

Digitalisierung – Selbstläufer Richtung Gleichstellung?

**Von der Hartnäckigkeit geschlechtstypischer Zuschreibungen,
dem Strukturwandel in wichtigen Frauenbranchen und der Chance
sozialer Innovation**

1. Beschäftigungsszenarien – „Tsunami“ auf dem Arbeitsmarkt?	172
2. Strukturwandel auf Branchenebene am Beispiel von Banken und Handel	174
3. Der IKT-Sektor als neuer Hoffnungsträger?	175
4. Der soziale Dienstleistungsbereich als Wachstumsbranche ...	177
5. Neue Chancen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?	179
6. Arbeitszeit neu verteilen!	180

Gerlinde Hauer

*Mitarbeiterin der
Abteilung Frauen
und Familie der
AK Wien*

Auszug aus WISO 4/2016



Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@isw-linz.at

Internet: www.isw-linz.at

„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.¹

*Digitalisierung:
wenig Daten zu
geschlechts-
spezifischen
Auswirkungen*

Die Hoffnung auf hohes Gleichstellungspotenzial – wenn auch weniger euphorisch – durch den digitalen Wandel für Frauen ist auch eines der wenigen frauenspezifischen Themen, die in der öffentlichen Debatte zur Digitalisierung Platz finden. Ansonsten gibt es zu den geschlechtsspezifischen Auswirkungen wenig. Es ist ein „blinder Fleck“ – so der Titel einer kürzlich stattgefundenen Tagung in Berlin.² Eine faktenbasierte fundierte Auseinandersetzung darüber wäre aber dringend notwendig. Dieser Beitrag bietet dafür erste Anregungen.

*Debatte sehr
technikzentriert*

Insgesamt ist die öffentliche Debatte über Digitalisierung sehr technikzentriert und stark auf „Industrie 4.0“ fokussiert. Da mittlerweile 70 % der Beschäftigten in Österreich im Dienstleistungssektor beschäftigt sind, führt die Industrielastigkeit zu einer Verengung der Diskussion. Umso mehr bezüglich der Beschäftigungschancen von Frauen: Gerade einmal 12 % der Frauen sind in der Sparte Industrie und Gewerbe in Österreich beschäftigt (zum Vergleich: 38 % der Männer)³. Zudem sind Beschäftigte im Dienstleistungsbereich keineswegs weniger stark von der Digitalisierung der Arbeitswelt betroffen als in der Industrie, wie für Deutschland der „DGB-Index Gute Arbeit 2016“ zum Thema Digitalisierung und Arbeitsqualität⁴ belegt. Ein Befund, der sicher auf Österreich gleichermaßen zutrifft.

Zunächst möchte ich darauf eingehen, was Beschäftigungsszenarien im Zusammenhang mit Digitalisierung zu den Beschäftigungschancen von Frauen aussagen. Im Anschluss daran werde ich einige wichtige Beschäftigungsbranchen für Frauen im Dienstleistungsbereich herausgreifen und den sich abzeichnenden Strukturwandel beschreiben. Abschließend beschäftige ich mich mit Gestaltungspotenzialen.

1. Beschäftigungsszenarien – „Tsunami“ auf dem Arbeitsmarkt?

Viele Beschäftigungsszenarien zur Digitalisierung gehen von einem regelrechten Kahlschlag am Arbeitsmarkt aus. Ähnliche

Prognosen für hohe Beschäftigungsverluste wie in der vielzitierten Studie von Osborne und Frey für die USA tauchen auch für Österreich immer wieder in der öffentlichen Debatte auf. So spricht ganz aktuell die Untersuchung des Beratungsunternehmens A.T. Kearney „Wertschöpfung 4.0 – Österreichs Industrie in der Zukunft“ von 44 % aller Jobs, die bedroht seien.⁵ Wenn die Prognosen nach Geschlechtern differenzieren – was nicht oft der Fall ist –, sind Frauen deutlich stärker als Männer von Beschäftigungsverlusten betroffen. So beispielsweise in einer international durchgeführten Studie des World Economic Forum⁶: Nach dieser wird davon ausgegangen, dass bei Männern für die Periode 2015 bis 2020 einem geschaffenen Job drei verlorene Jobs gegenüberstehen, bei Frauen einem geschaffenen fünf verlorene Jobs (!). In anderen Szenarien sind die Arbeitsplatzverluste deutlich moderater – und werden allgemein als realistischer eingeschätzt –, wie z.B. die Studie von Bonin u.a. (2015), die für Deutschland von Arbeitsplatzverlusten von 12 % (Frauen und Männer gesamt)⁷ ausgeht, was zwar deutlich optimistischer, aber auch nicht gerade niedrig ist. Vielfach wird richtigerweise darauf hingewiesen, dass bei Beurteilung des technischen Automatisierungspotenzials Vorsicht geboten ist, da die Umsetzung ja von vielen Faktoren mitbestimmt ist, z.B. der Art und Weise, wie Technologien dann tatsächlich eingesetzt werden, den wirtschaftlichen und gesellschafts- und arbeitspolitischen Rahmenbedingungen etc.

sehr unterschiedliche Prognosen zur Beschäftigungsentwicklung

Zusätzlich spricht die historische Evidenz dagegen. Denn technologischer Wandel hat im 20. Jhd. in der längerfristigen Beobachtung immer zu einer Erhöhung der Beschäftigungsquote geführt (allerdings verbunden mit einer Reduzierung der Arbeitszeit pro Beschäftigtem).⁸ Bezüglich der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit waren und sind nicht-technologiegetriebene Faktoren noch einmal bedeutsamer: Erstens, weil der jahrzehntelange Trend, dass immer mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen⁹, im langfristigen Wandel der Geschlechterverhältnisse begründet liegt. Und zweitens sind wichtige frauendominierte Branchen sehr beschäftigungsintensiv, wie der soziale Dienstleistungsbereich, dessen anhaltendes Wachstum den kontinuierlich steigenden gesellschaftlichen Bedarf nach diesen Leistungen widerspiegelt.

historische Evidenz spricht gegen Horrorszenario

Das bedeutet allerdings nicht, dass keine Veränderungen stattfinden. Im Gegenteil: Der Strukturwandel ist voll im Gange, wie der Blick auf einzelne Branchen zeigt.

2. Strukturwandel auf Branchenebene am Beispiel von Banken und Handel

Bankensektor

Fakt ist – und das ist neu –, dass wichtige Branchen des Dienstleistungssektors unter Druck geraten, die bislang durch kontinuierliches Wachstum geprägt waren. Digitalisierung ist dafür allerdings nicht die alleinige Ursache, sondern führt erst zusammen mit anderen Entwicklungen wie Marktliberalisierung und Globalisierung zu Arbeitsplatzverlusten. So ist im Bankensektor, in dem 54 % der Beschäftigten Frauen sind, seit Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 die Beschäftigung in Österreich um 5 – 7 % gesunken, während in der Gesamtwirtschaft die Beschäftigung gestiegen ist. Ein Grund dafür ist die Zunahme des Online- und Mobile-Bankings, die zu einem geringeren Bedarf von Personal im Front-Office-Bereich führt. Seit 2000 kam es auch zu einer deutlichen Reduktion der Filialdichte. Mittelfristig wird sich der Personalabbau u.a. aus diesem Grund weiter beschleunigen.¹⁰ Auch die Teilzeit hat deutlich zugenommen¹¹. Da es sich hier um eine der wenigen großen Branchen mit hohen Frauenanteilen handelt, in der auch gut bezahlte qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen bestehen, stellt sich die Frage nach alternativen, gleichwertigen Beschäftigungsmöglichkeiten. Auch die Auswirkungen des brancheninternen Strukturwandels auf Tätigkeitsbereiche von Frauen sind offen, wie z.B. die veränderten Anforderungsprofile bei der Beratungstätigkeit durch Online- und Videoberatung, aber auch die Automatisierungspotenziale von sehr hochqualifizierten Tätigkeiten wie beispielsweise dem Risikomanagement, die zukünftig immer stärker auf die Analyse ausgerichtet sein werden, wie Betriebsrätinnen aus dem Bankensektor berichten.

Handel

Auch in der größten Frauenbeschäftigungsbranche im Privatsektor – dem Handel – sind die Veränderungen unübersehbar. Auch wenn bislang noch keine signifikanten Beschäftigungsrückgänge für den stationären Einzelhandel zu verzeichnen sind, sind die längerfristigen Auswirkungen des zunehmenden Online-Handels auf die Beschäftigung noch nicht absehbar, wie

in einer aktuellen Analyse für Wien festgestellt wird: Während der Online-Handel dem stationären Einzelhandel zusetzt, doch Beschäftigungsverluste durch das Bevölkerungswachstum kompensiert werden können, dürften der Großhandel und der KFZ-Handel wie schon in den letzten 15 Jahren weiter an Boden verlieren.¹² Das Forschungsinstitut Forba prognostiziert für Wien sogar eine leicht steigende Beschäftigung im Einzelhandel. Da allerdings das Bevölkerungswachstum Wien-spezifisch ist, ist im Rest von Österreich wohl von einer weniger optimistischen Prognose auszugehen. Während diese Branche einen wichtigen beschäftigungsstabilisierenden Faktor nach Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 bildete¹³, ist die weitere Entwicklung offen. Auch ändern sich die Qualifikationsprofile im stationären Handel u.a. durch die starke Zunahme des Online-Handels. Wobei lt. ExpertInnen und BetriebsrätInnen in einer von der deutschen Gewerkschaft verdi beauftragten Studie die Entwicklung in zwei Richtungen geht: einerseits zu hoch standardisierten Tätigkeiten z.B. im Textileinzelhandel oder Lebensmittelhandel, andererseits zu hoch spezialisierten Tätigkeiten beim Premiumverkauf oder bei der Systemgestaltung von z.B. Multi-Channel-Verkaufssystemen¹⁴. Neben der Aufwertung von Qualifikationen besteht damit auch die Gefahr der Dequalifizierung für Beschäftigte. Und der Trend zur Teilzeit hält ungebrochen an. Bezeichnend ist, in welchem Bereich seitens Arbeitgebervertreter Handlungsbedarf gesehen wird. Rainer Will, der Chef des österreichischen Handelsverbandes, fordert u.a. neue Lehrmodelle für E-Commerce. „Die Jungen im Handel wollten künftig nicht nur Regalschlichter sein. Sie müssen Webshops bespielen und Bezahlssysteme implementieren können.“¹⁵ Ob er bei diesen höherwertigen Tätigkeiten auch an Frauen denkt?

*Qualifikations-
profile ändern
sich*

3. Der IKT-Sektor als neuer Hoffnungsträger?

Ziemlich einhellig wird dagegen 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“¹⁶ des Europaparlaments auf das hohe Wachstumspotenzial des IKT-Sektors und die damit verbundenen Jobchancen für Frauen. Allerdings nur dann – wie im Bericht betont wird –, wenn es

gelingt, durch eine breite Palette von Maßnahmen auf politischer und betrieblicher Ebene diesen europaweit stark segregierten Bereich für Frauen tatsächlich zugänglich zu machen.

*Frauenanteil in
IKT-Berufen
nur zwischen
10 % und 12 %*

So beträgt in Österreich der Frauenanteil an den Beschäftigten in IKT-Berufen nur zwischen 10 % und 12 % in den Jahren 2011 bis 2013.¹⁷ 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 – unterschiedliche Perspektiven einfließen lässt und damit das Innovationspotenzial steigt.

Darüber hinaus gewinnen die sogenannten „soft skills“ wie kommunikative und soziale Kompetenzen durch das stärkere Arbeiten in Teams und vernetzten Strukturen auch in den technischen Berufen deutlich mehr an Bedeutung – und zwar auf allen Ebenen bis hinauf zur Führung (Stichwort: kooperativer Führungsstil). Hier ist allerdings auch Vorsicht geboten: Nur allein diese „soft skills“ von Frauen zu betonen, kann kontraproduktiv sein. Denn die „hard skills“ wie technisches Fachwissen oder die für Führungsfunktionen ebenso notwendigen Kompetenzen wie Durchsetzungsfähigkeit, Risikobereitschaft und Entscheidungswillen, die Frauen und Männer gleichermaßen besitzen, werden damit im Umkehrschluss allein Männern zugerechnet¹⁸. 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 Kinderbetreuungspflichten 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.

4. Der soziale Dienstleistungsbereich als Wachstumsbranche ...

Neben dieser eher offenen bis ernüchternden Bilanz bezüglich Erwerbschancen in diesen drei Branchen, die stark von Digitalisierung betroffen sind, sind die Wachstumspotenziale in anderen wichtigen frauendominierten Branchen, wie dem sozialen Dienstleistungsbereich, erfreulicher. Wie sich die Beschäftigungschancen und vor allem auch die Qualität in diesen Bereichen zukünftig gestalten werden, hängt von politischen Entscheidungen ab. Eindeutig sind die in mehrfacher Hinsicht positiven Beschäftigungseffekte, wie Sybille Pirklbauer und Adi Buxbaum in ihrem kürzlich erschienen Blog-Beitrag „Elementarbildung: Investitionen rechnen sich“¹⁹ zeigen: 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, denen durch den Kinderbetreuungsplatz eine Erwerbstätigkeit ermöglicht wird bzw. die dadurch ihre Arbeitszeit erhöhen konnten.

4.1 ... und Vorreiter für soziale Innovation

Der mobile Pflegebereich ist ein wachsender Beschäftigungssektor, in dem fast ausschließlich Frauen arbeiten. Für viele Pflegerinnen ist dabei 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 als belastend empfunden. Pflegekräfte berichten, dass beispielsweise zehn und erneut noch einmal drei Minuten vor Ende der vorgegebenen Dauer des Einsatzes bei einem Klienten/einer Klientin ein akustisches Signal ertönt, was als störend im Pflegeprozess erlebt wird. Auch muss seitens der Pflegekraft eine Begründung

Smartphone: in Österreich oft negatives Kontrollinstrument ...

eingetragen werden, wenn sie länger als geplant beim Klienten/ bei der Klientin bleibt.

*... aber es geht
auch anders, wie
„Buurtzorg“ in
den NL zeigt ...*

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“²⁰ (auf deutsch: Betreuung und Pflege in der Nachbarschaft) wurde vor 10 Jahren gegründet. Dort wurde eine sehr anwenderInnenfreundliche IKT-Lösung als integraler Bestandteil eines sozial innovativen Organisationskonzepts entwickelt. Die Organisation besteht aus derzeit 850 autonomen Teams von je maximal 12 hochqualifizierten, zum Großteil diplomierten Pflegekräften, die den Pflegeprozess von der Erhebung des Pflegebedarfs über die Arbeitsabläufe im Team bis zur Entscheidung über Weiterbildungen selbst bestimmen. Es gibt kein mittleres Management, nur ein zentrales Back Office, das die Teams von Verwaltungsarbeiten (wie z.B. Personalabrechnung) entlastet, und eine aus zwei Personen bestehende Geschäftsführung. Neben den Einsparungen bei den Managementkosten führte auch die auf den Pflegeprozess abgestimmte IKT-Lösung zu mehr Kosteneffizienz und besserer Unterstützung des Pflegeprozesses. Jede Pflegekraft hat über ein eigenes Tablet von überall her Zugriff auf die Unternehmensplattform, dem buurtzorgweb. Neben der Abwicklung von organisatorischen Aufgaben, wie dem Erstellen des Dienstplans, wird damit jeder Pflegekraft Zugang zu allen für ihre Arbeit relevanten Informationen wie KlientInnendokumenten, Pflegedokumentation etc. ermöglicht. Letztere wird auch gleich vor Ort erledigt, womit auch alle mit einem Klienten/einer Klientin betrauten Pflegekräfte immer am aktuellen Stand sind und Doppelgleisigkeiten vermieden werden. Die Zeit, die für den Klienten/bei der Klientin benötigt wird, kann die Pflegekraft flexibel entscheiden, Kontrolle und Überwachung der Arbeitszeit erfolgt nicht. Zusätzlich wird das buurtzorgweb ganz intensiv als direktes Kommunikationsmittel eingesetzt: Damit werden kurze Kommunikationswege geschaffen, sowohl mit der Geschäftsführung, dem Back Office der Gesamtorganisation, sowie den KollegInnen, als auch mit ÄrztInnen. So wird z.B. bei speziellen Behandlungsfragen der Hausärztin das Bild einer Wunde geschickt und diese meldet direkt zurück, was zu tun ist und schickt – wenn notwendig – auch gleich die Bewilligung für

ein Medikament elektronisch. Andererseits dient das buurtzorgweb als Austauschforum zwischen den Beschäftigten über innovative Praktiken. So wurde von einem Team eine spezifische Sturzprävention in Zusammenarbeit mit ErgotherapeutInnen entwickelt, die über das buurtzorgweb sehr schnell in der gesamten Organisation bekannt und von vielen Teams übernommen wurde.

Sowohl die Beschäftigten- als auch die KlientInnenzufriedenheit bei Buurtzorg ist sehr hoch. Buurtzorg wurde 2015 bereits zum fünften Mal zum besten Arbeitgeber in den Niederlanden gewählt. Und auch bei Erhebungen zur KlientInnenzufriedenheit erreicht diese Organisation höchste Werte bei den mobilen Anbietern. 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.

*... mit hoher
Beschäftigten-
und KlientInnen-
zufriedenheit*

5. Neue Chancen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

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, auch wenn, wie aus einer Befragung für Deutschland belegt ist, aktuell nur 6 % der Eltern mit minderjährigen Kindern (auch) im Home Office arbeiten. Interesse haben jedoch ein Viertel der befragten Eltern, noch stärker Eltern, die beide Vollzeit berufstätig sind.²¹ Der stärkste Hemmschuh für den Ausbau von Home-Office-Lösungen wird in den Unternehmen selbst gesehen, da eine ausgeprägte Präsenzkultur überwiegt, d.h. die permanente Anwesenheit der Beschäftigten im Unternehmen als erforderlich erachtet wird.

Home Office

Grundlegendes Motiv von Beschäftigten, Home Office in Anspruch zu nehmen, ist vor allem der Wunsch nach mehr zeitlicher Autonomie, Reduzierung der Arbeitswege und flexiblerer Zeit- und Alltagsgestaltung. Durch Kinderbetreuungszeiten eingeschränkte Anwesenheit im Büro kann um weitere Arbeitszeiten ergänzt werden. Diesen Chancen einer besseren Vereinbarkeit stehen

allerdings auch objektive Risiken gegenüber: Es kann auch zu einer Ausweitung der Arbeitszeiten führen, weil nur die produktiven Zeiten als Arbeitszeiten gewertet werden. Auch die Gefahr der Isolierung und das Abgekoppeltsein vom betrieblichen Geschehen werden von BetriebsrätInnen wahrgenommen.

Weitere allgemeine Ergebnisse zum Thema Digitalisierung und Vereinbarkeit liefert für Deutschland auch der „Gute Arbeit-Index 2016“ des DGB: Während sich für gut 60 % der Befragten, die von Digitalisierungsprozessen an ihrem Arbeitsplatz betroffen sind und Betreuungspflichten für Kinder haben, bezüglich Vereinbarkeit nichts verändert hat, sehen 27 % – ein doch beträchtlicher Anteil – positive Auswirkungen, weitere 11 % sehen allerdings auch negative Auswirkungen. Interessanterweise wird ein ausgeprägter Zusammenhang mit der Gesamtqualität der Arbeitsbedingungen festgestellt, d.h. bei schlechten Arbeitsbedingungen gibt es deutlich mehr negative als positive Effekte. Bei guter Arbeit ist es hingegen umgekehrt. Gleichzeitig zeigt sich, dass verbesserte Vereinbarkeit nicht mit vermindertem Arbeitsstress gleichzusetzen ist. Im Gegenteil: Unter den Antwortenden, die die Verbesserung der Vereinbarkeit durch Digitalisierung wahrnehmen, liegt der Anteil der sehr häufig oder oft gehetzt Arbeitenden bei 73 % und damit deutlich über dem Durchschnitt der Befragten insgesamt (55 %).²²

neue Technologien führen nicht automatisch zu besserer Vereinbarkeit

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 Beschäftigte zu werden. Gleichzeitig muss der Ausbau von sozialer Infrastruktur (Kinderbetreuung, Pflege) forciert werden. Und letztendlich braucht es eine deutlich ausgeglichene Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen. Andernfalls führen solche Maßnahmen lediglich zu einer Optimierung der Work-Life-Balance, die möglicherweise Belastungsrisiken für Frauen weiter verstärkt.

6. 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 Re-traditionalisierungen 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. Mittlerweile arbeitet die Hälfte aller beschäftigten Frauen in Österreich in Teilzeit, von den Frauen mit Kindern unter 15 Jahren sind es sogar drei Viertel²³. Damit verbunden sind vielfach schlechtere berufliche Chancen, schlechtere bzw. unzureichende eigenständige finanzielle Absicherungen während des Erwerbslebens und in der Folge geringe Pensionsleistungen für Frauen.

ungleiche Verteilung der Arbeitszeit signifikantes Strukturmerkmal

Dass eine stärkere Angleichung der Erwerbsarbeitszeiten keineswegs unrealistisch ist, zeigen internationale Beispiele wie z.B. Schweden: Niedrigere Wochenstunden in Vollzeit bei Männern und Frauen, deutlich mehr Frauen in Vollzeit (36 % Teilzeitquote bei Frauen 2015, Eurostat) – obwohl die Frauenbeschäftigungsquote in Schweden insgesamt sogar höher ist²⁴ – führen im Ergebnis zu einer Differenz bei den Wochenarbeitsstunden zwischen Männern und Frauen von lediglich 3 Stunden, während sie in Österreich bei über 8 Stunden liegen.²⁵

Beispiele für stärkere Angleichung der Erwerbsarbeitszeiten

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.²⁶ Mit dem neuen Kinderbetreuungsgeldkonto, das mit März 2017 in Kraft tritt, wurden erste Akzente gesetzt (Familienzeitbonus für Väter; Partnerschaftsbonus, wenn der Kinderbetreuungsgeldbezug annähernd gleich zwischen den Elternteilen aufgeteilt wird). 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

„Familienarbeitszeit“

Wochenstunden²⁷⁾ 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.

Palette an Arbeitszeitverkürzungsmodellen stärker nutzen und ausbauen

Ansonsten gilt es die ganze Palette an Arbeitszeitverkürzungsmodellen stärker zu nutzen 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 Solidaritätsprämienmodell. Aber auch eine generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit ist gerade hinsichtlich geschlechtergerechter Arbeitszeiten jedenfalls eine Strategie, die nicht aus dem Blick verloren werden sollte.

Anmerkungen

1. Zitiert nach: Essay – Wie Frauen von der Digitalisierung profitieren – Digital – Süddeutsche.de, abgerufen am 14.11.2016
2. DIW Berlin: Rückblick: Gender Studies Tagung 2016, abgerufen am 14.11.2016
3. Statistik Austria MZ-AKE 2015
4. Es handelt sich um eine bundesweite Repräsentativumfrage von 10.000 Beschäftigten. DGB-Index Gute Arbeit | NEU: Report 2016 – Schwerpunkt: Digitalisierung der Arbeitswelt, abgerufen am 15.11.2016, S. 5
5. Digitalisierung bedroht fast jeden zweiten Job in Österreich, DiePresse.com, 3.11.2016
6. The Industry Gender Gap. Women and work in the fourth industrial revolution, WEF-Executive Summery, January 2016
7. Bonin, Holger / Gregory Terry / Zieran Ulrich (2015): Übertragung der Studie von Frey / Osborne (2013) auf Deutschland, ZES-Kurzexpertise 57/2015
8. S. dazu Michael Mesch: Automatisierung und Beschäftigung: Ein Rückblick aufs 20. Jahrhundert – blog.arbeit-wirtschaft.at, oder auch beispielsweise Markus M. Grabka: Genderspezifische Verteilungseffekte der Digitalisierung, Vortrag auf der Tagung „Arbeit 4.0 – Blind Spot Gender“ am 22.9.2016 in Berlin
9. Vgl. dazu beispielsweise Völkerer, Petra / Pirklbauer, Sybille / Hauer, Gerlinde / Prenner, Peter (2014). Frauen – Bildung – Arbeitsmarkt, Wien, Jänner 2014
10. Auer, Eva / Wach, Iris (2016): Banken – ein interessanter Arbeitsmarkt in einem herausfordernden Umfeld, Spezialthema zum Arbeitsmarkt Oktober 2016, Arbeitsmarktservice, S.1f.
11. Die Teilzeitquote von Frauen im Wirtschaftszweig „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen und liegt jetzt bei 43 %. (Quelle: Statistik Austria, MZ/AKE 2015)
12. https://media.arbeiterkammer.at/PDF/Beschaeftigung_im_Handel_2014.pdf, aufgerufen am 16.11.2016
13. Ines Roth (Input Consulting GmbH) / Claus Zanker (Input Consulting GmbH) / Simone Martinetz (Fraunhofer IAO) / Kathrin Schnalzer (Fraunhofer IAO) (2015): Digitalisierung bei Logistik, Handel und Finanzdienstleistungen. Technologische Trends und ihre Auswirkungen auf Arbeit und Qualifizierung, verdi (Hg.), S. 81
14. Eichmann, Hubert / Nocker, Mathias (2015) u.a.: Die Zukunft der Beschäftigung in Wien – Trendanalysen auf Branchenebene. Wien, Dezember 2015, S. 6

15. <http://derstandard.at/2000047257304/Nicht-nur-Regalschlichter-Digitalisierung-krempelt-Einzelhandel-um>, abgerufen am 15.11.2016
16. REPORT on gender equality and empowering women in the digital age – A8-0048/2016, abgerufen am 15.11.2016
17. Statistik Austria, zit. Nach Haberfellner, Regina (2016): Zur Digitalisierung der Arbeitswelt AMS Report 112, Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.), S. 7
18. Siehe dazu: Zukunft der Arbeit: Bringt die Digitalisierung mehr Frauen in den Chefsessel?
19. Elementarbildung: Investitionen rechnen sich – blog.arbeit-wirtschaft.at
20. Siehe ausführlicher dazu: Hauer, Gerlinde (2016): Pflege ganzheitlich innovativ. In: Arbeit und Wirtschaft 8/12, S.34f. sowie Vortrag des Geschäftsführers Jos de Blok: Gute Pflege aus Sicht der Beschäftigten, AK Wien, abgerufen am 16.11.2016
21. <https://www.bmfsfj.de/blob/75936/cc1366644d0761cdb79a59c5386c6c25/digitalisierung-chancen-und-herausforderungen-kurz-data.pdf>, S. 7, abgerufen am 15.11.2016
22. DGB-Index Gute Arbeit, Report 2016, S. 11
23. Statistik Austria, MZ-AKE 2015
24. Beschäftigungsquote Frauen 2015 (Eurostat): Schweden: 74 %, Österreich: 67 %
25. Differenz auf Basis 2014 (Eurostat): Siehe dazu auch: Pirklbauer, Sybille / Freidl, Julia / Hauer, Gerlinde (2016): Teilweise Vollzeit oder volle Teilzeit? Überlegungen aus frauenpolitischer ArbeitnehmerInnensicht. In: Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia: 40 Jahre – 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Sozialpolitik in Diskussion – Band 18. Wien, Juni 2016, S. 56
26. Siehe dazu: Schwendinger, Michael (2015): Arbeitszeiten in Österreich. Wunsch und Realität, Dezember 2015
27. Siehe: Mehr Zeit für die Familie, abgerufen am 17.11.2016