

Beruf & Karriere

Anzeigenannahme
Telefon: (089) 5306 - 222
Fax: (089) 5306 - 640
Internet: merkurtz.de
E-Mail: stellenanzeigen@merkur.de

Noch mehr Stellenangebote im Internet:
jobs.merkur.de



Weibliches Wissen zählt mehr

Nützt die Digitalisierung Frauen?

In der Arbeitswelt der Zukunft gibt es keine Ungerechtigkeit mehr. Männer und Frauen werden gleichberechtigt sein. Der Gender Pay Gap, also die geringere Entlohnung von Frauen im Vergleich zu Männern, ist dann kein Thema mehr. Dass es so kommen könnte, klingt für viele Menschen weiterhin utopisch. Doch einige Experten halten es für möglich, dass sich die berufliche Lage der Frauen durch die Digitalisierung deutlich verbessern könnte. Entspannt auf die Zukunft vertrauen sollten Frauen aber lieber nicht.

„Ich weiß, dass ich eine steile These vertrete“, sagt Christiane Funken. Die Soziologin beschäftigt sich an der Technischen Universität Berlin unter anderem mit Geschlechterforschung. Sie argumentiert: Künftig werden in der Arbeitswelt Stärken und Talente gefragt sein, die vor allem Frauen mitbringen.

Funken betont zugleich, dass sich diese Entwicklung nur auf Wissensarbeiterinnen beziehe. Sie geht unter anderem davon aus, dass Firmen künftig noch stärker im globalen Wettbewerb miteinander stehen. Um erfolgreich zu sein, müssten sie noch kundenorientierter arbeiten. Um das zu erreichen, gebe es weniger starre Abteilungsgrenzen, sondern es werde häufiger in sich immer neu bildenden Teams zusammengearbeitet. Empathie, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität und Kreativität seien die entscheidenden Kompetenzen der Zukunft, und die brächten vor allem Frauen mit.

In die gleiche Richtung denkt Kira Marrs. Sie forscht am Institut für Sozialwis-



Zukunft der Arbeit: Hochqualifizierte Frauen werden von der Digitalisierung der Arbeitswelt besonders profitieren, vermuten einige Experten. Andere befürchten den Verlust vieler Arbeitsplätze. FOTO: DPA

senschaftliche Forschung München unter anderem zum Thema weibliche Karrieren – und geht davon aus, dass sich derzeit im Zuge der Digitalisierung viele Firmen neu aufstellen und etwa nach neuen Geschäftsmodellen suchen. Dadurch verändere sich die Art und Weise, wie Unternehmen funktionieren. Starre Abteilungsgrenzen lösten sich zunehmend auf.

Viele Unternehmen fangen zum Beispiel an, in den Communities im Intranet darüber zu diskutieren, wie sie sich künftig aufstellen und ihr Unternehmen neu denken wollen. „Auf diesem Weg erhalten Mitarbeiter neue Chancen, sich einzubringen, denn alle bis hin zum Vorstand nutzen die gleiche Plattform“, erklärt Marrs. Das berge für Frauen ganz neue Möglichkeiten, sichtbar zu werden.

Bislang sei es außerdem so, dass meist Mitarbeiter Führungskräfte wurden, die am meisten Fachwissen mitbrachten. Heute entwickelt sich die Arbeitswelt jedoch so rasant,

Woche für Woche:

Rund 300 Jobangebote in Ihrer Zeitung und fast 10 000 Angebote online unter jobs.merkur.de

dass es kaum mehr eine Person gibt, die ein ganzes Fachgebiet überblickt. Vielmehr braucht es das Wissen ganzer Teams. Führungskräfte müssten in Zukunft immer stärker Teams ermuntern können und ihre Mitarbeiter wirken lassen.

„Und das fällt Frauen häufig viel leichter als Männern“, sagt Marrs. Als Fazit stellt sie fest: Die Arbeitswelt könne sich durch die Digitalisierung positiv für Frauen entwickeln – ein Selbstläufer sei das aber nicht.

Die Gegner dieser These stellen zunächst einmal in Frage, dass es überhaupt Eigenschaften gibt, die typisch weiblich sind. Markus Grabka vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin gibt noch einen anderen Punkt zu bedenken: Laut einer Studie der Universität Oxford aus dem Jahr 2013 werden durch die sogenannte vierte industrielle Revolution aufgrund des Einsatzes von Robotern viele Arbeitsplätze verloren gehen. Die Autoren geben dabei auch Berufsprofile vor, die voraussichtlich verschwinden werden. Grab-

ka hat sich angeschaut, wer vor allem in den Top 10 der bedrohten Berufe und wer in den am wenigsten gefährdeten Berufen arbeitet. Dabei zeige sich, dass Frauen überdurchschnittlich stark vom potenziellen Beschäftigungsabbau betroffen sein könnten.

Wer jetzt gerade seine Berufsausbildung macht, kann kaum wissen, wie sich die Arbeitswelt der Zukunft entwickelt. Welchen Schluss sollten junge Frauen also daraus ziehen? „Es zeichnet sich zumindest schon ab, welche Eigenschaften in Zukunft gefragt sein werden“, sagt Marrs. Es sei sicher nicht verkehrt, in einen Beruf im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu gehen, sofern man dazu eine Neigung hat. Denn Experten aus diesen Berufsfeldern seien auch in Zukunft stark gefragt, ist sich Marrs sicher.

Außerdem rät Marrs jedem dazu, sich im eigenen Berufsfeld anzuschauen, wie die Digitalisierung seine Branche verändert.

Ein Beispiel: Wer im Einzelhandel tätig ist, kann sich anschauen, wie Tablets dort im Verkauf schon eingesetzt werden. Es sei außerdem wichtig, interdisziplinäre Kompetenzen zu erwerben und über den Tellerrand zu schauen. Dafür müsse nicht jeder an der Hochschule lernen, wie man programmiert. Aber es sei wichtig, mit digitalen Werkzeugen umgehen zu können und sich auf dem Laufenden zu halten, welche neuen Entwicklungen es gibt. Denn auch die Digitalisierung der Arbeitswelt durch eine Erfolgsgeschichte für Frauen werden.

KRISTIN KRUTHAUF



Urteil: Bei großem Altersunterschied zwischen Ehepartnern kann der Arbeitgeber die betriebliche Witwenrente kürzen. FOTO: DPA

BLICKPUNKT ARBEITSRECHT

Arbeitgeber kann Witwenrente kürzen

Ein Arbeitgeber kann eine betriebliche Witwenrente kürzen, wenn zwischen den Ehepartnern ein großer Altersunterschied bestanden hat. Eine solche Regelung verstößt nicht gegen das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG). Darauf weist der Deutsche Anwaltverein hin. Er bezieht sich auf eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Köln.

In dem verhandelten Fall hatte ein Mann eine Betriebsrente von zuletzt rund 3700 Euro brutto bezogen. Nach seinem Tod erhielt die Witwe eine um 70 Prozent gekürzte Witwenrente. Die Pensionsordnung sah vor, dass nach dem Tod eines männlichen Angestellten dessen Witwe 55 Prozent von seiner Rente erhält. War die Frau allerdings mehr als 15 Jahre jünger, durf-

te die Rente anteilig gekürzt werden. Das betraf auch die Witwe des Verstorbenen, die mehr als 30 Jahre jünger war als ihr Mann. Sie klagte gegen die 70-prozentige Kürzung ihrer Witwenrente, in der sie eine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters im Sinne des AGG sah.

Zwar sahen auch die Richter eine solche Benachteiligung wegen des Alters. Sie hielten diese allerdings für gerechtfertigt. Die Klausel in der Pensionsordnung trage in angemessener und erforderlicher Weise dazu bei, die zur Verfügung stehenden Mittel nicht über die Maßen zu verringern. Die Kürzung führe zu einer Begrenzung der finanziellen Belastungen des Arbeitgebers. Das liege im Interesse aller Mitarbeiter. DPA

FIT IM BERUF

Im Homeoffice feste Arbeitszeiten setzen

In einem Homeoffice tätige Mitarbeiter können vielfach arbeiten, wann sie wollen. Trotzdem sollten auch sie sich feste Arbeitszeiten setzen, rät Claudia Kauscheder, die als Berufsscoach in der Nähe von Wien arbeitet. Ähnlich wie bei einer Festanstellung können sie zum Beispiel sagen:

„Ich arbeite immer von 9 bis 17 Uhr. Das hilft dabei, Arbeit und Freizeit zu trennen und sich vom Job auch einmal abzugrenzen. Denn wer immer nach Lust und Laune arbeitet, sitzt in vielen Fällen deutlich zu lange am Schreibtisch – und es ist dann häufig auch schwer, abzuschalten.“ DPA

ARBEITSMARKT

DGB fordert Abschaffung der „Arbeit auf Abruf“

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) setzt sich für die Abschaffung der vor allem in der Gastronomie verbreiteten „Arbeit auf Abruf“ ein. Bis zu 1,9 Millionen Arbeitnehmer gehen nach einem Bericht der „Saarbrücker Zeitung“ einer Beschäftigung nach, bei der ihr Einsatz vom jeweiligen Bedarf abhängt. Bei vielen dieser Beschäftigungsverhältnisse würden arbeitsrechtliche Standards unterlaufen, schreibt das Blatt unter Berufung auf eine DGB-Studie.

„Bei Arbeit auf Abruf wird das wirtschaftliche Risiko der Betriebe voll auf die Beschäftigten verlagert. Damit muss Schluss sein“, forderte DGB-Vorstand Annelie Buntenbach. Verlässliche und planbare Arbeitszeiten müssten gerade auch bei Teilzeitarbeit möglich sein. „Alle Beschäftigten brauchen mehr Schutz vor einseitiger betriebsbedingter Flexibi-

lisierung“, sagte Buntenbach dem Blatt. Allein in der Gastronomie arbeiten laut DGB mindestens zwölf Prozent der Beschäftigten auf diese Weise.

Geregelt werden die Jobs im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Demnach ist der Beschäftigte zum Beispiel nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihn mindestens vier Tage im Voraus über seinen Einsatz informiert. Laut DGB werde aber jeder Dritte erst am selben Tag kontaktiert und ein weiteres Drittel ein bis drei Tage im Voraus.

Obendrein könnten sich die Betriebe voll auf die Beschäftigten verlagern. Damit muss Schluss sein“, forderte DGB-Vorstand Annelie Buntenbach. Verlässliche und planbare Arbeitszeiten müssten gerade auch bei Teilzeitarbeit möglich sein. „Alle Beschäftigten brauchen mehr Schutz vor einseitiger betriebsbedingter Flexibi-

DPA

BERUFSBILDER

Den ganzen Tag im Labor zu arbeiten, stellen sich manche Menschen langweilig vor. Ayla Fleer weiß es besser. Die 20-Jährige macht am Uniklinikum Freiburg eine Ausbildung zur Biologielaborantin. Besonders viel Spaß macht ihr die kreative Komponente des Berufes: „Ich mag das Gefühl, dass man gefordert ist.“

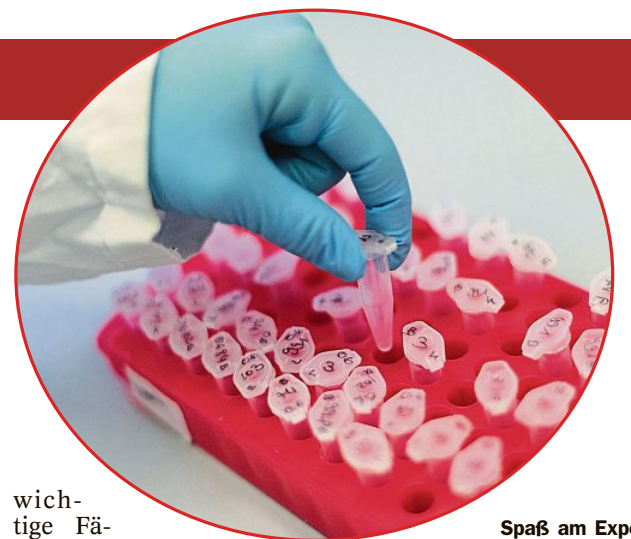
Die dreieinhalbjährige Ausbildung ist anspruchsvoll. Biologielaboranten arbeiten mit verschiedenen Methoden und müssen ein breites Wissen mitbringen. Sie untersuchen unter anderem Tiere, Pflanzen, Mikroorganismen und Parasiten. Auf Nährböden züchten sie Zellen

und nehmen diese danach unter die Lupe. Zellen, Eiweiße, Blut oder Gewebeproben setzen sie in Lösungen an und machen biochemische Versuche. Ausgebildete Biologielaboranten werden in unterschiedlichen Bereichen gebraucht: An Kliniken, Forschungseinrichtungen, bei Lebensmittelherstellern und in der Pharmaindustrie.

An der Uniklinik Freiburg lernen angehende Biologielaboranten in einem Stoffwechsellabor. Dort werden Proben von Menschen mit angeborenen Stoffwechselerkrankheiten untersucht, erklärt Privatdozentin Sara Tucci, die die Biologielaboranten ausbildet. Dadurch lernen Azubis an sehr komplexen Geräten. „Es gibt methodisch so wahnsinnig viel zu lernen, dass die Zeit kaum ausreicht“, sagt die Ausbilderin. Im Gegensatz zu der rein schulischen Ausbildung beim eng verwandten Beruf des Biologisch-technischen Assistenten lernen Biologielaboranten im dualen System. Eine der größten Herausforderungen seien die Tierversuche, erzählt Fleer, die im dritten Jahr ihrer Ausbildung ist:

„Jedes Mal ist das wieder eine Überwindung.“ Doch die Arbeit an Tieren ist Teil des Lehrplans. Im Stoffwechsellabor der Freiburger Uniklinik wird ausschließlich mit Mäusen gearbeitet.

Neben der Bereitschaft, mit Tieren zu arbeiten, brauche es einen umfangreichen naturwissenschaftlichen Hintergrund, betont Sara Tucci. Ein bestimmter Schulabschluss ist keine Voraussetzung. In den vergangenen Jahren sei jedoch zu beobachten gewesen, dass immer mehr Abiturienten angenommen werden, sagt die Dozentin. Durchhaltevermögen sei ebenfalls eine



wichtige Fähigkeit von Biologielaboranten, erklärt Sara Tucci. Neben Enthusiasmus und Neugier sollten Ausbildungsanfänger Verantwortungsbewusstsein mitbringen.

Spaß am Experimentieren: Die Azubis brauchen Durchhaltevermögen. Nicht immer klappt alles gleich im ersten Anlauf.



Den ganzen Tag im Labor: Auf Nährböden züchten und untersuchen Biologielaboranten zum Beispiel Zellen. FOTOS: PATRICK SEEGER

Schließlich habe man mit Menschen zu tun – auch, wenn man nur die Proben, nie aber die Gesichter zu sehen bekommt.

Laut der Bundesagentur für Arbeit verdienen angehende Biologielaboranten im ersten Ausbildungsjahr zwischen 850 und 890 Euro im Monat. Die Vergütung steigert sich dann bis zu einem Betrag von 1020 bis 1130 Euro im letzten Halbjahr. Laborkräfte im Bereich Biologie seien auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt. INGA DREYER

