

Sitzung des Netzwerkes Frauen und Arbeitspolitik im Kreis Herford am 13.12.2018

TOP 3 Digitalisierung 4.0

Auswirkungen auf den regionalen Arbeitsmarkt - Was bedeutet das für Frauen?

Digitalisierung am Beispiel der Agentur für Arbeit und des Jobcenters – Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich daraus für Bürgerinnen und Bürger (extern) und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (intern)



Region Ostwestfalen-Lippe (OWL)

- [Digitale Modellregion OWL](#)
- Unternehmen in OWL (z.T. digitale Vorreiter: Bereich Maschinenbau/ Landwirtschaft)
- [Ländlicher Raum \(Beispiel: Telemedizin\)](#)

Veränderungen in der Arbeitswelt

Die Experten sind sich einig: Die zunehmende Digitalisierung wird mit einer deutlichen Umgestaltung der (Arbeits-)Welt einhergehen. Aber niemand kann genau sagen, wie die Welt in 10 Jahren aussehen wird.

Bestimmte Tätigkeiten werden wegfallen, es entstehen neue. Alte Berufsbilder verschwinden, neue Berufe entstehen.

Beispiele:

- Kfz-Mechanikerin/Kfz-Elektronikerin = Kfz-Mechatronikerin
- Kauffrau im E-Commerce



Was sind Substituierbarkeitspotenziale?

Substituierbarkeitspotenziale (Substituierbarkeit = das Verschwinden von Tätigkeiten) berechnen sich aus der Zahl der Tätigkeiten eines Berufes, welche **schon heute** von Computern oder computergesteuerten Maschinen erledigt werden könnten.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) widmete sich dem Thema „Auswirkungen der Digitalisierung“ unter der Prämisse, dass nicht ganze Berufe, sondern die Tätigkeiten ersetzt werden können. Im Jahr 2015 wurde vom IAB daher jeder Einzelberuf in die maßgeblichen Tätigkeiten unterteilt. Dann wurde untersucht, welche dieser Tätigkeiten bereits jetzt durch Computer, Anlagen oder Maschinen übernommen werden könnten. Die Berufe, in denen über 70% der Tätigkeiten dazu gehören, haben ein hohes Substituierbarkeitspotenzial.

Beispiel: Kauffrau für Büromanagement

4 der wesentlichen 7 Tätigkeiten des Berufs können **schon heute** durch Maschinen ausgeführt werden.

 Buchführung, Buchhaltung	 Büroorganisation
 Personalwesen	 Postbearbeitung
 Terminplanung, -überwachung	 Büro- und Verwaltungsarbeiten
 Korrespondenz	

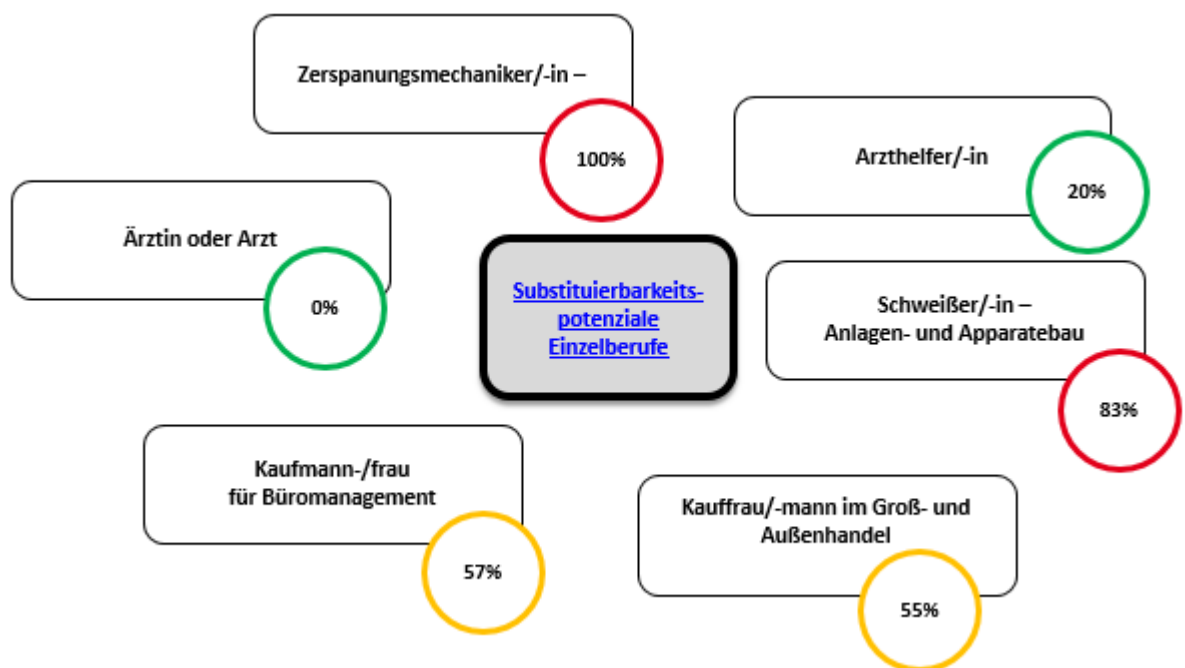
= Substituierbarkeitspotenzial von 57% (4 von 7)

Quelle: jobfutoromat.iab.de

Weitere Beispiele:

Job-Futuromat: Im Job-Futuromat lässt sich abrufen, zu welchem Anteil Maschinen einzelne Tätigkeiten schon heute erledigen könnten. Zudem werden Tätigkeitsschwerpunkte innerhalb einzelner Berufe berücksichtigt. Die Spannweite reicht von 0% (Arzt/Ärztin) bis 100% (Zerspanungsmechaniker/-in).

Dennoch: Niemand wird sofort seinen Arbeitsplatz verlieren, es zeigt jedoch, dass sich die Arbeitsplätze wandeln werden.



Quelle: jobfutoromat.iab.de

In dieser Grafik sind beispielhaft einige Berufe aus den Top-Berufsgruppen mit hoher Beschäftigung aufgeführt.

Metallverarbeitende Berufe sind bereits jetzt stark von Substituierungspotenzialen betroffen. Bereits heute könnten alle Tätigkeiten vieler Beschäftigte durch Maschinen und Anlagen durchgeführt werden.

Gesundheitsberufe sind gering von Substituierungspotenzialen betroffen.

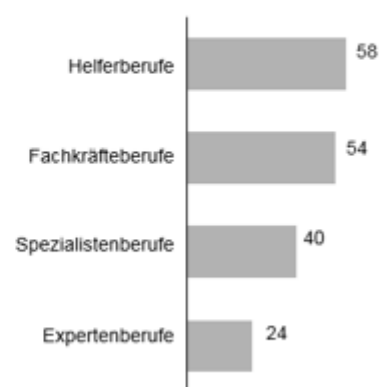
Berufsbilder wandeln sich ...

Tätigkeiten mit geringen Anforderungen sind stärker betroffen

Substitutionspotenzial nach Berufssegmenten
Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell
von Computern erledigt werden könnten;
in Prozent (2016)



Substitutionspotenzial nach Anforderungen
Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell
von Computern erledigt werden könnten;
in Prozent (2016)



Quelle: IAKurzbericht 04/2018

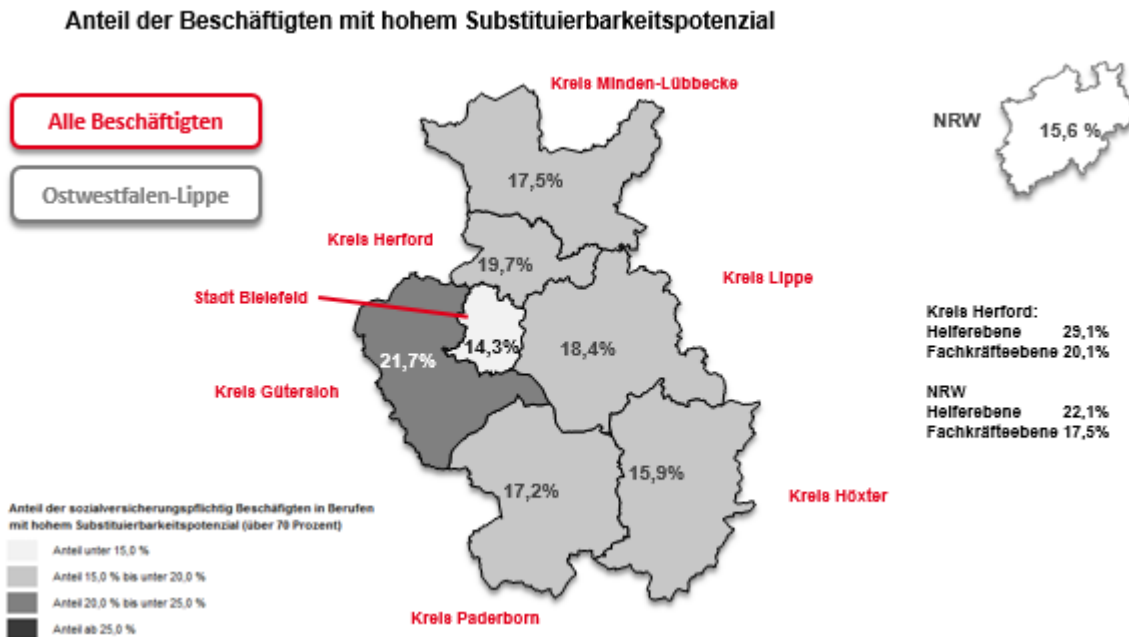
Die durchschnittlichen Substituierbarkeitspotenziale nach Anforderungsniveau zeigen, dass höherqualifizierte Berufe geringer betroffen sind als die Berufe, die keine Qualifizierung oder eine Ausbildung auf dualem Niveau voraussetzen. Der hohe Grad an Routinetätigkeiten führt zu einer verstärkten Möglichkeit der Automatisierung.

Die Werte:

Helfer (Berufe, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen)	58 %
Fachkraft (Berufe, die eine Qualifikation auf dem Niveau einer dualen Berufsausbildung voraussetzen)	54 %
Spezialist (Berufe mit spezialisiertem Tätigkeitsfeld, z.B. Meister/-innen, Techniker/-innen, Bachelor)	40 %
Experte (Berufe, die ein mindestens 4jähriges Studium voraussetzen)	24 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand Juni 2017

Ostwestfalen-Lippe: Hohe Substituierbarkeitspotentiale



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), IAB-Regional NRW 01/2017

Frauenerwerbstätigkeit im Kreis Herford

Im November 2018 waren im Kreis Herford 41.881 Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, mehr als die Hälfte davon, d.h.

7.101 - im Bereich Unternehmensführung, -organisation (kaufm. Berufe)

5.624 - in medizinischen Gesundheitsberufen

4.801 - im Verkauf

4.316 - im Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe

Quelle Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand Dezember 2018

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort - selektive Auswahl der bestimmenden Berufe im Rahmen des Vortrages „Digitalisierung und ihre Auswirkung auf Frauenarbeitsplätze“

Tätigkeit nach KldB 2010	Insgesamt	dav.	
		Männer	Frauen
	1	2	3
Insgesamt	93.397	51.516	41.881
24 Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbau	5.335	4.505	830
252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-,Schiffbautechn.	937	907	30
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	2.811	2.518	293
27 Techn.Entwickl.Konstr.Produktionssteuer.	2.847	2.126	721
31			
Bauplanung,Architektur,Vermessungsberufe	489	348	141
33 (Innen-)Ausbauberufe	1.085	1.048	37
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	1.747	1.691	56
41 Mathematik-Biologie-Chemie-,Physikberufe	606	412	194
42 Geologie-,Geografie-,Umweltschutzberufe	86	57	29
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	1.109	990	119
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	7.559	5.465	2.094
54 Reinigungsberufe	2.176	390	1.786
541 Reinigung	2.176	390	1.786
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	3.373	2.192	1.181
611 Einkauf und Vertrieb	2.539	1.763	776
612 Handel	742	393	349
613 Immobilienwirtschaft, Facility-Management	92	36	56
62 Verkaufsberufe	6.552	1.751	4.801
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.054	296	758
71 Berufe Unternehmensführung,-organisation	10.986	3.885	7.101
711 Geschäftsführung und Vorstand	476	402	74
713 Unternehmensorganisation und -strategie	5.733	2.519	3.214
714 Büro und Sekretariat	4.280	817	3.463
72			
Finanzdienstl.Rechnungsw.,Steuerberatung	3.015	994	2.021
73 Berufe in Recht und Verwaltung	2.247	456	1.791
81 Medizinische Gesundheitsberufe	6.641	1.017	5.624
82 Nichtmed.Gesundheit,Körperpfl.,Medizint.	2.871	512	2.359
821 Altenpflege	1.865	294	1.571
83 Erziehung,soz.,hauswirt.Berufe,Theologie	4.947	631	4.316

Erstellungsdatum: 05.12.2018, Statistik-Service West, Auftragsnummer 277052

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Digitalisierung bietet Chancen für

- neue partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle
- mehr Zeitsouveränität und Gestaltungsmöglichkeiten (Work-Life-Balance)
- neue Möglichkeiten der individuellen Weiterbildung
- Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt, die für das „klassische Normalarbeitsverhältnis“ nicht zur Verfügung stehen

birgt Gefahren
















- der Entgrenzung und Überforderung (Wichtig: Gesundheits- und Arbeitsmanagement)

Digitalisierung allein ändert nichts am gesellschaftlichen Rollenverständnis!
Sie schafft Möglichkeiten, die genutzt werden können!

Chancengleichheit

Für die Entwicklung der digitalen Zukunft ist es notwendig, dass Frauen gleichberechtigt in den entwickelnden und bestimmenden Branchen mitwirken > Stichwort: klischeefreie Berufswahl!

Die Generationen – ihr Umfeld-ihre Vorlieben

	Maturists (geboren vor 1945)	Baby Boomers (1945–1960)	Generation X (1961–1980)	Generation Y (1981–1995)	Generation Z (nach 1995 geboren)
Prägende Erfahrungen	Zweiter Weltkrieg Rationierungen Starr definierte Geschlechterrollen Rock'n'Roll Kernfamilie Festgelegtes Frauenbild	Kalter Krieg Wirtschaftswunder Swinging Sixties Mondlandung Jugendkultur Woodstock Familienorientierung Zeitalter der Teenager	Ende des Kalten Kriegs Mauerfall Reagan – Gorbatschow Thatcherismus Live Aid Der erste PC Anfänge mobile Technologie Schlüsselkinder Zunahme von Scheidungen	Terroranschläge 9/11 Playstation Social Media Invasion im Irak Reality TV Google Earth	Wirtschaftlicher Abschwung Enderwärmung Globalisierung Mobile Devices Energiekrise Arabischer Frühling Eigene Medienkanäle Cloud Computing Wikileaks
Anteil an arbeitender Bevölkerung in % (in UK)	3%	33%	35%	29%	Teilweise in befristeten Arbeitsverhältnissen oder in Ausbildung
Ziel	Eigenheim	Jobsicherheit	Work-Life-Balance	Freiheit und Flexibilität	Sicherheit und Stabilität
Haltung zu Technologie	Weitgehend uninteressiert	Erste IT-Erfahrungen	Digital Immigrants	Digital Natives	„Technoholics“ abhängig von der IT, nur begrenzte Alternativen
Haltung zu Karriere	Lebenslange Jobgarantie	Karriere im Unternehmen, wird von den Angestellten mitgestaltet	Karriere bezieht sich auf den Beruf, nicht mehr auf den Arbeitgeber	Digitale Unternehmer Arbeit „mit“ Organisationen, nicht „für“ Organisationen	Multitasking-Karriere Übergangsloser Wechsel zwischen Unternehmen und „Pop-up“-Business
Typisches Produkt	 Auto	 Fernseher	 PC	 Tablet / Smartphone	 Google Glass Nanocomputer 3-D-Drucker Fahrerlose Autos
Medien Kommunikation	 Brief	 Telefon	 E-Mail und SMS	 Text oder Social Media	 Mobile oder in die Kleidung integrierte Kommunikationsmedien
Bevorzugte Kommunikation	 Face-to-Face Meetings	 Face-to-Face, zudem Telefon und E-Mail	 Text Messaging oder E-Mail	 Online und Mobile (SMS)	 Facetime

Quelle: Internet World Business 22/14, Futurebiz

Digitalisierung in der Bundesagentur für Arbeit

Die Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger haben sich deutlich verändert:

- 70 Prozent sind der Ansicht, dass digitale Kundenkanäle an Bedeutung zunehmen;
- Über die Hälfte sieht den mobilen Zugang als präferierten Kundenkanal für Behördendienstleistungen

Daraus erwachsen neue Anforderungen an die Zusammenarbeit zwischen Bürger und Staat.

Digitale Agenda der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Für Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen:

- Online Portal der BA
- Online Portal der Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen)
- Selbsterkundungspool im Umfeld Ausbildung und Studium
- Selbsterkundungstool im Erwerbsleben
- Kindergeld Online und Videoberatung Kindergeldzuschlag
- Spezielle Online-Angebote für Frauen
- Weiterbildungsportal „Lernbörse Exklusiv“

Das bedeutet u.a.:

- Verbesserung der Dienstleistungsqualität
- Es entsteht Transparenz zum Bearbeitungsstatus
- Zügigere Bearbeitung
- Durch automatisierte Bearbeitung bleibt Zeit für komplexere Anliegen

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA)

- Weiterentwicklung MA-Portal für Beschäftigte
- Operative Prozessunterstützung im Aufgabengebiet
- Stetige Qualifizierung der MA

Das bedeutet u.a.:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Arbeiten/Führen über Distanz wird möglich (digitale Zugriffsmöglichkeiten auf Akten etc. von jedem Standort)
- Schulungsangebote Online / besondere Angebote für ältere Kolleginnen und Kollegen (keine Digital Natives)

Erfahrungen aus JC und Arbeitsagentur

- Digitalisierung ermöglicht Telearbeit (bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- Selbsterkundungstools ersetzen (teilweise) „einfache“ Beratungsinhalte. Individuelle/komplexe Beratung wird aufgewertet.
- Interne Dienstleistungen werden auf digitalem Weg schneller (mitarbeiterfreundlicher) erbracht.
- Schulungen (Online-Module) sind zeit- und ortsunabhängig möglich

Die Herausforderungen sind

- alle Bürger*innen passend zu erreichen.
- alle Mitarbeiter*innen mitzunehmen.

Ein aktuelles Beispiel

Familienkasse: Neues Beratungsangebot zum Kinderzuschlag auch per Video

Die Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet bundesweit einen neuen und innovativen Beratungsservice zum Thema Kinderzuschlag an: die Videoberatung.

12.12.2018 | Presseinfo Nr. 36

Die Antragsteller können sich schnell und einfach von zu Hause aus per Video beraten lassen und währenddessen den Antrag auf Kinderzuschlag ausfüllen. Damit müssen sie für eine Beratung nicht mehr persönlich in einer Dienststelle vorsprechen.

Karsten Bunk, Leiter der Familienkasse, erläutert die Hintergründe des neuen Angebotes: „Der Kinderzuschlag ist eine wichtige Sozialleistung für einkommensschwächere Familien. Gleichzeitig gibt es für diese Sozialleistung einen hohen Beratungsbedarf. Mit der Videoberatung haben wir einen modernen Weg eingeschlagen, um den Menschen individuell, einfach und schnell beim Antrag helfen zu können. Damit lösen wir unseren Anspruch, als Verwaltung nahe bei den Familien zu sein, ein.“

Mittelfristig möchte die Familienkasse die Videoberatung auch auf weitere Beratungsthemen ausweiten, „damit noch mehr Familien diese innovative Möglichkeit nutzen können“, so Bunk weiter.

Weitere Informationen, Antragsformulare, Nachweisvordrucke und das Selbstinformationstool „KiZ-Lotse“ zum Kinderzuschlag finden Sie unter www.familienkasse.de.

Informationen gibt es auch telefonisch von Montag bis Freitag von 8.00 - 18.00 Uhr (gebührenfrei) unter 0800 4 5555 30.

Weitere Informationen finden Sie im **Mediendienst** der Bundesagentur für Arbeit.

Folgen Sie der Bundesagentur für Arbeit auf **Twitter**.