

Neue Karrierewege in der Arbeitswelt 4.0

Noch immer sind die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen in der Schweiz beschränkt. Hauptgrund ist die sogenannte Teilzeit-Strafe: Die Reduktion des Arbeitspensums auf 80 oder 90 Prozent kann die Karriere bremsen. Wie verändert die Vierte Industrielle Revolution die Arbeitswelt? Von Gudrun Sander



Bild: Fotolia/Markus Bormann

Die Vierte Industrielle Revolution hat bereits begonnen, auch wenn sie noch in den Kinderschuhen steckt. Digitalisierung, das Internet of Things, cyber-physische Systeme und Cloud Computing sind Schlagworte, die sie kennzeichnen. Reale und virtuelle Welt sollen immer mehr zusammenwachsen. Einiges davon klingt noch sehr utopisch: Der Kühlschrank, der automatisch fehlende Lebensmittel bestellt oder die Heizung, die mit dem Servicetechniker signalisiert, dass bald eine Wartung ansteht, Zahnbürsten, die das Putzverhalten optimieren und die Daten an die Zahnärztin des Vertrauens übermitteln, sind nur einige Beispiele für diese (Noch?-)Utopie.

Manches davon ist uns schon näher: Manche Autoversicherungen stützen sich bei der Berechnung ihrer Tarife vermehrt auf Daten, die ein vernetztes Fahrzeug übermittelt. Beispielsweise zeichnet ein Recorder verschiedene Parameter des

Fahrverhaltens wie Geschwindigkeit, Beschleunigung und Kilometerleistung auf. Je sicherer die Fahrweise eines Lenkers, desto höher fällt der Rabatt aus. Auch Cloud Computing ist etwas, das viele von uns bereits privat oder beruflich nutzen.

Wer gewinnt? Wer verliert?

Aber wie verändert sich die Arbeitswelt durch die Vierte Industrielle Revolution? Welche Auswirkungen hat sie auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Sehr wahrscheinlich ist, dass der Anteil an manuellen Tätigkeiten und Routinearbeiten sinken wird, weil er von Maschinen, Robotern oder intelligenter Software übernommen wird. McKinsey hat für die USA berechnet, dass 45 Prozent aller beruflichen Tätigkeiten automatisiert werden können. Das betrifft nicht nur die Arbeit in Fabriken. Auch die Arbeit von Finanzmanagerinnen, Anwälten oder Ärztinnen ist betroffen. So könnten Computer Standard-Krankheiten anhand von Messwerten künftig schneller diagnostizieren als Ärzte. Gewinner der Vierten Industriellen Revolution wird es vor allem in den Bereichen Computertechnologien, Ingenieurwesen, Information, Kommunikation und Professional Services geben, wie eine aktuelle WEF-Studie zeigt.

Personalverantwortliche rechnen damit, dass Frauen unter den Veränderungen mehr zu leiden haben werden, da sie in den technologischen Berufen immer noch schwächer vertreten sind. Gleichzeitig sind sie in stark negativ betroffenen Bereichen wie dem Gesundheitssektor überdurchschnittlich oft vertreten.

Frauen könnten aber auch als Gewinnerinnen aus der Entwicklung hervorgehen. Digitalisierung und Cloud Computing erlauben es an einem beliebigen Ort und zu einer beliebigen Zeit zu arbeiten. Der Verband der deutschen Internetwirtschaft (Eco) schätzt, dass in Deutschland bis zu zwei Drittel der Büroplätze bis 2025 wegfallen und durch Heimarbeit ersetzt werden könnten. Ähnliches gilt wohl auch für die Schweiz. Sechs von zehn Frauen, die aktuell keine Anstellung haben, geben in einer Studie von accenture («Getting To Equal – How Digital is Helping Close the Gender Gap at Work») an, dass Telearbeit und flexible Arbeitszeiten ihnen helfen würde, Arbeit zu finden.

Insgesamt rechnen Expertinnen und Experten damit, dass die neuen Arbeitsbedingungen dazu beitragen Beruf, Privatleben und Weiterbildung besser

Arbeitsbedingungen dazu beitragen, Beruf, Privatleben und Weiterbildung besser vereinbaren zu können – und zwar bei Frauen und bei Männern. Denn wann und wo gearbeitet wird, wird immer unwichtiger. Mobilität ist out. Gefragt ist Vernetzung. Dafür wird für spezifische Projekte stärker auf externe Beraterinnen und Vertragspartner zurückgegriffen werden.

Karrierekiller Teilzeit-Arbeit

Die Zahl der Vollzeitangestellten wird dramatisch sinken. Die Arbeitsmöglichkeiten werden sich noch viel stärker flexibilisieren. Die heute in einer Welt von Normalarbeitszeit weit verbreitete Teilzeit-Strafe, die vor allem Frauen aufgrund der immer noch traditionellen Rollenteilung trifft, wird also zwangsläufig verschwinden. Tatsächliche Karrierekiller sind nämlich weder Geschlecht noch Mutterschaftsurlaub oder flexible Arbeitszeiten, sondern ob Vollzeit oder Teilzeit gearbeitet wird. Das zeigt unsere aktuelle Studie.¹

Die zeitliche und örtliche Flexibilität wird auch die Unternehmenskulturen verändern. Die Ergebnisorientierung wird die heute noch weit verbreitete Präsenzorientierung ablösen. Wichtig ist nicht mehr, wo gearbeitet wird (zu Hause, im Büro, im Zug) oder wann gearbeitet wird (nine to five oder eben gerade das nicht), sondern die Resultate.

Die grössere Flexibilisierung kann auch dem gesellschaftlichen Wertewandel entgegenkommen. Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Kindererziehung und Pflegezeiten wird für viele Beschäftigte immer wichtiger. Bei lebensphasengerechtem Arbeiten von Frauen und Männern kann auf solche Bedürfnisse Rücksicht genommen werden. Wichtig ist, dass Care-Arbeit nicht mehr nur an den Frauen hängen bleibt, sondern sich beide Geschlechter gleichermassen daran beteiligen.

Trotzdem ist eine gewisse Wachsamkeit angesagt: Heisst flexible Arbeit ständig verfügbar sein zu müssen und verwischen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit dann völlig? Entstehen dadurch vermehrt prekäre Arbeitsverhältnisse? Wie wirkt sich die stärkere Digitalisierung und Virtualisierung der Lebenswelt auf den Menschen aus? Und wie verändern sich dabei die geschlechtsspezifischen Rollen? Wir blicken gespannt in die Zukunft.

Prof. Dr. Gudrun Sander ist Titularprofessorin für Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung des Diversity Managements, Direktorin des Competence Centre for Diversity and Inclusion an der FIM-HSG sowie Direktorin an der Executive School ES-HSG.

¹«The penalty of part-time work», Studie durchgeführt vom Competence Centre for Diversity and Inclusion an der Forschungsstelle für Internationales Management im Auftrag von Advance, Mai 2016. Siehe www.fim.unisg.ch/ccdi

ANZEIGE

Executive Master of Business Engineering



Universität St. Gallen



ENTREPRENEURSHIP
LEADERSHIP
DIGITALISIERUNG
TRANSFORMATION
KOMMUNIKATION
AGILITÄT
GESCHÄFTSMODELL
STRATEGIE

DER EXECUTIVE MBA HSG
FÜR UNTERNEHMENS-
TRANSFORMATION IM
DIGITALEN ZEITALTER.

www.unisg.ch

Copyright © Universität St.Gallen (HSG) 2016