Quelle:
www.lazarus.at/2017/01/25/digitalisierung-der-arbeitswelt-selbstlaeufer-in-richtung-gleichstellung

Digitalisierung der Arbeitswelt – Selbstläufer in Richtung Gleichstellung?

Die Digitalisierung ist gleichermaßen voller Versprechungen und voller Schrecken. Einerseits werden hohe Gleichstellungspotenziale und bessere Vereinbarkeitschancen gesehen. Andrerseits verunsichern Beschäftigungsszenarien, die hohe Jobverluste prognostizieren. Was bringt der digitale Wandel für Frauen? Oder besser gesagt: Was braucht es, damit die mit der Digitalisierung einhergehenden Veränderungen für Arbeitsmarktchancen von Frauen genutzt werden können? Ein Überblick von Gerlinde Hauer.

„Die Digitalisierung ist für Frauen so etwas, wie es die Pille in den Sechzigerjahren war: Sie eröffnet alle möglichen Freiheiten." Das sagte die Top-Managerin, Sylvia Coutinho, Brasilien-Chefin der Großbank UBS, auf dem Global Summit of Women in Warschau 2016.

Weniger zugespitzt als dieses Anfangszitat aber ähnlich hoffnungsvoll auch der Tenor viele der überschaubaren Beiträge zu Arbeitsmarktchancen von Frauen in der sonst genderblinden Digitalisierungsdebatte. Neue Technologien als Türöffner für Gleichstellung? Endlich weg von den Mühen der Ebenen der Gleichstellungspolitik in die lichten Höhen egalitärer Technik-Welt? Oder doch wohl eher eine violett gefärbte Wolke, die sich sehr gut in den Tenor der technikzentrierten Mainstream-Digitalisierungsdebatte einfügt?

Erst in letzter Zeit dringen auch vereinzelt andere Stimmen, die eine feministische Perspektive einfordern, durch, wie beispielsweise ganz aktuell der

Kommentar Industrie 4.0: Blabla statt wichtiger Fragen – Menschen in der Technik, verfasst von Vizerektorin der TU Wien Anna Steiger und der ÖBB-Diversity-Beauftragten des ÖBB-Konzerns Traude Kogoj. In meinem Beitrag möchte ich einige Aspekte aus Arbeitnehmerinnen-Sicht aufgreifen und damit auch zu weiteren Diskussionen und Analysen anregen.

Sehr grundsätzlich geht es in der Digitalisierungsdebatte einmal darum wer zukünftig überhaupt noch Arbeit – womit unausgesprochen lediglich Erwerbsarbeit gemeint ist – haben wird. Vor allem bekommen jene Beschäftigungsszenarien ein gehöriges Medienecho, die von zukünftigen hohen potentiellen Jobverlusten ausgehen. Ein Beispiel dafür ist die Untersuchung des Beratungsunternehmens A.T. Kearney die über 40% aller Jobs gefährdet sieht, also eine ähnliche Dimension wie jene in der vielzitierten Studie von Osboren und Frey für die USA (s. dazu Digitalisierung bedroht fast jeden zweiten Job in Österreich). Wenn die Prognosen nach Geschlechtern differenzieren – was nicht oft der Fall ist – sind Frauen deutlich stärker als Männer von Beschäftigungsverlusten betroffen (siehe z.B. Studie des World Economic Forum).

Da andere – allgemein als realistischer bewerteten – Szenarien von deutlich moderateren potentielle Beschäftigungsverluste ausgehen und wieder andere sogar von einer Beschäftigungszunahme ausgehen, kann derzeit aus den bisherigen Befunden kein eindeutiger Trend herausgelesen werden

Aufschlussreicher ist da schon ein Blick in die Vergangenheit, ins letzte Jahrhundert. Hier zeigt sich, dass technologischer Wandel in der längerfristigen Beobachtung immer zu einer Erhöhung der Beschäftigungsquote geführt. Allerdings – und das ist wesentlich – verbunden mit einer Reduzierung der Arbeitszeit pro Beschäftigten wie Michael Mesch in seinem Blogbeitrag ausführt.

Bezüglich der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit ist außerdem zu berücksichtigen, dass diese durch nicht-technologiegetriebene Faktoren noch einmal stärker beeinflusst ist. Das zeigt sich erstens jahrzehntelange Trend einer kontinuierlichen Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit, die im langfristigen Wandel der Geschlechterverhältnisse begründet liegt. Und zweitens in der Tatsache, dass wichtige frauendominierte Branchen sehr beschäftigungsintensiv sind und auch zukünftig bleiben, wie der soziale Dienstleistungsbereich, dessen anhaltendes Wachstum den kontinuierlich steigenden gesellschaftlichen Bedarf nach diesen Leistungen widerspiegelt.

Bezüglich zukünftiger Jobchancen allgemein und insbesondere für Frauen sind alarmierende Beschäftigungsszenarien daher wenig hilfreich, weil sie lediglich verunsichern, indem sie Arbeitsplatzängste schüren. Anstatt den Blick dort hin zu richten, wo Arbeitsplatzpotenziale tatsächlich vorhanden sind.

Aber was kann nun bezüglich zukünftiger Arbeitsmarktchancen von Frauen gesagt werden?

Der IKT-Sektor als neuer Hoffnungsträger?

Ziemlich einhellig wird der IKT-Sektor als Hoffnungsträger neuer, gut qualifizierter Beschäftigungschancen für Frauen gesehen. So fokussiert beispielsweise auch der Report on gender equality and empowering women in the digital age des Europaparlaments auf das hohe Wachstumspotenzial des IKT Sektors und den damit verbundenen Jobchancen für Frauen. Allerdings nur dann, wenn – wie im Bericht betont wird – es gelingt durch eine breite Palette von Maßnahmen auf politischer und betrieblicher Ebene diesen europaweit stark segregierten Bereich für Frauen tatsächlich zugänglich zu machen.

Auch in Österreich ist der Frauenanteil an den Beschäftigen in IKT-Berufen sehr niedrig, er beträgt nur zwischen 10 % und 12% (2011 bis 2013.) Hier – wie in anderen technischen Berufen – erfolgt eine stärkere Einbindung von Frauen, wenn überhaupt, nur punktuell in einzelnen Betrieben. Generelle strukturelle Verbesserungen sind noch nicht in Sicht.

Es läge allerdings auf der Hand, gerade diesen technologischen Wandlungsprozess stärker zu nutzen, um die Chancen von Frauen im ITK-Sektor, wie insgesamt in technischen Berufsfeldern, zu verbessern. Unternehmen könnten davon profitieren, weil eine diverse Belegschaft – also nicht nur Männer, sondern auch Frauen sowie Personen mit anderen kulturellen Hintergründen unterschiedlichen Perspektiven einfließen lassen und damit das Innovationspotenzial steigt.

Wo ist also anzusetzen? Bisherige Erfahrungen haben gezeigt, dass neben einer stärkeren Förderung von Mädchen und Frauen in technischen Ausbildungen auf allen Ebenen die Änderung der Betriebskultur in den Unternehmen in Richtung einer aktiven Förderung von Frauen eine wesentliche Voraussetzung für

tatsächliche Jobchancen ist. Das geht von der Aufnahme von weiblichen Lehrlingen in technische Lehrberufe, über Arbeitszeiten, die auch für Frauen (und Männer!) mit Sorgepflichten möglich sind, bis zur Anstellung weiblicher Fachkräfte und weiblicher Führungskräfte. Wenn Unternehmen diese aktiven Gleichstellungsmaßnahmen nicht stärker setzen wird auch die Digitalisierung wenig an den tatsächlichen Jobchancen für Frauen ändern.

Der soziale Dienstleistungsbereich als Wachstumsbranche

Ein Sektor der durch kontinuierliches Wachstum gekennzeichnet ist und auch zukünftig hohes Beschäftigungspotenzial hat ist der soziale Dienstleistungsbereich. Ein kleines Beispiel für die in mehrfacher Hinsicht positiven Beschäftigungseffekte haben Pirklbauer/Buxbaum am Beispiel der Kinderbetreuung in ihrem Beitrag Elementarbildung: Investitionen rechnen sich gezeigt: So hat beispielsweise die Anstoßfinanzierung des Bundes zum Ausbau der Kinderbetreuung innerhalb der jetzt beobachtbaren drei Jahre (von 2011/12 bis 2014/15) zu 7000 mehr beschäftigten Personen in der Kinderbetreuung geführt – und hier natürlich vor allem Frauen. Dazu kommen noch die indirekten Beschäftigungseffekte durch den Zuwachs bei der Beschäftigung von erwerbstätigen Müttern mit Kindern bis sechs Jahren, die durch den Kinderbetreuungsplatz eine Erwerbstätigkeit ermöglicht wird bzw. die dadurch ihre Arbeitszeit erhöhen konnten.

Ebenso ist der mobile Pflegebereich ein wachsender Beschäftigungssektor, in dem – so wie in der Kinderbetreuung – fast ausschließlich Frauen arbeiten. Auch hier haben technologische Innovationen Einzug gehalten. So ist für viele Pflegerinnen das Smartphone mittlerweile unverzichtbares Arbeitsgerät, u.a. zur Dienst- und Einsatzplanung. Dass es in Österreich auch zur Überwachung und Kontrolle der Arbeitszeit eingesetzt wird, wird von den Beschäftigten allerdings als belastend empfunden.

IKT-Technologie kann aber auch ganz anders, nämlich zur Erleichterung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen eingesetzt werden. Das zeigt eine NGO in den Niederlanden beeindruckend vor. Der mittlerweile 10.000 Beschäftigte umfassende Anbieter mobiler Pflege „Buurtzorg“(auf deutsch: Betreuung und Pflege in der Nachbarschaft) setzt auf eine anwenderInnenfreundliche IKT-

Lösung als integralen Bestandteil eines sozial innovativen Organisationskonzepts (mehr dazu unter Arbeit&Wirtschaft – Pflege ganzheitlich innovativ). Der Erfolg gibt dem Ansatz recht:

Sowohl die Beschäftigten- als auch die KlientInnenzufriedenheit bei Buurtzorg ist sehr hoch. Ein gutes Beispiel also wie digitale Technologien die Arbeitsbedingungen und die Qualität der Dienstleistung verbessern können, wenn sie in sozial innovative Organisations- und Arbeitsstrukturen eingebettet sind.

Digitalisierung als Chancen für mehr Vereinbarkeit?

Neben den Jobchancen für Frauen im IKT-Bereich sind auch große Hoffnungen mit den neuen technologischen Möglichkeiten hinsichtlich Verbesserung der Vereinbarkeit verbunden. Die flexibleren Arbeitsmöglichkeiten gelten vielfach als wesentlicher Schlüssel für eine gleichwertige Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern. Insbesondere die Vorteile des Home Office werden viel diskutiert.

Diesen Chancen durch mehr zeitliche und räumliche Flexibliliät stehen allerdings auch objektive Risiken gegenüber: Es kann auch zu einer Ausweitung der Erwerbsarbeitszeiten führen, weil nur die produktive Zeiten als Erwerbsarbeitszeiten gewertet werden. Auch die Gefahr der Isolierung und das Abgekoppelt sein vom betrieblichen Geschehen werden von BetriebsrätInnen wahrgenommen.

Die neuen Technologien allein führen daher nicht automatisch zu einer tatsächlich besseren Vereinbarkeit, sie müssen auf betrieblicher Ebene gut umgesetzt sein, um nicht zu einem Bumerang für Beschäftige zu werden. Gleichzeitig muss der Ausbau von sozialer Infrastruktur (Kinderbetreuung, Pflege) forciert werden. Und letztendlich braucht es eine deutlich ausgeglichenere Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen. Andernfalls führen solche Maßnahmen lediglich zu einer Optimierung der work-live-balance, die möglicherweise Belastungsrisiken für Frauen weiter verstärkt.

Mit und ohne Digitalisierung: Arbeitszeit neu verteilen!

Daher ist auch in Zeiten des digitalen Wandels die grundlegende Verteilungsfrage von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern keineswegs obsolet. Gerade in Umbruchsphasen sollte sie verstärkt gestellt werden, Chancen für neue Geschlechterarrangements genutzt werden und Retraditionalisierungen von Geschlechterrollen bekämpft werden. Denn neben der starken Geschlechtersegregation von Branchen und Berufen, ist die ungleiche Verteilung der Erwerbsarbeitszeit das wohl signifikanteste Strukturmerkmal des geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes in Österreich: Eine stark männlich dominierte Vollzeitkultur, die regelmäßige Überstundenleistung voraussetzt, steht einer weiblich dominierten individuellen Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, der Teilzeit, gegenüber, damit die Sorgearbeit, Kinderbetreuung, Hausarbeit und/oder auch Pflege erledigt werden kann. Für eine stärkere Angleichung spricht auch, dass die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten in diese Richtung gehen: So wünschen sich viele Vollzeitbeschäftigte kürzer zu arbeiten, Teilzeitbeschäftigte wollen dagegen vermehrt längere Arbeitszeiten.

In Deutschland wird auch schon seit längerem die sogenannte Familienarbeitszeit diskutiert. Hier sollen Eltern von kleinen Kindern einen Zuschuss erhalten, wenn beide Elternteile eine hohe Teilzeit (zuletzt mindestens 28 bis maximal 36 Stunden Wochenstunden realisieren. Ein interessantes Modell, weil es dort ansetzt, wo in der Regel die ungleiche Verteilung partnerschaftlicher Arbeitszeit festgeschrieben wird. Solche Ansätze sollten auch für Österreich stärker diskutiert werden.

Ansonsten gilt es die ganze Palette an Arbeitszeitverkürzungsmodellen stärker zu nützen bzw. auszubauen: Von der Bekämpfung der Überstunden(un-)kultur durch Umsetzung des sogenannten „Überstunden-Euros“ als Arbeitgeberabgabe um Überstunden weniger attraktiv zu machen, über optionale Arbeitszeitmodelle, wie Freizeitoption, Kurzarbeit oder das Solidaritätsprämienmodel. Aber auch eine generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit ist gerade hinsichtlich geschlechtergerechten Arbeitszeiten jedenfalls eine Strategie, die nicht aus dem Blick verloren werden sollte.

———-

Dieser Beitrag ist eine Kurzfassung des in der Ausgabe 4/2016 im „WISO“ – ***Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift“*** *erschienenen Artikels –* ***HIER geht es zur Langfassung***