch eher Richtung Marketing oder Marktforschung."

Zu Hause kümmert sich Sanna um ihre beiden Kinder. Ein ziemliches Pensum, könnte man meinen. Doch auch die Familie lasse sich mit einer Karriere bei Accenture sehr gut verbinden. „Das passt einfach", sagt Sanna. Mit einer der Gründe, warum sie jetzt schon seit zwölf Jahren bei Accenture ist. Einen besseren Arbeitgeber, sagt sie, könne sie sich nicht vorstellen.

Das klingt spannend? Dann besuche uns auf der women&work am Stand C5 und erfahre mehr über die Arbeit und den Einstieg bei Accenture:

www.accenture.de/karriere

Digitale Inklusion und Chancengleichheit

Es braucht einen massiven Schub nach vorn

Von Carolin Schäufele

Inklusion, ein aktuell oft genutztes Buzzword in Zusammenhang mit der Digitalisierung. „Es geht bei der digitalen Inklusion um den uneingeschränkten Zugang, die Nutzung und die digitale Kompetenz im Einsatz von IT-Medien“, erklärt Prof. Barbara Schwarze, Professorin für Gender und Diversity Studies an der Hochschule Osnabrück. Und zwar für Jede und Jeden, unabhängig von privaten oder beruflichen Kenntnissen und Erfahrungen, Alter, körperlichen oder geistigen Einschränkungen. Daraus ergeben sich allerdings viele Fragen, zum Beispiel: Was nützt es, barrierefreie Zugänge zu digitalen Informationen zur Verfügung zu stellen, wenn die technische Kompetenz von Nutzerinnen und Nutzern mit der Entwicklung nicht Schritt hält? Und das, wenn sich trotz der Forderung nach Informationsverfügbarkeit für alle zwischen den Geschlechtern ein deutlicher Graben in digitaler Kompetenz auftut?

Prof. Barbara Schwarze

So gibt es zwischen weiblichen und männlichen Nutzern bis heute einen deutlichen Unterschied. Denn viele Frauen verfügen zwar über ein Grundwissen in Sachen Digitalisierung, doch vertiefenden Weiterbildungen und Qualifizierungen stehen sie ablehnend gegenüber, was sie beruflich schnell aufs Abstellgleis bringen kann. „Gerade in den Branchen, in denen viele Frauen arbeiten, wie in Banken, Versicherungen und im Büro greift die digitale Entwicklung immer stärker in Arbeitsabläufe ein. Wer hier nicht konsequent eine Weiterbildung einfordert, steht im schlimmsten Fall ohne Job da“.

Und es geht weiter. Das Internet vermittelt Wissen und kann so Bildungsunterschiede deutlich verringern. Doch wie soll das funktionieren, wenn das Wissen über die kompetente Nutzung fehlt? Björn Stecher, Leiter für digitale Innovationen bei der Initiative D21, einem Netzwerk, das sich für digitale Bildung in Deutschland einsetzt, sagte in einem Interview mit der Süddeutschen Zeitung: „Nur, weil beispielsweise Studenten auf der Welt Zugang zum Internet be-

kommen, wissen sie nicht, wie sie es bedienen und für sich nutzen können". Oder anders: Nur, weil jemand ein Smartphone besitze, wisse er nicht, wie er passende Bildungsangebote finden und diese nutzen könne. Der Zugang zum Internet und damit zu Wissen sei deshalb ein wichtiger Schritt, um Bildungsunterschiede auch international zu verringern. Gänzlich schließen lasse sich die Bildungskluft dadurch nicht.

Wie sieht es also aus mit der Chancengleichheit in der digitalen Welt? W20, das Dialogforum, das sich für die wirtschaftliche Stärkung von Frauen im Rahmen der G20 einsetzt, hat die Arbeit aufgenommen, um genau hier nachzuhaken. Ihr Ziel: die wirtschaftliche Stärkung von Frauen zu einem integralen Bestandteil der G20-Prozesse werden zu lassen.

Alte Ungleichheiten mitgenommen

Was ins Auge fällt: Die alten Ungleichheiten der analogen Welt sind in die digitale Welt übernommen worden. „In vielen Bereichen gibt es keine Gleichstellung der Frauen", so Schwarze, „überlegen Sie, wie diejenigen, die beispielsweise überwiegend für das private Leben zuständig sind in die digitale Entwicklung des Smart Homes eingebunden wurden? Gar nicht". Das Smart Home wurde deshalb lange Zeit auch nicht so angenommen wie ursprünglich gedacht. Die

Tools seien zu wenig auf die Nutzungserfahrungen in den privaten Haushalten abgestimmt worden. Es fehlt an Austausch und dem Einbinden von vorhandenem Wissen in die Entwicklung der Digitalisierung. „Es gab einen Test zwischen Bibliothekarinnen und den sogenannten Digital Natives. Beide Gruppen bekamen ein Thema für das sie im Internet Informationen suchen sollten. Die Gruppe der Bibliothekarinnen kam schneller und substantieller zum Ziel", beschreibt Schwarze. Dieses Erfahrungswissen müsse in den Transformationsprozess einfließen, um eine Chancengleichheit herzustellen.

Und hier genau fehlt es an Anreizen. Politik und Gesellschaft müssten verstärkt Programme anbieten, die zur Weiterbildung ermutigen und stärken. „Arbeitgeber und Unternehmen sind gefragt, sich stärker in die Digitalisierungsprozesse einzubringen und für mehr Chancengleichheit zu sorgen", betont Schwarze. Sie vermisst aber auch den Wunsch der Frauen, sich selbstbewusst zu positionieren und die Ausstattung mit digitalen Geräten am Arbeitsplatz und eine Vermittlung von Kompetenzen einzufordern: „Ich erfahre aus Unternehmen eher eine Haltung, die sagt, ich will das gar nicht. Dies gilt es konsequent zu verändern". Chancengleichheit sei als Thema für die digitale Transformation

wahrscheinlich nicht „sexy" genug. „Wir müssen aber ganz bewusst, methodisch und mit ausreichend finanziellen Mitteln an das Problem herangehen, um nicht wieder große Gruppen der Bevölkerung – insbesondere auch Frauen - von den dynamischen Digitalisierungsprozessen abzuhängen. Wir müssen die Erfahrungen mit dem Einbruch des Anteils an Frauen in der Informatik und in den Informatikberufen nach dem Zusammenfall der ersten „Internetblase" ab dem Jahr 2002 nutzen und jetzt handeln".

Gab zunächst noch das Interesse mitzugestalten, zogen sich Frauen im Laufe der Zeit aus Branchen und Bereichen wie der Programmierung und der Informationstechnik zurück und überließen ihren männlichen Kollegen das Feld. Erst in den letzten Jahren haben die Initiativen für mehr Frauen in den akademischen IT- und Technikstudiengängen wieder deutliche Erfolge gezeigt. Die Digitalisierung erfasst jedoch zukünftig viele Ausbildungen und Berufe.

„Um gerade hier insbesondere für die Frauen aufzuschließen, müssen wir bereits im Grundschulalter beginnen die Kinder mit der Digitalisierung vertraut zu machen und dies bewusst geschlechtergerecht in den weiteren Schulstufen fortsetzen."

Was fehlt seien finanzielle Mittel, um die Ungleichheiten auszubügeln: „Parallel zu den Finanzen für Forschung und Technologieentwicklung muss mehr Geld in Projekte zur Stärkung von Frauen in Weiterbildung und Qualifizierung fließen", kritisiert Schwarze. Deshalb sieht sie die Arbeit von W20 und das Engagement von VdU und Frauenrat als absolut positiv. „Wir müssen weiter mutig anpacken und die Gefahr digitaler Diskriminierung aufzeigen". Was sie sich dann erhofft? Eine machtvolle Bewegung, die die Gleichstellung bei der digitalen Kompetenz, der Nutzung und des Zugangs erreicht.

FEM CONVENTION

Wir sind Sparringspartner für Gründerinnen

Von Carolin Schäufele

Einen Tag lang Informationen, Wissen und Inspiration: Die Veranstaltung Gründen heute am 17. Juni 2017 in Hannover bietet alles rund ums Thema Gründen. Veranstalter ist die Wirtschaftsförderungsgesellschaft hannoverimpuls. Neu in diesem Jahr ist die die FEM Convention, das Event, das weibliche Startups und Unternehmerinnentum in den Mittelpunkt stellt.

Sind Frauen unter sich, handeln und fragen sie ganz anders. Diese Erfahrungen haben Cornelia Klaus und Martina Reuschel von Gründerinnen-Consult immer wieder erlebt. „Vor diesem Hintergrund hatten wir die Idee, im Rahmen von Gründen heute ein Angebot nur für Gründerinnen anzubieten". Die Idee überzeugte auch das Land Niedersachsen. Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration und das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr gaben die finanziellen Mittel, um das Projekt anzugehen. Auch die EU weiß von den Problemen und unterstützt das Gesamtprojekt ebenfalls.

Cornelia Klaus

Wir können uns ausprobieren

„Es ist eine große Chance für uns im Rahmen einer solchen Großveranstaltung auszuprobieren, ob Gründerinnen ein solches Angebot annehmen", erklärt Martina Reuschel, Projektleiterin Gründung und Entrepreneurship des Projekts Gründerinnen Consult.

Martina Reuschel

Ein Schwerpunkt der FEM Convention ist das Sichtbarmachen weiblichen Unternehmertums. „Wir haben so viele erfolgreiche Unternehmerinnen, die aber leider viel zu wenig sichtbar sind", erklärt Cornelia Klaus, Leitung Gründerinnen-Consult bei hannoverimpuls. Waren in den vergangenen Jahrzehnten weibliche Rollenvorbilder rar, baut Klaus darauf, dass die kommenden Generationen viel selbstverständlicher mit dem Thema Selbstständigkeit und Gründen umgehen. „Kommen Frauen aus Familien, in denen Freiberuflichkeit und Unternehmertum gelebt werden, gehen sie mit einer ganz anderen Selbstverständlichkeit an das Thema heran". Leider sei es immer noch so, dass gerade im Gründungskontext Stereotype immer noch sehr stark vertreten seien. Dies gelte es ihrer Ansicht nach massiv zu ändern. „Hier greift Gründerinnen-Consult ein. Wir begleiten Frauen auf ihrem Weg zum eigenen Unternehmen, wir sind quasi der Sparringspartner für die Gründerinnen!".

Event für beide Geschlechter

Gründen heute ist ein Event für beide Geschlechter, in diesem Jahr allerdings mit einem Strang nur für Gründerinnen. „Das Gründungsverhalten von Männern und Frauen unterscheidet sich grundlegend", so Reuschel. Frauen gründen überwiegend in den Bereichen Gesundheit, Kreativ- und Bildungswirtschaft. Völlig unterrepräsentiert sind sie in den Bereichen der Informations- und Kommunikationstechnik.

„Es wird in Zukunft kaum eine Branche geben, die nicht von der Digitalisierung betroffen ist, es werden neue Geschäftsfelder entstehen. Und hier müssen Frauen ihre Potentiale zeigen und einen neuen Blickwinkel entwickeln", betont Reuschel nachdrücklich.

„Wir sind gespannt wie die FEM Convention angenommen wird und wie das Feedback von den Gründerinnen ausfällt". Wenn alles nach ihren Vorstellungen läuft, dann könnte es vielleicht Gespräche über eine Fortführung der Veranstaltung mit dem Land Niedersachsen geben, sind Klaus und Reuschel überzeugt.

Wer mehr wissen möchte, kann sich auch das Interview mit Cornelia Klaus und Martina Reuschel von Gründerinnen-Consult anhören: https://www.she-works.de/podcast/unternehmerinnen-sind-immernoch-nicht-sichtbar-genug/2017/06/07

Die FEM CONVENTION findet gemeinsam mit Gründen heute statt.

Die FEM CONVENTION ist ein Event rund um das Thema weibliche Startups und Unternehmerinnentum.

Das sind die Slots der FEM Convention:

09:45 Uhr Erfahrungsberichte:
„Es begann mit Frustration…"
Lisa Lang, ElektroCouture GmbH, Founder

10:45 Uhr Sessionblock I:
Neue Marketing- und Vertriebswege - Transformation Handwerk zu Startup
Eghlima Kiaei, mundus Fine Art Bakery, Founder

11:45 Uhr Sessionblock II:
Zukünftige Geschäftsfelder am Beispiel der FashionTech Industrie
Lisa Lang, ElektroCouture GmbH, Founder

15:15 Uhr Sessionblock III:
Socialpreneur vs. Profit
(Fishbowl–Format)

16:15 Uhr Sessionblock IV:
Gründerin sucht Team: Pitches

Nähere Informationen unter:
https://www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de/Gründen-heute/Fem-Convention

Gefördert durch Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration und Nds. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Anmeldung

Gründen heute
Das StartUp-Event in Hannover am 17.Juni 2017
Veranstaltungsort: Kulturzentrum Pavillon
(Trägerverein Bürgerinitiative Raschplatz e.V.)
Lister Meile 4, 30161 Hannover, Tel.: 0511 235555-0

Anmeldung unter
https://en.xing-events.com/KILZSRC.html

Und wir haben mit Eghlima Kiaei gesprochen, die 2015 die Fine Art Bakery mundus in Hannover gegründet hat. Sie wird auf der FEM Convention über „Neue Marketing- und Vertriebswege - Transformation Handwerk zu Startup" sprechen. Das Interview mit ihr ist hier https://www.she-works.de/podcast/mundus-fine-art-bakery-vom-marketing-in-die-backstube/2017/06/07 zu hören

Eghlima Kiaei, Gründerin von mundus, Fine Art Baker
Foto: Anja Schneemann

Mit Herzblut anfangen - Frauen und die Digitalisierung

Interview Bernhard Rohleder, Hauptgeschäftsführer, Bitkom e.V.

Frauen und die Digitalisierung. Ein Thema, was nicht zusammenzupassen scheint? Stimmt das überhaupt? Bernhard Rohleder, Hauptgeschäftsführer Bitkom e.V., hat SHE works! Rede und Antwort gestanden. Mit ihm sprach Carolin Schäufele.

1. Herr Rohleder, Digitalisierung ist das Schlagwort unserer heutigen Arbeitswelt. Welche Bereiche sind momentan von dieser Entwicklung am stärksten betroffen?

Ich würde die Frage umdrehen und eher fragen welcher Bereich von dieser Entwicklung nicht betroffen ist. Einen solchen Bereich gibt es nicht. Wirklich jeder muss sich mit dem Thema Digitalisierung auseinandersetzen. Das gilt nicht nur für die Manager in der Industrie 4.0, es gilt auch für den Dachdecker, der möglicherweise schon bald die Ziegel mit dem 3D-Drucker vor Ort ausdruckt, nachdem er mit einer Drohne das Dach begutachtet hat so die Reparaturmaßnahmen plant.

2. Immer wieder ist zu lesen, dass Frauen in Sachen Digitalisierung hinterherhinken. Wenn sie sich dazu entschieden haben, sich doch mit der Digitalisierung auseinanderzusetzen wo sollten sie anfangen?

Auch Frauen sollten dort anfangen, wo sie an der Digitalisierung besonderen Spaß haben und nicht nur mit Kompetenz, sondern auch mit viel Herzblut dabei sein wollen. Das ist völlig geschlechterunabhängig. Wir haben so viel Bedarf an neuen Lösungen und neuen Technologien, dass es mannigfaltig Möglichkeiten gibt. Nicht nur in den eher traditionellen Betätigungsfeldern wie in der Kommunikation, im Marketing, dem Personalwesen oder dem E-Commerce.

Heute schon sind Frauen in diesen traditionellen Frauendomänen auch digital gut unterwegs. Sie betreiben

Bernhard Rohleder

dann einen Online-Shop, managen Human Resources auf digitalen Plattformen oder machen Desktop Publishing. In der Kern-IT, dort wo die Technologie selbst im Mittelpunkt steht und nicht Mittel zum Zweck isst, gibt es aber nur ganz wenig Frauen. Der Frauenanteil liegt dort bei etwa 10 Prozent.

3. Wie kann man grundsätzlich

Frauen dazu ermutigen, sich verstärkt mit diesem Thema auseinanderzusetzen?

Frauen nehmen das Thema Digitalisierung jetzt schon ernst und setzen sich damit auseinander. Sie sind aber häufig abgeschreckt vom Image der Technologiebranche: nächtelang vorm Bildschirm mit Pizza und Cola, und Code in die Tastatur hacken. Dieses Bild hat nichts mit der Realität zu tun. Digitalisierung ist eine Aufgabe, wo Prozesse, Lieferanten- oder Kundenbeziehungen mit digitalen Mitteln optimiert werden. Das ist hoch kreativ. Die kreativen und auch die kommunikativen Potentiale von Digitalisierung muss man stärker in den Blick nehmen, denke ich.

Es ist nicht so, dass man eine Hardcore-Programmiererin sein und eine Programmierzeile nach der anderen schreiben muss, um in die Digitalisierung einzusteigen. Aber man sollte zumindest Informatik als Randkompetenz mit im eigenen Kompetenzportfolio haben, wenn man sich beruflich in die Digitalisierung hineinbewegt.

4. Bietet Ihr Verband Bitkom hier Unterstützung an?

Wir bieten keine individuelle Berufsberatung an, das würde uns überfordern. Aber wir gehen beispielsweise in die Schulen mit einem großen Programm „Erlebe IT", mit dem wir auch Mädchen erreichen wollen. Und wir setzen uns mit dem Thema „Frauen in der IT" sehr aktiv auseinander. Es gibt zum Beispiel einen eigenen Kreis im Bitkom, der sich speziell mit diesem Thema beschäftigt. Und natürlich sind wir auch auf den einschlägigen Veranstaltungen wie Sticks & Stones präsent und versuchen dort ein Signal zu setzen, für die Vielfalt. Das heißt auch: Gender Vielfalt in der digitalen Welt.

5. Welche Bereiche sollten auf jeden Fall bei der Umsetzung einer Digitalisierung im eigenen Unternehmen beachtet werden?

Auch hier würde ich fragen: Gibt es überhaupt einen Bereich den man außer Acht lassen darf? - Nein, den gibt es nicht. Vom Recruitment über die innerbetrieblichen Abläufe, das Partnermanagement, das Innovationsmanagement bis hin zum Finanzwesen, dem Marketing und Vertrieb braucht alles digitale Unterstützung. Und weil das so vielfältig ist und die Einsatzszenarien digitaler Lösungen so breit gefächert sind, ist es wichtig, dass man das Thema Digitalisierung auch mit einem Team an verantwortlicher Stelle abbildet. Es genügt nicht mal ein bisschen in digital zu machen.

6. Wie glauben Sie, wird unsere digitalisierte Arbeitswelt in 10 Jahren aussehen?

Sie wird viel agiler sein als sie das heute ist. Es wird die starren, in ein sehr enges Korsett gepressten Arbeitsverhältnisse zwar auch noch geben. Aber sie werden zunehmend durch flexiblere und individuell konfigurierte Arbeitsverhältnisse ersetzt.

Gerade im Kern der IT-Branche haben wir ein Phänomen, dass mittlerweile sehr häufig anzutreffen ist: Viele wollen als Freelancer arbeiten. Die Unternehmen suchen händeringend Leute, die sie einstellen können, finden sie nicht und behelfen sich dann mit freiberuflichen Mitarbeitern. Die arbeiten projektbezogen für einen überschaubaren Zeitraum für das Unternehmen. Und mehr wollen sie oft gar nicht, sie suchen genau diese Freiheiten und die Abwechslung. Das ist das eine. Das zweite: Es wird natürlich auch mehr internationale Konkurrenz im Arbeitsmarkt geben. Digitaljobs lassen sich häufig auch von anderen Orten erledigen. Unter dem Strich gibt es also mehr Agilität und mehr Freiheit, aber auch mehr Wettbewerb.

Der dritte Punkt ist, es gibt mehr Unterbrechung und mehr Sprünge in den beruflichen Laufbahnen. Die Zeiten wo wir einen Job gelernt und den dann 40 Jahre ausgeübt haben, sind ein für alle Mal vorbei. Diese Brüche in den Karrieren sind mit einem Neuanfang verbunden, durchaus auch Ü50. Immer wieder lernen und mit möglichst spannenden Aufgaben neu anfangen, das werden wir in Zukunft nicht als Ausnahme, sondern als Regelfall erleben.

Vielen Dank für das Gespräch, Herr Rohleder.

Homeoffice: Arbeitswelt 4.0 braucht Arbeitsrecht 4.0

Der Versuch einer praktischen Handreichung im juristischen Niemandsland

Von Rechtsanwältin & Mediatorin Birgit Hülsdünker

Arbeiten 4.0 ist ein hochaktuelles Thema: Arbeitsministerin Andrea Nahles diskutiert mit Experten die Entwicklung und Gestaltung der deutschen Arbeitswelt. Dabei fallen regelmäßig Schlagwörter wie „work-life-balance", Unternehmen als „care companys", das Ende der Präsenzkultur und der Anfang der „schönen neuen - digitalisierten - Welt".

Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat weitreichende Folgen, auch und vor allem was das Arbeitsrecht angeht. Allerdings stammen die Grundlagen des Gesetzes eher aus Zeiten von Arbeit 2.0, also dem Ende des 19. Jahrhunderts, wo Homeoffice, Crowdworking und Bring Your Own Device (BYOD), also der Nutzung eigener Smartphones oder anderer digitaler Geräte für dienstlicher Zwecke, naturgemäß völlig unbekannt waren.

Immer mehr Arbeitnehmer/innen arbeiten nicht mehr nur im Unternehmen vor Ort, sondern wollen oder sollen ihre Arbeit in den eigenen vier Wänden erledigen. Große Konzerne sind bereits dazu übergegangen, persönliche Schreibtische abzuschaffen und den Mitarbeitenden den Ort der Arbeit freizustellen.

Von vielen Arbeitnehmer/innen ist die Erledigung von dienstlichen Aufgaben zuhause durchaus erwünscht, schafft sie doch viele Vorteile gegenüber der stationären Arbeit:

- mehr Freiräume,
- Zeitersparnis durch den Wegfall der Fahrt zum Arbeitsplatz
- und höhere Konzentration durch weniger Störungen

Obwohl sich beim letzten Punkt die Geister scheiden. Es erfordert hohe Disziplin sich auch in den eigenen vier Wänden nicht ablenken zu lassen.

Dieser Gedanke führt dazu, dass bereits Stadtplaner an einer weiteren Vermischung von Arbeit und Wohnen in den Stadtquartieren arbeiten und damit das lange als Ideal angesehene Bild von Arbeiten in der Stadt und reinen Wohnstädten auf der grünen Wiese aufgeben: die Verantwortlichen arbeiten an mehr „Urbanität", der Verbindung von Wohnen, Arbeiten, Einkaufen, Freizeit und Kultur – auch hier ist die Grenze zwischen allen Bereichen fließend.

Arbeitgeber geben sich derzeit gerne als Care Companys, die über die gesetzlich verankerte Fürsorgepflicht hinaus für die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden sorgen:

Birgit Hülsdünker

- angefangen von der entsprechenden Ausstattung der Arbeitsplätze über das vorgeschriebene Maß der Arbeitsstättenverordnung hinaus
- bis hin zu firmeneigenen Fitnessstudios mit Personal Trainern
- und dem Angebot, Arbeit dann zu erledigen, wenn es der eigene Tagesablauf zulässt.

Dazu passen auch Crowdworkingspaces, bei denen sich flexibel Schreibtische teilen lassen und die Auflösung von starren Vorgaben für die Erledigung von Arbeit gut ins Bild. Der Abschied von der Präsenzkultur, bei der keine/r vor dem Chef, der Chefin in den Feierabend geht, hin zu einer Effizienzkultur, in der nur noch das Ergebnis zählt, ist zweifellos eine Umwälzung in der Arbeitswelt, die wir in dieser Form in den letzten Jahrzehnten nicht erlebt haben.

Diese Entwicklung ist Fluch und Segen in einem. Die Entgrenzung der Arbeit hat neben den positiven Aspekten auch Auswirkungen auf die psychische Befindlichkeit der Mitarbeitenden:

- ständige Erreichbarkeit
- fehlende innere Ruhe und Entspannung
- die Unsicherheit, was im Homeoffice zulässig ist und was nicht
- und das Gefühl, besonders viel leisten zu müssen, um das Vertrauen in die Freiheit auch zu rechtfertigen

Das alle führt zu einer Zunahme von Burn-Out und Selbstausbeutung, die bisher eher bei Solo-Selbstständigen bekannt war.

Innere Abgrenzung und das nötige Selbstbewusstsein, das Smartphone am Abend auszuschalten, auch, wenn die Kolleginnen und Kollegen dem Chef noch Gesprächsbereitschaft signalisieren, sind sicher die Kür im Selbstmanagement. Dieser Spagat gelingt nicht allen.

Manche Arbeitgeber verordnen nun, dass das Diensthandy ab 19.00 Uhr stumm zu sein hat. Gewerkschaften gehen sogar so weit, dass ein Recht auf Nichterreichbarkeit gesetzlich verankert werden müsse.

Personalverantwortliche kämpfen hingegen mit Unsicherheiten durch den Entfall der bisher üblichen Kontrolle, ungeklärte Haftungsfragen stehen im Raum und die verlässliche Erreichbarkeit der Externen sind wichtige Eckpunkte für Führungskräfte.

Teil 2: Ohne Regeln funktioniert ein Spiel nicht

Die neue Freiheit in der Arbeit ist also nicht so einfach zu handhaben, wie es den Anschein hat. Die Vermischung von Privat- und Arbeitsleben, die fehlende Distanz zwischen der Privatsphäre und dem Beruf ist ein Spannungsfeld, das bislang in der Praxis wenig Aufmerksamkeit gefunden hat.

Anders als z. B. in den Niederlanden gibt es in Deutschland bislang auch keinen Anspruch darauf, die Arbeit zuhause zu erledigen. Hier hat der Arbeitgeber ein sogenanntes Direktionsrecht und kann den Ort, den Inhalt und auch die Zeit der Arbeitsleistungen festlegen.

Dazu wird in der Regel ein Arbeitsvertrag geschlossen, der zu diesen Punkten nähere Reglungen enthält, häufig aber das Thema „Arbeit zuhause" noch nicht berücksichtigt. Wichtig ist es dann, eine gemeinsame Regelung in Anlehnung an den bestehenden Vertrag zu finden.

Es gibt kaum verlässliche rechtliche Regelungen. Das lässt einerseits Spielräume, ist andererseits

aber eine Herausforderung für alle Beteiligten, denen es oftmals widerstrebt, ihre so gewonnene Flexibilität durch „Überregulierung" und „Bürokratiemonster" einzuschränken.

Ganz ohne vertragliche Regelungen in einer sogenannten „Homeoffice-Vereinbarung" sollte es aber nicht ins Heimbüro gehen.

Heimischer Arbeitsplatz vs. Arbeitsstättenverordnung

Grundsätzlich gilt zunächst: über die Auslagerung der Arbeit müssen Unternehmen und Mitarbeitende miteinander sprechen und sich einigen, ob und unter welchen Voraussetzungen die Nutzung des heimischen Arbeitszimmers überhaupt möglich und gewünscht ist.

Der Ort der Arbeit unterliegt grundsätzlich dem Bestimmungsrecht des Arbeitgebers, Abweichungen von der Erbringung der Arbeitsleistung im Unternehmen müssen extra vereinbart werden. Der Grund hierfür sind die umfangreichen arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen (z. B. die Arbeitsstättenverordnung), die die Arbeitenden vor schädlichen Einflüssen aller Art schützen sollen.

So muss der häusliche Arbeitsplatz ebenfalls den gesetzlichen Bestimmungen genügen. Ist also der Arbeitgeber verpflichtet, die Wohnung zu betreten, um dies zu überprüfen? Muss der Heimarbeitende den Arbeitgeber in seine Wohnung und somit in seinen ganz privaten un durch das Grundgesetz geschützten Bereich lassen?

Auch hierzu gibt es bislang keine gesetzlichen Regelungen. Es empfiehlt sich, gemeinsam zu überlegen, wie dieses Problem gelöst werden kann. Denn der Arbeitgeber darf die Heimarbeit nicht genehmigen, wenn der Arbeitsplatz nicht den arbeitsschutzrechtlichen Bedingungen entspricht. Wovon er sich überzeugen muss. Andererseits muss der Arbeitnehmer natürlich den Arbeitgeber nicht zu jeder Zeit in seine Wohnung lassen. Eine Ankündigungspflicht könnte hier helfen.

Betrieblicher Unfall im eigenen Arbeitszimmer?

Ob bei Unfällen in der Wohnung während der Arbeitszeit die betriebliche Unfallversicherung einspringt, ist bisher nicht geklärt, entsprechende Urteile stehen noch aus.

Geschlossenes Büro oder Küchentisch?

Offen bleibt auch die Frage, ob bei überwiegender Heimarbeit ein abgeschlossener Raum in der Wohnung erforderlich ist und es für diesen einen Aufwendungsersatz des Unternehmens geben muss. Werden dazu keine Reglungen getroffen, ist Streit, vor allem, wenn das Arbeitsverhältnis endet und nachvertragliche Ansprüche in den Fokus rücken, vorprogrammiert.

Flexibilität ohne Feierabend?

In der Praxis beschäftigt sowohl die Heimarbeiter als auch deren Kolleginnen und Kollegen vor Ort im Unternehmen häufig die Frage nach den Arbeitszeiten und der ständigen Erreichbarkeit. Ist zuhause ebenfalls die 8-stündige Anwesenheit am Rechner oder Telefon verpflichtend? Darf zwischendurch eine Runde im Park gedreht, eingekauft oder das Kind aus der Kita geholt und die Arbeit dann nach 20.00 Uhr fortgesetzt werden?

Oft enthalten die alten Arbeitsverträge Aussagen zu den Arbeitszeiten und vor allem deren Lage:

Wenn eine feste Arbeitszeit vereinbart wurde (z. B. von 8.00 Uhr bis 17.00 Uhr), so sind weder Arbeitende in Unternehmen noch Heimarbeiter verpflichtet, sich darüber hinaus mobil erreichbar zu halten, müssen aber in der festen Zeit – mit kleineren Ausnahmen für Pausen – ansprechbar bleiben.

Fehlt dieser Zusatz, kann es zulässig sein, am Nachmittag die Tochter zur Klavierstunde zu fahren oder selbst eine kleine Runde joggen zu gehen, um dann am Abend die fehlende Zeit nachzuarbeiten.

Also gibt es auf beiden Seiten mehr

Flexibilität, aber auch Unsicherheit, was die Erreichbarkeit, die Kontrolle der Arbeitszeit und die Grenzen der Zulässigen angeht und daher einen erhöhten Gesprächsbedarf.

Das Arbeitszeitgesetz (§ 5) regelt zwar, dass nach dem Ende des Arbeitstages mindestens 11 Stunden Ruhezeit eingehalten werden müssen, es herrscht aber Uneinigkeit, ob allein die Möglichkeit, erreichbar zu sein, eine Art „Bereitschaftsdienst" als Arbeitszeit darstellt oder ob die für private Dinge am Nachmittag genommene Freizeit auf diese 11 Stunden anzurechnen sind. Offen bleibt auch, wie Arbeitsstunden zu dokumentieren sind, denn das betriebliche Arbeitszeiterfassungssystem ist auf die Heimarbeit nicht ausdehnbar. Das bisherige Arbeitszeitgesetz jedenfalls hat keine Antworten auf diese Fragen. Auf der sicheren Seite ist, wer die bislang geltende Regelung von 11 Stunden am Stück berücksichtigt.

Die Homeoffice-Vereinbarung sollte also die Erreichbarkeit, die Dokumentation der Arbeitsstunden sowie Kernarbeitszeiten und die Länge der Ruhezeiten festlegen.

Unternehmenslaptop oder BYOD (Bring your own Device)

Wenn der Arbeitgeber für die häusliche Arbeit extra einen Laptop mit Drucker, Maus etc. anschafft: dies sollte dokumentiert, der Unterhalt, die Wartung und die Rückgabepflicht der Geräte geregelt und zudem die private Nutzung – auch durch Familienangehörige und Mitbewohner – ausgeschlossen werden. Nicht zuletzt sind Überlegungen nötig, wer bei Beschädigung der Arbeitsmittel durch Dritte wie z. B. die Putzkraft oder Kinder des zuhause Tätigen haftet oder ob anteiliger Schadensersatz angemessen ist.

Vor besondere Herausforderungen stellt die Beteiligten die in der Praxis häufige Nutzung eigener mobiler Endgeräte wie Smartphones oder Tablets für dienstliches Arbeiten: die Frage, wer Zugriff auf diese dienstlichen Daten auf dem privaten Gerät haben darf und wie diese z. B. gegen Spy-Software geschützt werden müssen, führt zu erheblichem juristischen Kopfzerbrechen, so dass von diesem Konstrukt allen nur dringend abgeraten werden kann, auch, wenn es unbequem(er) ist.

Und dann der Datenschutz

Ein weiteres heißes Eisen ist der Datenschutz in diesem Zusammenhang. Darf der Homeoffice-Nutzer für die Erledigung der Arbeit nötige Dokumente aus dem Unternehmen mit nach Hause nehmen? Muss er sie abends wegschließen? Was geschieht, wenn dann doch Dritte und seien es Einbrecher, sensible Unterlagen einsehen bzw. entwenden?

Spätestens hier zeigt sich, dass die Unlust, Regelungen zu treffen zwar verständlich, aber gefährlich ist.

Denn bei Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen wird jeder noch so kooperative Arbeitgeber mit Sicherheit ungemütlich. Auf der sicheren Seite sind alle Beteiligten, wenn vor „Mitnahme" von Unterlagen Dateien und Dokumenten die Zustimmung des Vorgesetzten eingeholt oder zumindest abstrakt eine Regelung zu besonders sensiblen Dokumenten getroffen wird.

Das letzte Wort - hat der Betriebsrat

Haben nun die beiden Parteien eine Homeoffice-Vereinbarung nach allen Regeln der juristischen Kunst getroffen, könnte es losgehen mit der Flexibilisierung.

Allerdings nur dann, wenn es im Unternehmen keine betriebliche Mitbestimmung in Form eines Betriebsrates gibt.

Denn der darf bei allen Fragen der Lage der täglichen Arbeitszeit und der Pausen mitreden. Vor allem bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen hat der Betriebsrat – häufig – ein skeptisches Auge auf die Belange der Arbeitenden.

Teil 3 - Checkliste: Vertrag für Homeoffice-Arbeit (zum Downloaden und Ausdrucken auf: www.she-works.de)

Es werden noch solange, bis der Gesetzgeber die vom juristischen Fachpersonal identifizierten Regelungslücken geschlossen hat, viele Diskussionen um die Arbeit zuhause von den Parteien zu führen sein. Hier für mehr Sicherheit für alle Beteiligten, für die Mitarbeitenden wie für die Unternehmen zu sorgen, würde die Vorteile der „schönen neuen digitalen Welt" noch mehr in den Vordergrund rücken.

Bis dahin hilft die nachfolgende Checkliste, anhand derer eine Homeoffice-Vereinbarung erstellt werden. Sie sollte folgende Punkte erfassen und individuell nach gemeinsame Absprache regeln:

1. Generelle Voraussetzungen der Heimarbeit

- Wann darf Arbeit zuhause erledigt werden?
- Ist hierzu jedes Mal eine Genehmigung erforderlich oder darf der Arbeitnehmer selbst entscheiden?
- Gibt es Tage mit Anwesenheitspflicht im Unternehmen, z. B. für Teambesprechungen?
- Wie wird die Vereinbarung gekündigt?

2. Arbeitsschutz und Aufwandsentschädigung

- Wurde ein Zutrittsrecht des Arbeitgebers zur Wohnung mit angemessener Ankündigungsfrist vereinbart?
- Wer darf die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben überprüfen z. B. direkter Vorgesetzter, Personalleiter/in etc.?
- Wie soll der Arbeitsplatz ausgestaltet sein?
- Reicht für ganz gelegentliche Nutzung des Homeoffice ein Schreibtisch im Wohnraum oder muss bei regelmäßiger Tätigkeit ein abgeschlossener Raum vorgehalten werden?
- Erthält der Heimarbeitende hierfür eine Aufwandsentschädigung (§ 670 BGB) oder ist die Unterhaltung, Reinigung und Nutzung des Raumes bereits mit der Arbeitsvergütung abgegolten?

4. Arbeitszeit und Erreichbarkeit

- Wurden Regelungen zum Umfang und Lage der Arbeitszeit, mindestens aber eine Kernarbeits- und Erreichbarkeitszeit getroffen?
- Wie werden die Arbeitsstunden dokumentiert?
. Wann überprüft?
- Sind die vorgeschriebenen Ruhezeiten berücksichtigt?

5. elektronische Arbeitsmittel

- Wurden Arbeitsmittel vom Arbeitgeber zur Mitnahme nach Hause zu Verfügung gestellt?
- Wer unterhält die Geräte und wartet sie bzw. die Software?
- Unter welchen Voraussetzungen müssen die Geräte zurückgegeben werden?
- Wer haftet für Beschädigung und Verlust?

6. Datenschutz

- Enthält die Vereinbarung Regelungen zum Umgang mit sensiblen Daten? Wann dürfen Unterlagen mit nach Hause genommen werden? Welche Sorgfaltspflichten haben Mitarbeitende einzuhalten, z. B. in Bezug auf Einsicht durch Dritte? Soll es eine Genehmigungspflicht des Vorgesetzten im Einzelfall geben?

7. Mitbestimmung

- Zustimmung des Betriebsrats erforderlich und ggf. erfolgt?

Mit der Stimme punkten

Wer sich auf seine Stimme im Job verlassen muss, der sollte schauen, dass er mit dieser auch überzeugen kann.

SHE works! hat ein paar Tipps zusammengetragen, die helfen, immer gut bei Stimme zu sein.

1 Pst! Einfach mal ruhig sein! Wer immer redet, der läuft Gefahr, dass er heiser wird oder ein Kratzen im Hals spürt. Was tun? Nix sagen! Und auf gar keinen Fall meinen, dass Flüstern hilft. Das strengt die Stimmbänder noch mehr an.

2 Sich morgens einfach ein wenig Zeit lassen. Auch die Stimmbänder müssen erst wach werden.

3 Los, Mund aufmachen! Was wir beim Singen machen, sollten wir auch beim Sprechen bedenken: Mund aufmachen! Weit aufmachen. Damit haben Sie eine wesentlich bessere Stimme und auch die Nackenmuskulatur verkrampft nicht. Probieren Sie es mal aus!

4 Sie haben das Gefühl, dass Ihre Stimme belegt ist? Dann husten Sie. Versuchen Sie das Räuspern zu umgehen. Es belastet die Stimmbänder. Ein kurzes Husten bringt das gleiche Ergebnis und strengt nicht so an.

5 Viiieeel trinken! Wer viel redet, sollte auch viel trinken. Besonders gut ist warmer Früchte- oder Kräutertee mit Salbei oder Thymian.

6 Wer keinen Tee zur Stelle hat: Lutschen Sie ein Bonbon. Es regt den Speichelfluss an und beugt Kratzen und Halsweh vor.

#Pinkfirst

Die Stunde der Frauen – jetzt erst recht!

Die große Aktion von BRIGITTE für Friede, Freiheit und Gleichberechtigung Manuela Schwesig, Barbara Schöneberger, Bibiana Beglau, Doris Dörrie, Hannelore Kraft, Guido Maria Kretschmer, Sahra Wagenknecht, Christian Ulmen, Nina Petri, Sandra Hüller oder Ulrike Folkerts haben sich bereits mit #Pinkfirst solidarisiert!

In Zeiten von Trump und anderen Populisten scheint nichts von dem, was Frauen wollen und schon erreicht haben, noch selbstverständlich. Die letzten Monate haben gezeigt, wie schnell Friede, Freiheit und Gleichberechtigung in Gefahr geraten können. Viele Frauen fühlen sich sprachlos und machtlos und suchen nach einer Gegenbewegung. Aus diesem Grund möchte BRIGITTE nun mobilisieren, sich zu wehren, zusammenzuhalten und gemeinsam Farbe zu bekennen, auf der Straße und im Netz, und ruft eine Initiative für Frauen ins Leben: #Pinkfirst! Das Magazin möchte mit Deutschlands Frauen ein Signal für Frauenrechte, Menschenrechte senden.

Wofür steht #Pinkfirst

Frauen wollen in Frieden leben – ohne belästigt, diskriminiert oder misshandelt zu werden. Ohne für ihr Aussehen, ihre Herkunft oder ihren Glauben angegriffen zu werden. Ohne sich um die Zukunft sorgen zu müssen.

Frauen wollen in Freiheit entscheiden – ob und wann sie Kinder wollen. Ob sie Hausfrau oder Vorstandsvorsitzende sein wollen. Was sie anziehen, wie sie leben, ob sie Männer lieben oder Frauen.

Frauen wollen gleiche Rechte – das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit, auf Karriere und alle Möglichkeiten, die auch Männer haben. Darauf, sich einzumischen und ihre Meinung zu sagen, ohne dafür beleidigt oder bedroht zu werden.

Die Farbe Pink ist durch die Pussy Hats und den Women's March in den USA zur Farbe des Protests geworden. Bei #Pinkfirst tragen Frauen rosa lackierte Nägel. Sie lackieren sich einen – oder auch alle – Nägel in pink! Es geht um ein Signal, das gesehen wird und für Gesprächsstoff sorgt. Je auffallender und knalliger, desto besser! Jede Nachfrage sorgt dafür, dass die Aktion noch mehr Aufmerksamkeit bekommt.

Viele Prominente wie z.B. Manuela Schwesig, Barbara Schöneberger, Senta Berger, Bibiana Beglau, Sahra Wagenknecht, Doris Dörrie, Guido Maria Kretschmer, Katrin Göring-Eckardt, Hannelore Kraft, Christian Ulmen, Ulrike Folkerts, Iris von Arnim, Sandra Hüller, Lisa Ortgies, Chiara Schoras, Thomas

Hermanns, Hatice Akyün, Nina Petri, Petra Gerster oder Ulrike C. Tscharre haben sich bereits mit #Pinkfirst solidarisiert.

Schenken Sie uns auch Ihr #Pinkfirst-Selfie! Zeigen Sie mit uns Farbe – auf der Straße und im Netz! Jedes Selfie, das mit dem Hashtag #pinkfirst markiert ist, ist Teil unserer Bewegung. Sie können auch ein paar Worte formulieren, warum Sie diesen Protest unterstützen, und Ihr Statement gut sichtbar in die Kamera halten. Anschließend stellen Sie das Bild auf Facebook, Twitter oder Instagram online. Sie können das Bild auch direkt an uns schicken (pinkfirst@brigitte.de) und wir posten es in unser aller Namen.

Brigitte Huber, Chefredakteurin BRIGITTE: „Wir wollen mit #Pinkfirst motivieren, selbst aktiv zu werden und ein Zeichen gegen die Hilflosigkeit und die Ohnmacht zu setzen, die in diesen Zeiten offensichtlich ganz viele Menschen fühlen. Denn die erste Resonanz auf unsere Aktion war überwältigend – viele Frauen und auch Männer wollen sich mit uns solidarisieren und Farbe bekennen: Wir weichen nicht zurück, sondern kämpfen für das, was wir erreicht haben und noch erreichen wollen – jetzt erst recht."

Gründerinnen-interview

Martina Petersen, Ostseehof Langballig

Vom Schreibtisch in einer Hamburger Redaktion nach Schleswig-Holstein an die Küste. Frau Petersen, was war der Anlass Ihres Ortswechsels?

Die Liebe. Ganz simple und doch ein großer Schritt. Ich habe immer in Großstädten gelebt – Hamburg, Berlin, München. Und dann das kleine Dorf Langballig an der Flensburger Förde?!? Als meine Familie das hörte, waren sie sehr skeptisch. ICH, die Großstadtpflanze, die Party-Queen, aufs Land?! Ja! Und es war genau richtig. Der richtige Zeitpunkt, der richtige Ort. Wenn die Liebe stimmt, geht man überall hin. Ich wäre mit meinem Mann auch ausgewandert, hätte er mich gefragt. Obwohl.... Ist ja schon fast Ausland hier...so nah an Dänemark wie wir hier leben...

Sie sind vom Journalismus in die Tourismusbranche gewechselt, was hat für Sie den Reiz ausgemacht?

Familie Petersen

Im Grunde ist es dem sehr ähnlich. Ich hatte vorher auch mit Menschen zu tun, habe sie interviewt oder als redaktionelle Leitung geführt – jetzt mache ich Menschen glücklich, indem ich alles tue, damit sie einen schönen Urlaub haben können. Ich habe guten Kontakt zu meinen Gästen, wenn sie es wollen und versuche alles, damit ihr Urlaub so schön und erholsam wird, wie sie es sich wünschen. Ich stehe mit Rat und Tat zur Seite und bin immer offen, für einen kleinen Schnack auf dem Hofplatz. Als Journalistin war das ähnlich.

Sie waren als Journalistin sehr erfolgreich. Was hat Sie dazu bewogen, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen?

Ich war immer fest angestellt, habe nie als freie Journalistin gearbeitet und konnte mir das auch nie vorstellen. Letztendlich bleib mir aber hier keine andere Wahl. Der Hof existierte ja schon. Meine Schwiegermutter hat ihn 40 Jahre gemacht und ich durfte ihn nun mit meinem Mann übernehmen. Nun ja – eigentlich mache ich fast alles alleine hier, da mein Mann noch einen festen Job in der Stadt Flensburg hat.

Gab es beim Aufbau Ihres Unternehmens Probleme?

Da es den Ostseehof schon gab, waren die Probleme nur, dass meine Schwiegermutter lernen musste, abzugeben. Als ich vor 5 Jahren auf den Hof kam, waren die Häuser relativ altbacken eingerichtet, die Küchen mussten dringend erneuert werden, alles brauchte einen neuen Anstrich, die Möbel/Teppiche/Gardinen waren in die Jahre gekommen. Da gab es einiges zu tun, damit wieder etwas frischer Wind auf dem Ostseehof wehen konnte. Es wurde so gut wie keine Werbung gemacht – ganz zu schweigen von einer schönen Homepage oder Social Media. Wir haben erst Mal viele Ersparnisse investiert, eine neue Homepage in eigener Regie gebaut, Werbeflyer gestaltet, ein neues Logo entwerfen lassen, auf Facebook eine Seite erstellt etc. Und meine Schwiegermutter musste lernen, dass die Zeit auch nicht spurlos am Ostseehof vorbeigegangen war. Dass ein „sieht doch noch gut aus", nicht reicht. Und damit weiterhin viele Gäste herkommen, musste einiges verändert werden. Das war schwer für sie. Aber mittlerweile ist sie sehr zufrieden, was wir daraus gemacht haben.

Was ist aus Ihrer Sicht das A & O, ein Unternehmen zu gründen?

Mut, Selbstvertrauen, ein gutes, durchdachtes Konzept und einige Rücklagen.

Haben Sie bei der Gründung Förderprogramme in Anspruch genommen?

Nein.

Immer wieder heißt es, dass Frauen größere Schwierigkeiten bei der Umsetzung Ihrer unternehmerischen Ideen haben. Können Sie das bestätigen?

Warum ist das so!? Ich finde eigentlich, dass Frauen die Kreativeren sind und viel besser Multitasking können als Männer. Sie bedenken viel mehr und können auf mehreren Baustellen gleichzeitig tanzen – die meisten Gründerinnen haben auch noch Kinder zu Hause und einen Haushalt – auch das schaffen sie alles gleichzeitig. Allerdings fehlt Ihnen vielleicht oft der Mut, es tatsächlich zu machen. Selbstvertrauen, da sind die Männer tougher.

Wie überwindet man die Angst, eine Idee, an die man glaubt, auch durchzusetzen?

Eigentlich passt der Spruch ganz gut: „Hinfallen, aufstehen, Krone richten, weitergehen" ganz gut zu uns Frauen. Was kann schon groß passieren? Und selbst wenn es nicht klappt – dann ist man um eine Lebenserfahrung reicher!

Ihr Tipp für andere Gründerinnen:

„Mädels, ihr schafft das! Glaubt an euch – dann wird das schon!"

Vieles ist noch Kaffeesatzleserei

DGB nimmt Stellung zur Arbeitsmarktsituation für Frauen

Von Katja Brößling

Die Digitalisierung hält in alle Branchen Einzug, egal ob Maschinenbau, Einzelhandel oder soziale Dienstleistungen. Doch wie wirkt sie sich konkret auf die Arbeitsbedingungen von Frauen aus? Rund 4900 Frauen und 4700 Männer wurden für die Sonderauswertung des DGB-Index „Gute Arbeit" zu ihrer beruflichen Situation befragt. Die Studie wurde unter dem Titel "Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen" veröffentlicht.

Katja Brößling sprach mit Anja Weusthoff, Abteilungsleiterin Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Frau Weusthoff, Arbeit 4.0 ist der Begriff der Stunde und die Spekulationen über die Auswirkungen der 4. industriellen - in diesem Fall digitalen - Revolution gehen in alle Richtungen. Wie ist ihre Einschätzung: Wissen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, was auf sie zukommen wird?

Bisher ist da Vieles noch Kaffeesatzleserei. Einige Studien gehen von negativen Einflüssen der Digitalisierung auf die Beschäftigung aus, andere sehen weniger Veränderungen zu heute. Geschlechterdifferenzierte Erkenntnisse gibt es kaum, da haben wir mit unserer Studie Pionierarbeit geleistet. Aber gerade weil die Entwicklung so schwer einzuschätzen ist, müssen die Sorgen der Beschäftigten ernst genommen werden. Wichtig ist jetzt, die Chancen und Risiken zu identifizieren, die im Prozess der Digitalisierung auf uns zukommen und dann die Gestaltungsoptionen im Sinne der Beschäftigten zu nutzen. Denn jeder technische Wandel ist gestaltbar. Dies wird vor allem auf der betrieblichen Ebene notwendig sein, weil sich da die Veränderungen vollziehen. Interessenvertretungen wie Betriebsräte und Personalräte und da, wo es sie gibt auch Gleichstellungsbeauftragte, müssen hier mit einbezogen werden.

Berufsbilder werden sich verändern, manche wegfallen, andere neu dazu kommen. Ist die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen die Lösung, um die Chancen der Digitalisierung nutzen zu können?

Das lebenslange Lernen wird tatsächlich immer wichtiger. Denn in der Tendenz zeichnet sich ab, dass Hilfstätigkeiten im administrativen und im dienstleistungsbezogenen Bereich besonders betroffen sein werden. Und gerade dort sind Frauen besonders häufig beschäftigt. Hier müssen die Menschen weiterqualifiziert werden, wenn sich die Anforderungen verändern. Auf der anderen Seite müssen ih-

nen auch Übergänge zu neuen Tätigkeitsbereichen eröffnet werden, wenn bisherige Stellen wegfallen.

Nehmen wir als Beispiel eine Sachbearbeiterin im Einkauf eines metallverarbeitenden Unternehmens. Das ist häufig ein Frauenjob obwohl die Metallindustrie nicht gerade eine klassische Frauenbranche ist. Da verändert sich die Interaktion zwischen den einzelnen Einheiten, die mit diesen Einkaufsvorgängen zu tun haben total. Hier müssen sich die Kolleginnen natürlich auch entsprechend weiterbilden können. Und dieser Prozess muss auf betrieblicher Ebene organisiert werden. Heute gibt es aber häufig das Problem, dass Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb lange nicht so stark beteiligt werden wie Männer – weil Frauen häufig Teilzeit arbeiten und Teilzeitbeschäftigte von den Arbeitgebern bei Weiterbildungsmöglichkeiten oft nicht berücksichtigt werden.

Und in jedem Fall müssen die Beschäftigten künftig über die betriebliche Ebene hinaus die Chance auf Auszeiten haben, um sie für Weiterbildung und Qualifizierung zu nutzen. Der Gesetzgeber muss die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, damit Menschen sich weiterentwickeln können. Nicht nur im Sinne des vertikalen Aufstiegs, sondern auch horizontal. Damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitsnehmen am Ball bleiben können.

Auf der anderen Seite müssen Berufsbilder angepasst werden. Gibt es bisher die klassische kaufmännische Ausbildung, so gibt es demnächst "Kaufmann/Kauffrau für E-Commerce" als neues Berufsbild. Hier ist nämlich deutlich geworden: Ein neues Berufsbild muss her, weil wir der bisherigen Ausbildung nicht einfach die neuen Anforderungen noch zusätzlich hinzufügen können.

Ist da die Angst vor Veränderung größer als der Nutzen des Neuen?

Bei den Beschäftigten ist vor allem die Sorge groß, ob der digitale Wandel wirklich so gestaltet wird, dass sie mitgenommen werden oder ob die Veränderungen an ihren Bedürfnissen vorbeigehen. Wenn der Wandel im Sinne der Beschäftigten gestaltet wird, lassen sich diese Sorgen auch eindämmen – und der Blick wird frei für den Nutzen.

Sehen Sie Frauen als Gewinner oder als Verlierer des Digitalen Wandels?

Das hängt tatsächlich ganz von den Bedingungen ab. Und die müssen gestaltet werden.

Auf zwei Punkte kommt es vor allem an.

Erstens: Im Zuge der Digitalisierung wird viel darüber geredet, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sich unglaublich verbessern wird und das dann ja positiv für Frauen ist, weil sie sich mehr im Beruf engagieren können. Das Lieblingsbeispiel ist hier immer die mobile Arbeit, auch Telearbeit genannt.

Die Sonderauswertung unseres DGB Index „Gute Arbeit" zeigt aber: Trotz Einsatz moderner Technologien ändert sich für die Vereinbarkeit gar nicht so viel. Denn

Home-Office und Co. gibt es ja für viele Berufe gar nicht. Insbesondere da, wo Frauen in personenbezogenen Dienstleistungen arbeiten, gibt es keine Möglichkeit der Telearbeit. Wenn sie morgens ihr Kind in die Kita bringen, muss die Erzieherin vor Ort sein. Auch auf Lehrerinnen und viele andere Berufe mit sozialer Interaktion trifft das ebenso zu. Es ist also nicht die große Masse der Beschäftigten, die von der mobilen Arbeit profitieren kann.

Auf der anderen Seite drohen durch den Einsatz digitaler Techniken Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck in fast allen Branchen. Durch die ständige Erreichbarkeit kommt es zu einer Entgrenzung von Arbeit und Privatleben. Das auszutarieren ist ein wesentlicher Punkt in der digitalen Entwicklung; insbesondere für Frauen. Ein Recht auf Log off ist uns Gewerkschaften besonders wichtig.

Zweitens: Die Frage der Förderung im MINT-Bereich

Dass Fähigkeiten aus dem MINT-Bereich im Zuge des digitalen Wandels an Bedeutung gewinnen, ist unstrittig für alle Berufe. Die Förderung beschränkt sich zurzeit jedoch darauf, junge Frauen für MINT-Studiengänge zu gewinnen. Das ist gut und richtig. Darüber hinaus darf der Bereich, in dem duale Ausbildung stattfindet und in dem auch MINT-Berufe angesiedelt sind, nicht vernachlässigt werden. Doch darauf wird im Moment noch zu wenig Augenmerk gelegt. Auch die Arbeitgeber haben das noch nicht so richtig realisiert. Sie müssen attraktiver werden für junge Frauen. Und in der Schule müssen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass sich Mädchen mehr für diese Bereiche interessieren. Wenn Technik um der Technik willen präsentiert wird, ist das oft ein Ansatz, dem Mädchen nicht folgen. MINT-Themen ganzheitlich zu betrachten und positive Effekte auf Leben und Gesellschaft oder auch den Einzelnen herauszustellen, damit das Wissen attraktiver wird, ist eine große Herausforderung.

Mal ganz provokant gefragt: Sind Frauen in dem Prozess das notwendige Übel gegen den Fachkräftemangel oder gewinnen sie nun auch endlich an Anerkennung?

Ich hoffe doch, dass sie künftig mehr Anerkennung bekommen! Allerdings haben die Arbeitgeber noch lange nicht erkannt, dass es bei der Fachkräftesicherung maßgeblich auf die Frauen ankommt. Sonst würden sie sich politisch anders aufstellen, als sie es gerade bei dem Gesetz getan haben, welches die Rückkehr aus Teilzeit in Vollzeit ermöglichen sollte. Die Unternehmen haben hier unglaublich Druck ausgeübt, damit es keinen Rechtsanspruch auf Rückkehr in Vollzeit oder auf befristete Teilzeit gibt. Diese Initiative der Bundesarbeitsministerin ist an den Unternehmen gescheitert.

Eine progressive Arbeitgeberseite hätte in der Beziehung viel offener agieren müssen. Progressive Unternehmen hätten erkannt, dass dadurch Hürden für Frauen am Arbeitsmarkt und in den Betrieben abgebaut würden.

Aber nochmal zur Frage der Anerkennung. Frauen müssen schon deshalb mehr Anerkennung erhalten, weil viele Berufe in denen sie arbeiten, nicht digitalisierbar sind. Wie schon erwähnt: personenbezogene Dienstleistungen lassen sich nur in ganz geringem Maße digitalisieren. Da kann man Hilfsmittel einsetzen, aber für die soziale Interaktion ist der Mensch eben notwendig. Hier brauchen wir dringend mehr Wertschätzung und eine bessere Bezahlung solcher Berufe.

Vielen Dank für das Gespräch!

Die Studie "Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen" kann unter www.index-gute-arbeit.dgb.de kostenlos herunter geladen werden.

Terminkalender

08./17.06.
Startup Event Woche von hannoverimpuls

*****Donnerstag, 08.06.2017*****
Grundlagen der Selbstständigkeit

*****Dienstag, 13.06.2017*****
Gründen ist kein Sprint, langfristig durchhalten - Fokussierung und Ausbau der eigenen Kernkompetenzen

*****Mittwoch, 14.06.2017*****
Selbstständig in Teilzeit - Chancen und Risiken

*****Donnerstag, 15.06.2017*****
Steuerliche Grundlagen

*****Samstag, 17.06.2017*****
GRÜNDEN HEUTE / FEM Convention

21.06.2017
Aktionstag:
Nachfolge ist weiblich

Im Rahmen des diesjährigen Aktionstages am 21. Juni 2017 finden in allen 16 Bundesländern regionale Veranstaltungen statt.

http://www.existenzgruenderinnen.de/DE/Unternehmensnachfolge/NationalerAktionstag/nationaleraktionstag.html

23./24.06.
Kongress:
Frauen in Führung im Norden

Veranstalter
IHK Schleswig-Holstein und IB.SH (Investitionsbank Schleswig-Holstein)
Verleihung des IB.SH Unternehmerinnenpreises (www.fifin.de)

01.07.2017
PANDA WOMEN LEADERSHIP CONTEST

http://www.we-are-panda.com/

04.07.2017
IHK-Unternehmerinnentag 2017

ab 14 Uhr im Forum der IHK Akademie München
Orleansstraße 11-12
81669 München

Anmeldung unter:
www.ihk-muenchen.de/unternehmerinnentag

Karrierestrategien für Frauen

Karrieretipp

Susanne Lettner

„Nicht nur fachliches Know-how, Kreativität und Engagement sind im Berufsleben wichtig. Gefragt sind auch für eine gute Zusammenarbeit im Team oder mit Kunden und Partnern ein souveränes Auftreten und das Einhalten von Umgangsformen.

Beim Business-Dresscode gilt, die Kleidung sollte zum Typ, zur Figur und zum Arbeitgeber passen. Finden Sie dabei am besten Ihren eigenen Stil und fühlen Sie sich in Ihrem Look wohl, denn nur so zeigen Sie Souveränität und Persönlichkeit."

Susanne Lettner schreibt die Kolumne ‚Stil und Etikette - Business' auf dem Stadtportal ‚Exklusiv-München'.

Karrieretipp

Gabriele vom Feld

Mein Karriere-Tipp für Gründerinnen, Start-ups & Jungunternehmerinnen

Erfolgreich sichtbar werden:

Mit der richtigen Positionierung zur Pole Position!

Haben Sie den Mut, einzigartig zu sein. Lösen Sie die Bedürfnisse Ihrer Kunden auf Ihre eigene Art. Und lassen Sie andere davon berichten:
- Ihre Kunden
- Netzwerkpartner
- die Presse
- Social Media-Kontakte.

Expertinnen sind gefragt! Beschreiben Sie nicht, „was Sie können", sondern Ihren Mehrwert für Ihre Kunden. Alles, was die Zusammenarbeit mit Ihnen einzigartig oder besonders angenehm macht, verschafft Ihnen Wertschätzung - und neue Kunden! Bleiben Sie authentisch und mutig. Viel Glück!

Gabriele vom Feld (FOTO: Max Malsch)

Die „MUT-Macherin aus Leidenschaft" ist seit 2005 Marketing und Gründungscoach und Inhaberin von „alpha-Das Gründer-Forum". Als erfolgreiche Initiatorin des Gründernetzwerks „Der alpha-Treff" prämiert sie regelmäßig seit vielen Jahren die in der Presse vielfach portraitierten „alpha-Gründer des Monats". Die Erfolgsbilanz: Mehr als 5000 Besucher waren seit dem Start in 2005 hier zu Gast.

Infos unter:
www.alpha-gruenderforum.de

alpha®
Das Gründer-Forum!
Gabriele vom Feld

Auf der women&work findet man Gabriele vom Feld am Stand K59/60 auf der Leadership- und Karrieremeile

Karrieretipp

Petra Basler

Keine Angst vor der Zukunft!

Der Schlüssel zum Erfolg ist: Selbst aktiv zu werden. Gestalten Sie Ihre Zukunft mit 3 M.U.T.- igen Schritten:

Motivation: Was kann ich? Was will ich?

Umsetzung: Wie gelingt es mir, dieses Ziel in die Tat umzusetzen? Wer oder was kann mich unterstützen?

Tatkraft: Wie schaffe ich es, meine begonnenen Projekte erfolgreich zu Ende zu bringen?

Mit **M.U.T.** entwickeln Sie die Überzeugung: „Ich kann mit der Zukunft umgehen – und die Angst ist kein Thema mehr".

BASLER Coaching
Die Basis für mehr Erfolg

PETRA BASLER

Sie ist Expertin für Einzelcoaching und unterstützt seit 2001 als zertifizierter Coach der International Coach Federation insbesondere weibliche Fach- und Führungskräfte dabei, ihre persönliche Wirksamkeit zu erhöhen und Bestleistungen zu erreichen. Mit dem von ihr entwickelten Coaching Konzept „M.U.T." zeigt sie, wie es jeder schaffen kann, sein Leben aktiv in die Hand zu nehmen und seine Ziele zu erreichen.

Buchtipps

Als Max, das kleine Samenkorn, sich zu neuen Ufern aufmacht, um endlich so bewundert zu werden wie die Pflanzen am See, ahnt er noch nichts von den Hindernissen und Gefahren, die er dabei überwinden muss. Bis er es schafft, mit M.U.T., Motivation, Umsetzungs- und Tatkraft, seinen Weg zum gesunden Wachsen zu finden, muss er eine spannende und erkenntnisreiche Abenteuerreise bestehen.

Mehr Frauen in Führungspositionen, das wollen (fast) alle gern. Oft aber wird dieses Ziel geradezu romantisch verklärt: Frauen seien friedfertiger, kommunikativer, teamfähiger ... Ach, ja? Wer je unter den subtilen Grausamkeiten einer Bürokollegin, den Erpressungen einer lächelnden Chefin oder scheinbar aus dem Nichts auftauchenden bösen Gerüchten im Büro gelitten hat, wird anderer Meinung sein. Die Wahrheit ist: Zwar scheuen Frauen häufig die direkte Konfrontation und die offene berufliche Aggression. Aber sie benutzen andere Mittel, um sich unliebsamer Konkurrentinnen im Job zu entledigen.

Wer fleißig ist, kann alles erreichen, heißt es. Das ist zwar gelogen, aber besonders Frauen scheint diese Lüge zu Bestleistungen zu motivieren: Ihre Studienabschlüsse sind glanzvoller als die der Männer, und sie sammeln ein Diplom nach dem anderen. Doch in den Topetagen der Macht sitzen andere – Fleiß und Macht schließen sich offenkundig aus.

Wieso nur sind Frauen am Fleiß kleben geblieben? Brigitte Witzer hat sich intensiv mit dieser Frage beschäftigt – und erstaunliche Antworten gefunden: Frauen sind falsch unterwegs, für sie sieht ein Hamsterrad von innen wie eine Karriereleiter aus. Schluss damit!

Die Mehrheit der jungen Frauen in Deutschland wünscht sich eine Familie und einen erfüllenden Beruf. Tatsächlich aber bleiben zahlreiche berufstätige junge Frauen kinderlos, gerade Akademikerinnen. Von denen, die Kinder bekommen, verzichten viele auf eine berufliche Weiterentwicklung. Dass das nicht so sein muss, zeigt dieses Buch. Denn trotz der jüngsten Debatten muss Vereinbarkeit von Familie und Beruf keine Illusion sein.

Das Letze....

45.000 Euro hat die First Lady der Vereinigten Staaten für eine Jacke ausgegeben, die sie im Rahmen der Europareise zum G7-Gipfel getragen hat. Maxima der Niederlande hat beim W20 Summit in ihrem enganliegenden Blümchenkleid wirklich fantastisch ausgesehen. Diese Figur. Und unsere Bundeskanzlerin trug mal wieder ein farbiges Jackett.

Und haben Sie gesehen wie die britische Premierministerin May ihre Beine überschlug ganz im Gegensatz zu ihrer schottischen Kollegin, der ersten Ministerin Sturgeon. Das zeugte von Benimm und Etikette. Und auch das Business-Outfit sah wesentlich besser aus. Oder war es die schottische Ministerin, die besser aussah?

Dies sind einige der Nachrichten und Schlagzeilen, die in den vergangenen Tagen und Wochen on- und offline zu lesen waren. Dass es bei den jeweiligen Situationen um wirtschaftlich und politisch hoch brisante Themen ging: unwichtig, nebensächlich, kaum der Rede wert. Hauptsache die Frisur sitzt!

Dröseln wir einmal auf: Melania Trump begleitete ihren Mann, US-Präsident Donald Trump, auf seiner ersten Europareise zum G7-Gipfel. Diese Reise wurde mit Spannung erwartet, wie präsentieren sich der Präsident der USA und auch die First Lady Europa gegenüber?

Maxima der Niederlande war zu Gast in Berlin, um im Rahmen des Women20 Gipfels ein Kommuniqué auszuarbeiten, das die Rolle der Frauen in den G20-Staaten deutlich stärken soll. Als ehemalige Bankfachfrau und Wirtschaftsexpertin thematisch ein Heimspiel für die Niederländerin. Bundeskanzlerin Angela Merkel besuchte ein Bankett der Deutschen Bank gemeinsam mit Ivanka Trump. Und

das Treffen zwischen Premierministerin May und der ersten Ministerin Schottlands Sturgeon fand im Rahmen der Brexit-Gespräche statt, gegen den sich Schottland wehrt und ein neues Unabhängigkeitsreferendum anstrebt.

Wo bitte bleiben die Informationen zum Inhaltlichen? Wichtiger war den diversen Medien offenbar die Verpackung der Damen und weniger der intellektuelle Inhalt. Interessanterweise traf es aber nicht nur die Frauen: Schlagzeile- so oder so ähnlich – Merkel bewundert Macrons modische Socken. Ja, das sind Fakten, mit denen sich die Welt erschüttern lässt. Kompetenz dank eigenem Modeberater?

Ob Melania Trump nun 45.000 Euro für ein Kleidungsstück ausgegeben hat oder ob sie es um die Ecke im Second-Hand-Laden gekauft hat - inhaltlich gab es tatsächlich in diesem speziellen Fall nicht wahnsinnig viel zu berichten. Immerhin über Ihre Stieftochter Ivanka beim W20 - die kritisierte, dass es in den USA keine gesetzliche Regelung zum bezahlten Mutterschutz gebe und sagte, dass Vater die Rechte von Frauen und Familien stärken wolle. Immerhin etwas. Ach ja - und Ivanka Trump soll übrigens auch an zwei Tagen aufeinanderfolgend das gleiche Outfit getragen haben - Skandal!

SHE! works!

JUNI 2017

www.she-works.de

#Frauen #Wirtschaft #Karriere