



## Pressemitteilung

### Neuer Report der Initiative Chefsache: Wie Frauen von New Work profitieren können

- *New Work birgt Chancen und Risiken für die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern*
- *Frauen konnten durch „Learning on the job“ während Corona-Pandemie am stärksten beim Aufbau von digitalen Fähigkeiten profitieren*
- *Wertewandel, gezielte Förderung von Kompetenzen und flexible Arbeitsformen und -methoden kommen insbesondere Frauen zu Gute*

*Berlin.* Die Corona-Pandemie verdeutlicht es mehr denn je: Die Arbeitswelt von morgen wird eine andere sein. Digitalisierung und Automatisierung verändern Berufsbilder, Arbeitsmodelle und Formen der Zusammenarbeit. Gleichzeitig wirken sich globale Vernetzung und wachsenden Unsicherheit und Volatilität auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Und die Veränderung ist bereits jetzt spürbar: 75 Prozent der Beschäftigten glauben, dass sich ihr Arbeitsalltag in den vergangenen Jahren verändert hat.

Doch ob sich diese Entwicklungen positiv auf die Chancengerechtigkeit auswirken, ob Frauen von dieser Entwicklung profitieren können oder zurückfallen, ist nicht immer ganz klar. Fakt ist: 40 Prozent der erwerbstätigen Männer aber lediglich 20 Prozent der erwerbstätigen Frauen sehen Chancengerechtigkeit in der Arbeitswelt als gegeben an. New Work birgt Chancen aber auch Risiken. Nur wenn gezielt Kompetenzen gefördert, flexibles Arbeiten zum Standard gemacht, die digitale Infrastruktur weiter ausgebaut und Diversität und Inklusion gestärkt werden, wird Chancengerechtigkeit möglich. Das ist das zentrale Ergebnis des Jahresreports „New Work – Fair Chances“ der „Initiative Chefsache“.

In zwei repräsentativen Umfragen hat die „Initiative Chefsache“ untersucht, welchen Einfluss New Work auf die Chancengerechtigkeit der Geschlechter hat. Die erste repräsentative Umfrage unter 1047 Beschäftigten im Januar 2020 gibt Auskunft darüber, wie sich New Work auf die Arbeitsrealität auswirkt. Die zweite repräsentative Umfrage unter 1029 Beschäftigten aus dem April gibt Aufschluss darüber, welchen Einfluss die Corona-Pandemie auf New Work und Chancengerechtigkeit im Arbeitsalltag hat.

#### **Frauen können sich durchsetzen, wenn sie ihre Future Skills stärken**

65 Prozent der deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind der Meinung, dass Frauen immer noch schlechtere Karrierechancen als Männer erfahren. Angesichts der wachsenden Bedeutung von technologischem Wissen und digitalem Know-how drohen Frauen weiter zurückzufallen: Zwar ist die Bereitschaft an Weiterbildungen zu technischen und digitalen Themen mit 94 Prozent bei beiden Geschlechtern gleich stark ausgeprägt. 44 Prozent der Frauen und 39 Prozent der Männer nannten Weiterbildungen als eine der für sie wichtigsten Eigenschaften einer Arbeitsstelle. Allerdings sind Männer dreimal so häufig bereit, sich auf eigene Kosten in ihrer Freizeit fortzubilden (10 Prozent vs. 3 Prozent). Vor dem Hintergrund des ohnehin bereits geringen Frauenanteils in MINT-Berufen ernüchternd: Nur 32 Prozent der Frauen und 42 Prozent der Männer empfinden das Erlernen von technologischen Fähigkeiten als wichtig für die eigene berufliche Zukunft.

## **Corona-Pandemie stärkt die Chancen der Frauen**

Doch es gibt Hoffnung. Dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der rapide verändernden Arbeitswelt kontinuierlich weiterbilden oder auf komplett neue Berufsbilder umschulen müssen, ist bei der großen Mehrheit der Beschäftigten bereits angekommen: Mehr als 80 Prozent der Befragten sehen die Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten als notwendig an. Zum einen hat die Corona-Pandemie zu einem generellen Upskilling geführt. Noch im Januar sagten 35 Prozent der Beschäftigten, sie würden digitale Kompetenzen gut oder sehr gut beherrschen. Bei der Umfrage im April sah das Bild bereits anders aus: Für jede einzeln abgefragte digitale Kompetenz sahen mehr als 50 Prozent der Befragten eine Verbesserung ihres eigenen Könnens. Besonders breit ist die Verbesserung bei Fähigkeiten der digitalen Interaktion (65 Prozent). Gerade Frauen konnten hier profitieren: Im Durchschnitt geben 15 Prozent mehr Frauen als Männer an, sich während der Krise hier stark oder sehr stark verbessert zu haben. Bei fünf von neun abgefragten Kompetenzen verbesserten sie sich stärker als die befragten Männer.

Die Einführung von praxisorientierten Trainingsangeboten im Beruf oder an Bildungseinrichtungen fördert bereits vorhandenen Stärken und erleichtert das Erlernen von technologischen und digitalen Fertigkeiten. Auch die Unternehmensseite ist hier gefragt: Viele Chefsache-Unternehmen haben bereits früh Maßnahmen ergriffen, um vor allem Mitarbeiterinnen gezielt zu fördern: von digitalen Lernformaten (z.B. RWE, Audi) über Mentoring- (z.B. Siemens, Airbus) und Coaching-Programme (z.B. Bundesministerium der Verteidigung), Trainings on the job (z.B. Allianz, NDR) oder dem Ausprobieren neuer Methoden (NDR, BASF, KION).

„Learning on the Job funktioniert gerade bei zukunftssträchtigen Fähigkeiten, das haben die vergangenen Monate gezeigt. Jetzt ist es an der Zeit, diesen Schub zu nutzen – und zwar Unternehmen, Politik und Bildungsträger gemeinsam“, sagt Julia Sperling, McKinsey-Partnerin und Leiterin des Koordinationsteams der „Initiative Chefsache“.

## **Nicht nur auf Future Skills setzen**

Neben der Stärkung von Future Skills werden auch neue Arbeits- und Organisationsmodelle als wichtig für Chancengerechtigkeit eingeschätzt. So sehen 63 Prozent der Beschäftigten flexible Arbeitseinteilung als großen Push für die Chancengerechtigkeit, 59 Prozent setzen auf räumliche Flexibilität und 44 Prozent auf flexible Organisationsmodelle. Doch viele Unternehmen bieten dies derzeit noch nicht an und selbst wo möglich, nutzen längst nicht alle Mitarbeitenden das Angebot.

Zudem geht es immer mehr Beschäftigten nicht mehr nur um die Optimierung des eigenen Arbeitslebens: 38 Prozent der Befragten würden ihre Arbeitszeit gerne reduzieren. Die Corona-Krise hat diesen Trend weiter beschleunigt: Zwei von drei in klassischen Vollzeitmodellen arbeitenden Väter denken seit der Krise verstärkt über die Aufnahme von Teilzeit oder flexibler Arbeitszeit nach. Hinzu kommt: 64 Prozent der Beschäftigten – Männer wie Frauen – ist sinnstiftendes Arbeiten wichtig, 59 Prozent würden dafür sogar ihren Arbeitgeber wechseln. „Die Corona-Krise hat flexible Arbeitsmodelle in kürzester Zeit in vielen Unternehmen und Organisationen zur neuen Normalität werden lassen. Im Home Office sind Kollegen und Kunden nur noch einen Videoanruf voneinander entfernt. Jetzt gilt es, die neugewonnene Arbeitsflexibilität dauerhaft zu ermöglichen und damit mehr Chancengleichheit zu fördern“, sagt Philipp Justus, Managing Director von Google und Mitglied der Initiative Chefsache.

*Den kompletten Report „New Work – Fair Chances“ können Sie hier herunterladen.*

## **Hintergrund zur Initiative Chefsache**

Die Initiative Chefsache ist ein Netzwerk zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern in Führungspositionen. Schirmherrin der Initiative Chefsache ist Bundeskanzlerin Angela Merkel. Treibende Kräfte sind Geschäftsführungsmitglieder und Vorstände von Unternehmen sowie Leiterinnen und Leiter wissenschaftlicher, sozialwirtschaftlicher und öffentlicher Einrichtungen. Mit neuen Ideen und Konzepten will die 2015 gegründete Initiative ein Umdenken in der Arbeitswelt herbeiführen. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und zeitgemäße Rollenbilder nützen allen gleichermaßen – Frauen, Männern und der Gesellschaft.

Die Mitglieder des Netzwerks sind: Airbus, Aktion Mensch, Allianz, BASF, Bayer, Bundesministerium der Verteidigung, Deutsche Bahn, Deutsche Post DHL Group, Deutsche Telekom, EnBW, Evonik, Fraunhofer-Gesellschaft, Google, Hensoldt, IBM, Kion Group, Landesbank Baden-Württemberg, Max-Planck-Gesellschaft, McKinsey & Company, NDR, RWE, Siemens, TÜV Rheinland, Volkswagen, WAREMA Renkhoff und DIE ZEIT.

Weitere Informationen zur Initiative unter [www.initiative-chefsache.de](http://www.initiative-chefsache.de), bei Twitter unter [@Chefsache](https://twitter.com/Chefsache), auf [Instagram](https://www.instagram.com/Chefsache) oder auf [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/initiative-chefsache).

## **Pressekontakt**

Franziska Bluhm

0170 300 3671

[franziska.bluhm@initiative-chefsache.de](mailto:franziska.bluhm@initiative-chefsache.de)