

Mehr Chancen für Frauen im Beruf durch den digitalen Umbruch?

von Ulrich Bareiß

„Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen – zukunftsorientierte Gestaltung von Frauenkarrieren in IT und Ingenieurwesen“, lautete der Titel der Veranstaltung von „Frauen in Karriere“, einem vom BMBF geförderten Projekt, am 16. März 2016 in München. Der überwiegend weibliche Teilnehmerkreis setzte sich aus Führungskräften, Personalverantwortlichen, Wissenschaftlern und Betriebsräten zusammen

Dr. Andreas Boes vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München sieht in der IT und Ingenieurwesen den Vorreiter für den grundlegenden Umbruch durch die Digitalisierung. Frauen haben in dieser Sparte einen Anteil von weniger als 10 Prozent, umso wichtiger sei es, nun den Prozess mitzugestalten.

Xiaoqun Clever, Vorstandsmitglied der Ringier AG (ein Schweizer Medienkonzern), betonte in dem Eingangsreferat, dass es keine Industrie gibt, die nicht vom digitalen Wandel betroffen sein wird. Die Medienindustrie kämpft bereits ums Überleben, jedes Produkt kann digitalisiert werden, und die Konsumenten wollen alles kostenlos. Um trotzdem Geld verdienen zu können, ist die emotionale Bindung wichtig, es geht um Vertrauen und um wohlüberlegtes Sammeln und Verwerten von Daten. Am Beispiel NETFLIX, uber und airbnb zeigte sie den rasanten Aufstieg dieser Unternehmen im Vergleich zur traditionellen Industrie auf. Aus ihrer Sicht haben Frauen in dem sehr dynamischen Markt- und Konsumentenverhalten Vorteile. Auch eine flache Hierarchie kommt Frauen entgegen, sie können besser auf Menschen eingehen. Ebenso sieht sie in der Freelancerkultur (im Gegensatz zu Anwesenheitskultur) für hochqualifizierte Frauen Chancen, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Anja Bultemeier, FAU Erlangen–Nürnberg, und Dr. Kira Marrs, ISF, stellten ihre sozialwissenschaftliche Untersuchung für Chancen von Frauen in Forschung und Entwicklung vor. Die Digitalisierung verändert die klassischen Ingenieurbereiche und ermöglicht durch neue Berufsgruppen mit höherem Frauenanteil im Studium einen verbesserten Zugang zu Forschung und Entwicklung. Frauen haben als authentische Promoterinnen in der Arbeitswelt des vernetzten, offenen Arbeitens bessere Chancen.

Im Wandel der Führungskultur sieht Kira Marrs neue Chancen für Frauen. Führung finde als Knotenpunkt in vernetzten Strukturen statt, es gebe Modelle wie „Führen auf Zeit“ und „Führung teilen“. Die Gate-Keeper von Information der alten industriellen Silowelt seien überholt. Sie stellte auch die berechtigte Frage, warum Familienzeit weniger wert sein soll als ein Aufenthalt in China.

In der anschließenden Podiumsdiskussion waren sowohl kritische als auch sehr euphorische Meinungen zu hören.

Christiane Benner, 2. Vorsitzende der IG Metall, betonte, dass zwei Millionen Büroarbeitsplätze in der Industrie (davon sehr viele Frauen) durch Automatisierung entfallen werden. Silicon Valley sei kein Maßstab für Deutschland. Die modernen Unternehmen in den USA seien männlich dominiert und beschäftigten nur acht Prozent Schwarze. Die Frage der sozialen Gestaltung der Digitalisierung werde die Gewerkschaften begleiten.

Margret Klein-Magar, stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrates der SAP AG, sieht in der Digitalisierung der Arbeitswelt eine systemverändernde Revolution, in der sowohl Frauen als auch Männer der zweiten Reihe verbesserte Chancen hätten.

Janina Kugel vom Vorstand der Siemens AG sieht die größte Veränderung im Führen in Netzwerken, das jedoch im globalen Wettbewerb eine hohe Qualifikation erfordere. Die Digitalisierung stelle hohe Anforderungen an das Rollenverständnis und die Veränderungsbereitschaft in der Gesellschaft. Sie sieht mehr Eigenverantwortung und keine vermeintliche Sicherheit mehr. Es sei auch die Frage zu stellen, was mit den Abgehängten passiert.

Laut dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) glauben immer noch 50 Prozent der kleineren Unternehmen, dass sie nicht von der Digitalisierung betroffen seien - eine fatale Fehleinschätzung, so Jörg Staff, Vorstand der Fiducia & GAD IT AG (IT Dienstleister der Volks- und Raiffeisenbanken). In den USA betrage der Frauenanteil bei Crowdworkern (auch Clickworker genannt) 70 Prozent und er erlebe gerade bei den Start-ups einen Frauenboom. Aus seiner Sicht entsprechen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt. Er fordert von den Gewerkschaften Mut zur Veränderung.

In der Abschlussrunde stellten Vertreterinnen verschiedener Firmen Projekte zur Arbeitsgestaltung in der digitalen Welt vor. So hat Fiducia & GAD IT AG gerade mit ver.di ein neues Tarifwerk zum flexiblen und vernetzten Arbeiten abgeschlossen. Bei SAP wird bereits nach der Scrum-Methode gearbeitet, was Christine Regnitz im Detail erläuterte. VW Financial Services beschäftigt 5.600 Mitarbeiter, davon 50 Prozent Frauen und 700 Mitarbeiter in der IT. Neben einer Wissensoffensive ist man dabei, mit Hochschulkontakten Frauenkarrieren in der IT zu gestalten. Bei Siemens werden noch zwei Wege parallel verfolgt: die klassische Hierarchie, aber auch das Führen in Netzwerken. Netzwerke ermöglichen mehr Freiraum für Kreativität und Wissensaustausch. Die Robert Bosch AG hat eine neue Konzern-Betriebsvereinbarung zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum flexiblen Arbeiten abgeschlossen. Die Führungskultur wurde neu gestaltet in Richtung Vertrauen und Selbstverantwortung, individuelle Zielvereinbarungen abgeschafft.

Im Schlusswort betonte Kira Marrs die Wichtigkeit der gemeinsamen Mitgestaltung des digitalen Umbruchs im Sinne der Frauenförderung.

Weitere Infos unter www.Frauen-in-Karriere.de

<http://www.frauen-in-karriere.de/veranstaltungen/abschlusskonferenz-vom-18-03-2016-in-muenchen/>