

DIGITALER WANDEL BRAUCHT GLEICHSTELLUNG

Gerlinde Hauer, Sylvia Kuba

August 2017

Das Wichtigste auf einen Blick

- Digitalisierung verändert die Arbeitswelt: gerade frauendominierte Branchen sind stark davon betroffen.
- Technologischer Wandel ändert nichts an den nach wie vor bestehenden großen Ungleichheiten bei Arbeitszeit und Einkommen zwischen den Geschlechtern. Konsequente Gleichstellungspolitik ist gerade in Phasen der Veränderung wichtig, um Arbeitsmarktchancen von Frauen zu sichern und zu verbessern.
- Um den Umbruch im Sinne der Frauen zu gestalten kann man an mehreren Stellen konkret ansetzen: In der Schule, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Lohnpolitik und der Arbeitszeitgestaltung.

Worum es geht

Von der Selbstbedienungskasse im Supermarkt, über die Zeitkontrolle von Pflegekräften per Smartphone bis zum Einzug von Algorithmen ins KundInnengeschäft. Gerade in frauendominierten Branchen wie Handel (18% der unselbständig erwerbstätigen Frauen arbeiten hier¹), oder auch Bankenwesen sind Veränderungen von Arbeitsprozessen und Tätigkeitsfeldern durch Digitalisierung unübersehbar.

Unmittelbar steht dabei immer die Frage im Raum, ob und welche Arbeitsplätze automatisiert werden. Während die Prognosen dazu kaum weiter auseinanderliegen könnten, ist sicher das sich Anforderungsprofile in vielen Bereichen stark ändern und Bildung für ArbeitnehmerInnen wichtiger denn je ist. Nun zeigen aber die Zahlen, dass berufliche Ausbildungs-

felder nach wie vor sehr stark nach Geschlechtern getrennt sind und Frauen in Österreich weniger an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als Männer. Ausbildungswahl, die sich an den Talenten orientiert und nicht an Geschlechtsstereotypen muss gestärkt werden. Das muss einher gehen mit mehr Gleichstellung auf betrieblicher Ebene. Denn auch gut ausgebildete Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufsfeldern finden oft nicht entsprechende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in den Betrieben. Aber genau hier werden zukünftig allen Prognosen nach viele hochqualifizierten gut bezahlte Berufe Arbeitsplätze entstehen.

Übereinstimmend gilt auch der gesamte Bereich der sozialen Dienstleistungen weiterhin als Wachstumsbranche. Hier muss mehr investiert werden, damit diese Dienstleistung allen, die es brauchen in guter Qualität zur Verfügung stehen. Dafür braucht es auch gute Arbeitsbedingungen und Entlohnung der dort Beschäftigten – und das sind vorwiegend Frauen.

Probleme

- Diskussionen um Digitalisierung blenden die Betroffenheit von Frauen oft aus.
- Automatisierungsprozesse betreffen Frauen in großen frauendominierten Branchen besonders stark
- Bildung und Weiterbildung wird im digitalen Umbruch noch wichtiger. Frauen sind zwar immer besser gebildet und mittlerweile mehr Frauen als Männer Matura- und Uniabschlüssen, ihre Jobchancen in gut bezahlten Berufsfeldern und –positionen sind aber nach wie vor deutlich schlech-

¹ Vgl. Statistik Austria 2017.

ter.² Sie können auch seltener von beruflicher Weiterbildung profitieren als Männer

- In mathematisch, Ingenieur-, naturwissenschaftlichen und technischen Berufsfeldern, den sogenannten MINT-Berufen, die im Zuge der Digitalisierung besonders nachgefragt werden, sind Frauen stark unterrepräsentiert.
- Arbeitszeit ist sehr ungleich verteilt zwischen den Geschlechtern. Unter dem Vorwand der Digitalisierung werden zudem verstärkt Arbeitszeitregelungen in Frage gestellt. Das würde unter anderem Vereinbarkeit erschweren und das trifft vor allem Frauen.
- Algorithmen sind nicht neutral und können Geschlechterunterschiede weiter verfestigen.

Wesentliche Erkenntnisse:

Frauenarbeitsplätze stark von Veränderungen betroffen

Im Zuge der Digitalisierung wird es allen Prognosen nach zu großen Verschiebungen zwischen Branchen und Tätigkeiten kommen. So kommt beispielsweise eine aktuelle Studie zu den Auswirkungen des Onlinehandels auf den Einzelhandel insgesamt³ zum Schluss, dass durch den steigenden Onlinehandel zukünftig 7.000-14.000 Arbeitsplätze bedroht sein könnten und dass dies vor allem Frauen treffen würde. Es entstehen zwar auch neue Jobs durch den Online-Handel, wie z.B. im IT- Bereich, in der Zustell-Logistik oder auch in der Lagerarbeit, aber hier würden – wie die Studienautoren feststellen – Männer stärker profitieren, sofern sich an der Geschlechterverteilung in diesen Bereichen nichts ändert. Welche Auswirkung auf die Beschäftigung, die fortschreitenden Automatisierung im stationären Handel hat (z.B. automatisierte Supermarktkassen, Automatisierung in der Warenlogistik), ist in dieser Studie noch unberücksichtigt. Aufgrund der Größe der Branchen – im Handel insgesamt sind über 300.000 Frauen beschäftigt – sind Veränderungen hier besonders relevant.

2 Völkerer, u.a. (2014) :Frauen – Bildung – Arbeitsmarkt

3 Hubert Eichmann, Matthias Nocker, Georg Adam (2016): Onlinehandel. Trendanalysen zu Entwicklungen im Online-Handel und Folgewirkungen auf Beschäftigungsstrukturen in Österreich, Forschungsbericht im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Wien, 2016, S. 7f+ S.94

Bei den Banken, mit 54 % Frauenanteil von insgesamt 75.000 Beschäftigten⁴ ein ebenfalls großer Frauenbeschäftigungssektor, gibt es dagegen bereits deutliche Beschäftigungsrückgänge in den letzten Jahren. Zusätzlich ist auch die Teilzeitquote stark gestiegen. Hier trifft Automatisierung auch jene Bereiche stark, in denen es gut qualifizierten Frauen gelungen ist, entsprechende berufliche Positionen und Einkommen zu erlangen. Eine Verschiebung hin zu männerdominierten Tätigkeiten wie Mathematik, Statistik und IT ist gerade im hochqualifizierten Bereich erkennbar. Insgesamt arbeiten in Österreich nach Bock-Schappelwein mehr Frauen als Männer in Berufen „mit vorwiegend Routinetätigkeiten, von denen angenommen wird, dass sie durch die Digitalisierung zunehmend unter Druck geraten“.⁵

Beschäftigungschancen für Frauen in Wachstumsbranchen sind ungleich verteilt

Mehr Beschäftigungschancen wird es dagegen auch zukünftig in den sogenannten MINT-Berufen, den mathematisch, Ingenieur-, naturwissenschaftlichen und technischen Berufen, geben – darüber sind sich ExpertInnen einig. Allerdings sind Frauen hier deutlich unterrepräsentiert. So beträgt beispielsweise der Frauenanteil in ingenieurtechnischen und vergleichbaren Tätigkeiten lediglich 8,4%⁶.

Ein Grund dafür ist, dass es vom Kindergarten bis zur Schule viel zu wenig gelingt, Talente und Interessen unabhängig vom Geschlecht zu fördern. So zeigen beispielsweise die Ergebnisse einer neuen Studie der AK⁷ zu den digitalen Kompetenzen von Jugendlichen, dass Jungen und Mädchen IKT-Geräte im Alltag und der Schule in ziemlich gleichem Ausmaß nutzen. Es gibt auch kaum geschlechtsspezifische Nutzungsunterschiede bei Social Media, Twitter, dem Erstellen und Bearbeiten von Videos oder beim Bloggen. Interessanterweise schätzen Mädchen ihre eigenen Kompetenzen in diesem Bereich in Summe sogar höher ein als Jungen. Aber: Unterschiede sind dort auszu-

4 OeNB 2015. Auer, Eva/Wach, Iris (2016): Banken – Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktservice, November 2016

5 Bock-Schappelwein, Julia (2016): Digitalisierung und Arbeit: Wieviel Routinearbeit wird von weiblichen und männlichen Arbeitskräften in Österreich geleistet? In: WISO 4/2016. S.114

6 Statistik Austria. Arbeitskräfteerhebung 2011, zit. nach Schneeweis, Sandra (2016): Wenn die Norm ein Geschlecht hat. Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich, AMS Report 116, Wien 2016, S.33

7 Ikrath Philipp, Speckmayr Anna (2016): Digitale Kompetenzen für eine digitalisierte Lebenswelt. Hrsg: AK, Institut für Jugendkultur, Wien.

machen, wo es um die „produzierende“ Anwendung der neuen Technologien geht. So antworten auf die Frage, ob sie schon einmal oder mehrmals ein Computerprogramm geschrieben hätten, 19% der Wiener Jungen zwischen 15 und 19 Jahren, aber nur 5% der Mädchen mit „ja“. Ähnliches gilt bei der Frage, ob sie schon einmal einen Computer aufgesetzt hätten (56% der Jungen, 33% der Mädchen), oder einen Computer selbst zusammengebaut hätten (29% der Jungen, 9% der Mädchen).

Aber nicht nur der Bildungsbereich ist gefordert. Es braucht auch ein Umdenken in den Betrieben: Denn auch jene Frauen, die erfolgreich eine technische Ausbildung abschließen, finden oft nicht entsprechende Jobs oder verlassen diese Berufe aufgrund fehlender Entwicklungsmöglichkeiten wieder. Es wäre daher wichtig, dass Betriebe sich aktiv bemühen die bereits entsprechend ausgebildeten Frauen auch in die Mint-Berufe zu holen, etwa durch Karrierechancen oder bessere Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten. Dies hätte auch einen positiven Effekt auf Mädchen und deren Eltern, die technische Berufe so als Berufsperspektive mit hoher Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegschancen auch für Frauen wahrnehmen würden.

Eine weitere Folge des geringen Frauenanteils in technischen Berufsfeldern ist, dass sie so auch in der Technikgestaltung stark unterrepräsentiert sind. Aber nur, wenn Frauen entscheidend mitgestalten, besteht die Chance, dass Lebens- und Arbeitsrealitäten umfassender Berücksichtigung finden und Geschlechterstereotypen nicht unhinterfragt fortgeschrieben werden. So zeigt sich beispielsweise, dass Algorithmen keineswegs „neutral“ sind. Oft wird in Algorithmen die vorurteilsbehaftete Welt lediglich abgebildet und daraus dann Erwartungswerte für die Zukunft generiert. Geschlechterstereotypen werden damit noch verstärkt.

Im sozialen Dienstleistungsbereich dagegen, in dem großteils Frauen arbeiten sind die Jobchancen zwar auch zukünftig gut, allerdings dominieren hier niedrig bezahlte Jobs. Hier geht es vor allem um eine Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen, wie z.B. im mobilen Pflegebereich. In Österreich sind mobile Pflegekräfte über – digital unterstützten – Zeit- und Kontrolldruck hohen Belastungen ausgesetzt. Ein Beispiel aus Holland zeigt, dass es auch anders geht: Bei Buurtzorg – einem Anbieter mobiler

Pflege – organisieren angestellte, diplomierte Pflegekräfte in kleinen Teams selbstständig den gesamten Pflegeprozess. Sie arbeiten ohne Zeit- und Kontrolldruck, dafür aber unterstützt mit einer auf den Pflegeprozess abgestimmten IKT-Lösung, die vor allem auch als Kommunikationsplattform von den Pflegekräften genutzt wird und einem Back-Office der Organisation, das die Pflegekräfte von bürokratischen Aufgaben entlastet. So können Pflegekräfte ihre Qualifikationen optimal im Sinne der KlientInnen nutzen. Das belegt neben einer hohen Beschäftigtenzufriedenheit auch die hohe KundInnenzufriedenheit bei Buurtzorg⁸.

Ungleiche Chancen bei Weiterbildung

Verschiebungen innerhalb und zwischen Branchen, die mit hoher Arbeitsmarktdynamik einhergehen und sich permanent weiterentwickelnde Anforderungen an die Beschäftigten gehen mit ändernden Qualifikationsanforderungen einher. Damit wird Weiterbildung immer wichtiger.

Zahlen der Statistik Austria zeigen jedoch, dass Frauen in Österreich (mit 29%) weniger an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als Männer (mit 34%). Männer haben zudem mehr Möglichkeit sich in der Arbeitszeit beruflich weiterzubilden als Frauen⁹. Ein Unterschied, der in anderen Ländern wesentlich geringer bis gar nicht vorhanden ist. Und dazu kommt noch: International vergleichende Auswertungen (siehe ebenda) zeigen, dass niedrig qualifizierte Frauen besonders stark benachteiligt sind, wenn es um berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten geht. Sie sind also doppelt benachteiligt: Als Frauen, und als niedrig Qualifizierte.

In Zusammenhang mit dem höheren Risiko von Arbeitsplatzverlust für niedrig Qualifizierte lässt sich ein dringender Handlungsbedarf bei den Weiterbildungschancen für niedrig qualifizierte Frauen ableiten.

⁸ s. dazu Blog-Beiträge: [Arbeit&Wirtschaft - Pflege ganzheitlich innovativ](#)

⁹ Mairhuber 2015: 6f.

Frauen müssen von den Gewinnen aus der Digitalisierung profitieren

Prognosen darüber, wie sich die Digitalisierung auf die Einkommens- und Vermögensverteilung zwischen den Geschlechtern auswirken, sind logischerweise schwer zu treffen. Relativ leicht kann man dagegen mit Blick auf die bestehende Einkommens- und Vermögensverteilung feststellen, unter welchen Bedingungen der Verteilung der neuen Profite Frauen eher profitieren würden.

Denn was die Statistik uns recht eindeutig zeigt: Frauen treffen wir vor allem in den unteren Einkommensgruppen an. So zeigen Berechnungen der Frauenabteilung der AK Wien auf Basis der Lohnsteuerstatistik 2015, dass rund 46% der Frauen weniger als 1.700 Euro verdienen, im Vergleich zu 17% der Männer. Umgekehrt tummeln sich unter den Spitzenverdienern vorwiegend Männer (31% verdienen über 3.500 Euro, bei den Frauen sind es dagegen nur 12%). Auch bei der Vermögensverteilung haben Frauen empirisch betrachtet das Nachsehen, wie Katarina Hollan ua.¹⁰ ausführen. Das bedeutet aus der Verteilungsperspektive betrachtet: Frauen profitieren dann stärker von den Profiten des Digitalen Wandel, wenn die Einkommen – und zwar vor allem die unteren – an den Gewinnen beteiligt werden. Dabei kommt es einerseits auf die progressive Gestaltung des Steuersystems an, andererseits auf Einkommenssteigerungen gerade im unteren Bereich.

Bessere Vereinbarkeit braucht geschlechtergerechtere Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsplätze statt „Arbeitszeitderegulierung“ unter dem Deckmantel der Digitalisierung

In Zusammenhang mit Digitalisierung wird immer wieder als Vorteil beschrieben, Frauen könnten etwa durch vermehrte Arbeitszeitflexibilität und vermehrten Einsatz von Homeoffice Anwendungen profitieren, da selbige die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsarbeit erleichtern würden. Sachlich ist dieses Argument nur schwer nachvollziehbar. Denn sowohl aus Sicht der Frauen, als auch der Kinder, ist es kein Fortschritt wenn Frauen ihre Kinder „nebenbei“ beaufsichtigen. So bleibt der Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen eine der wichtigsten Vor-

aussetzung für die Verbesserung der Vereinbarkeit. Genauso wie Maßnahmen, die eine ausgeglichene Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern unterstützen. Denn Männer arbeiten nach wie vor fast ausschließlich in Vollzeit (oft mit Überstunden), bereits jede zweite Frau dagegen in Teilzeit – und sogar drei von vier Frauen wenn sie Kinder haben. Diese Arbeitszeitlücke zu schließen würde allen etwas bringen: Den Frauen mehr Einkommen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und den Männern mehr Zeit für die Familie.

Ein zweiter oft ins Spiel gebrachter Aspekt, ist die Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Eine Untersuchung der Böckler Stiftung¹¹ zu „Entgrenzung von Arbeit und Familie“ kommt aufgrund von Interviews mit 76 Müttern und Vätern zu dem Schluss, dass der Trend zu flexibleren Arbeitszeiten, die „Planung des außerbetrieblichen Lebens“ und die „Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit“ erschwert. Besonders trifft das zu, wenn es um sehr kurzfristiger Arbeitszeitplanung geht.

Schwierig wird es vor allem dann, so die Studie, „wenn Eltern während jener Zeiten nicht zu Hause sind, in denen familiäre Aufgaben anfallen: in den Abendstunden sowie an Wochenenden“. Oft würden Frauen dann die knappe Familienzeit des Mannes ausgleichen, oder bei weniger traditionellen Arbeitsaufteilung, der Planungsaufwand insgesamt steigen und gemeinsame Familienzeiten verkürzt. Problematisch sei dies vor allem, wenn die Entscheidungsbefugnisse einseitig beim Arbeitsgeber liegen. So ist klar, dass neue Technologien nicht automatisch zu besserer Vereinbarkeit führen, sondern nur dann positive Folgen für die Vereinbarkeit haben können, wenn sie tatsächlich arbeitnehmerInnenfreundliche Arbeitszeitmodelle, die eigenständige Flexibilisierung und große Planbarkeit ermöglichen, unterstützen.

¹⁰ Hollan Katarina, Klopf Patricia, Mader Katharina und Schneebaum Alyssa (2014): Vermögen: Frauen haben das Nachsehen. <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/vermoegen-frauen-haben-das-nachsehen>.

¹¹ Schier Michael, Jurczyk Karin, Szymenderski Peggy: Entgrenzung von Arbeit und Familie – mehr als Prekarisierung. In: WSI Mitteilungen 8/2011

Forderungen

Damit Frauen, ebenso wie Männer, vom zunehmenden Einsatz digitaler Technologien in der Arbeitswelt profitieren können, sind oberflächliche Willensbekundung nicht ausreichend, sondern es braucht eine breite Palette konkreter Maßnahmen:

- Den Fokus der Debatte erweitern und frauendominierte Branchen in das Blickfeld der Analyse rücken.
- Eine stärkere Förderung von Mädchen und Frauen auf allen Ausbildungsebenen im MINT-Bereich und bessere Jobchancen für Frauen in diesen Berufen durch gezielte Aufnahmen von weiblichen Lehrlingen, Anstellung weiblicher Fach- und Führungskräfte bis zu Arbeitszeiten, die auch für Eltern möglich sind.
- Digitale Technologien in Richtung Verbesserung der Arbeitsbedingungen unter Einbindung der Beschäftigten ausbauen und nicht als Instrumente der Überwachung und Erhöhung des Zeitdrucks – insbesondere auch in den Wachstumsbranchen Gesundheit und Pflege (Modell Buurtzorg).
- Frauen, insbesondere jene mit niedrigem Qualifikationsniveau, müssen verstärkt von betrieblicher und beruflicher Weiterbildung profitieren können.
- Förderung geschlechtergerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit: Bekämpfung der (männlich dominierten) Überstunden (-un)kultur, Ausbau von Arbeitszeitverkürzungsmodellen und arbeitnehmerInnenfreundlichen Arbeitszeitmodellen, insbesondere auch in Richtung einer ausgewogeneren Verteilung der Arbeitszeiten zwischen Männer und Frauen, wie beispielsweise das Modell der Familienarbeitszeit, das in Deutschland diskutiert wird.
- Anhebung der unteren Einkommen, in denen Frauen überproportional vertreten sind, durch Fortsetzung einer konsequenten Mindestlohnpolitik. Die Umsetzung des Mindestlohns von Euro 1.500 ist ein wichtiger erster Schritt zur Erreichung des nächsten gewerkschaftliche Ziels von 1.700 Euro.
- Einkommenstransparenz auf betrieblicher Ebene weiterentwickeln, u.a. durch eine gesetzliche Verpflichtung für Betriebe festgestellte Einkommensungleichheiten zwischen den Geschlechtern, die sich in den Einkommensberichten zeigen, durch entsprechende Maßnahmen abzubauen.
- Ausbau der Kinderbetreuung muss fortgesetzt werden. Dazu braucht es eine Weiterführung der Finanzierung des Ausbaus über 2018 hinaus.
- Steuerliche Maßnahmen, die sicherstellen, dass die Gewinne der Digitalisierung gerecht verteilt werden.

Weiterführende Literatur

Schneeweis, Sandra (2016): Wenn die Norm ein Geschlecht hat. Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich, AMS Report 116, Wien 2016

Kutzner, Edelgard/ Schnier, Victoria (2017): Geschlechterverhältnisse in Digitalisierungsprozessen. Konzeptionelle Überlegungen und Empirische Fragestellungen, in: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 2017; 26/1, S. 142f.

Völkerer, Petra/Pirklbauer, Sybille/Hauer, Gerlinde/Prenner, Peter: Frauen – Bildung – Arbeitsmarkt. Die Entwicklung der Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern 1981 – 2010 in Österreich und Wien. Hg. Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Wien 2014

Weiterführende Links:

Zu Digitaler Wandel und Frauen,
blog.arbeit-wirtschaft.at:



[Was ein feministischer Blick auf den digitalen Wandel bringen kann – blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)



[Wie profitieren Frauen vom Digitalen Wandel – blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)



[Digitalisierung – Selbstläufer Richtung Gleichstellung? – blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)



[Digitale Arbeit – Feministische Perspektiven | AK Wien](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)

Zu Arbeitszeit und Einkommen:



[Arbeit&Wirtschaft – Verlorene Tage](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)



[Arbeit&Wirtschaft – Teilzeit: Armutsfalle für Frauen](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)



[Der Mindestlohn ist weiblich – blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)

Zum Modell „Buurtzorg“:



[Arbeit&Wirtschaft – Pflege ganzheitlich innovativ](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)



[Das Buurtzorg-Modell: Ein neues Paradigma für die Organisation von Arbeit – blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)



[Buurtzorg – Ein Modell auch für Österreich? | AK Wien](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)