

Digitalisierung hat (k)ein Geschlecht

1. Technikzentrierte Debatte verstellt Blick auf Arbeitsmarktperspektiven	120
2. Wissen über Branchen mit dem Fokus Geschlecht aufbauen	121
3. Digitalisierung ist kein isoliertes Phänomen	122
3.1 Arbeitszeitfragen als Richtungsentscheidung	123
3.2 Qualifizierung muss umfassend betrachtet werden	124
3.3 Die digitale Dividende nutzen	126
4. Conclusio: Feministische Perspektiven und soziale Innovation	127

Gerlinde Hauer

*Mitarbeiterin der
Abteilung Frauen –
Familie der AK Wien*

*Barbara
Hofmann*

*Leiterin der Abteilung
Gleichstellungspolitik
und Nachwuchsför-
derung des Karl-
Renner-Instituts*

Petra Sauer

*Ökonomin am
Department Volks-
wirtschaft und am
Institut Economics
of Inequality (INEQ)
der WU Wien sowie
Mitglied des BEL-
GEWUM und der
VrauWL*

Auszug aus WISO 3/2017

isw

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

*Entwicklung
einer geschlechterbezogenen
Perspektive auf
Digitalisierung*

Die Geschlechterperspektive wird bei den aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung eine zentrale Rolle spielen, das betonen Kutzner/Schnier in ihrem aktuellen Beitrag zu „Geschlechterverhältnissen in Digitalisierungsprozessen“¹. Die zunehmende Erwerbsarbeit von Frauen, deren Qualifikationen und nicht zuletzt deren Ansprüche auf existenzsichernde gute Arbeit sehen sie als wichtigste Gründe dafür. Sie schließen daraus aber keineswegs, dass Frauen automatisch von diesen Digitalisierungsprozessen profitieren werden. Forschungsergebnisse zu Erwerbsarbeit lassen hier ihrer Meinung nach begründete Zweifel aufkommen. Umso wichtiger wäre eine geschlechterbezogene Perspektive auf die Prozesse der Digitalisierung von Arbeit, die allerdings bislang fast vollständig fehle – trotz omnipräsenter Digitalisierungs-Debatten. Ein Befund, der auch für Österreich zutrifft.² Aber warum gibt es diesen „blind spot gender“? Und wo ist anzusetzen für eine feministische Analyse, um daraus Handlungsfelder ableiten zu können?

1. Technikzentrierte Debatte verstellt Blick auf Arbeitsmarktperspektiven

In ihrer Analyse weisen Kutzner/Schnier darauf hin, dass in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung die Aussagen über erwartete Arbeitsmarkteffekte und die Gestaltbarkeit von Arbeit bis hin zu den Grenzen der Digitalisierung bislang widersprüchlich und teilweise stark an technischer Realisierbarkeit orientiert sind. Diese technikzentrierte Perspektive ist ebenso in der wissenschaftlichen, aber auch in der öffentlichen Debatte in Österreich dominant und verstellt den Blick auf Arbeitsmarktperspektiven, insbesondere von Frauen. Denn (auch) Technik ist nicht geschlechterneutral – wie feministische Forscherinnen bereits in den vergangenen Jahrzehnten vielfach aufgezeigt haben – sondern es gibt eine scheinbar selbstverständliche Verbindung zwischen Männern und Technik, die kulturell konstruiert ist: „The taken-for-granted association of men and machines ist the result of the historical and cultural construction of gender (Judy Wajcman, 2010)“³. Das zeigt sich beispielsweise in der z.T. bis heute geäußerten Unterstellung, Frauen seien technisch weniger kompetent als Männer, mit der Frauen von attraktiven Positionen ferngehalten werden sollen. Aber auch in der Hervorhebung sogenannter „weiblicher“ Kompetenzen: „Wenn heute argumentiert

wird, die neuen Technologien würden gerade ‚weibliche‘ Eigenschaften wie Verständnis und Kooperationsfähigkeit verlangen, werden Frauen wieder auf scheinbar natürliche Eigenschaften festgelegt“⁴. Damit ist Technik nicht wertfrei zu beurteilen, sondern Geschlechterbeziehungen und soziale Beziehungen insgesamt sind ihr immanent. Die Techniksoziologin Judy Wajcman plädiert für ein Verständnis des „mutual shaping“, d.h. eines Verständnisses der gegenseitigen Beeinflussung von technischer Innovation und sozialen Umständen⁵. Oder anders gesagt, Technik ist weder gut noch schlecht, sondern so gut oder so schlecht wie das gesellschaftliche Umfeld, in dem sie zum Einsatz kommt.

*Technik ist nicht wertfrei
„mutual shaping“*

2. Wissen über Branchen mit dem Fokus Geschlecht aufbauen

Für eine notwendige Ausdifferenzierung der gesellschaftlichen Debatte zur Digitalisierung von Arbeit aus einer Geschlechterperspektive bräuchte es eine gute empirische Basis, die bislang fehlt, führen Kutzner/Schier weiter aus. Notwendig sei die Erforschung der Entwicklung von Arbeit in den verschiedenen Branchen im Kontext der Digitalisierung mit dem Fokus auf Geschlecht. Daraus ließe sich in einem zweiten Schritt reflexives Handlungswissen zur geschlechterkompetenten Gestaltung digitalisierter Arbeit gewinnen⁶.

Ein solches empirisches Wissen fehlt auch in Österreich weitgehend und wäre aufzubauen.

Aufgrund des stark geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitsmarktes ist es insbesondere von Bedeutung, sich näher mit Kernbranchen der Frauenbeschäftigung, wie z.B. dem Handel⁷ mit über 300.000 beschäftigten Frauen in Österreich (18 % aller beschäftigten Frauen insgesamt!⁸) – der aufgrund der Größe und des traditionell stabilen Arbeitskräftebedarfs stabilisierende Funktion für die Frauenbeschäftigung in Österreich insgesamt hat –, und den Banken (40.000 beschäftigte Frauen, 54 % Frauenanteil⁹), zu befassen. Letztere ist eine der wenigen großen Branchen der Privatwirtschaft mit gut bezahlten Jobs für höher qualifizierte Frauen mit Matura und Akademikerinnen¹⁰, die nicht nur hinsichtlich qualifikatorischer Anforderungsprofile stark im Umbruch ist, sondern auch deutliche Beschäftigungsrückgänge in den letzten Jahren (5–7 % von 2008–2015 und deutlicher Anstieg der Teilzeitquote) zu verzeichnen hatte und

Kernbranchen der Frauen:

Handel, ...

Banken-, ...

*... und soziale
Dienstleistungen*

auch zukünftig von Jobabbau betroffen sein wird.¹¹ Wobei insbesondere auch Verschiebungen hinsichtlich Qualifikationsstrukturen (Stichwort: Auf- oder Abwertung von Tätigkeitsbereichen), Beschäftigungsqualität und Einkommen (Stichwort: abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse oder Zunahme prekärer Jobs, Teilzeit) in den Blick genommen werden müssen, um die Qualität der Arbeit zu sichern bzw. auszubauen. Aber auch der gesamte Bereich der sozialen Dienstleistungen, als Wachstumsbranche, in der aber hinsichtlich personeller Ressourcen, Einkommen und Beschäftigungsqualität in vielen Bereichen großer Handlungsbedarf besteht, muss stärker thematisiert werden.¹²

3. Digitalisierung ist kein isoliertes Phänomen

Wie Digitalisierungsprozesse mit sozialen Prozessen zusammengedacht werden können und welche Handlungsfelder sich daraus ableiten lassen, präsentierte die Soziologin Kerstin Jürgens in der Veranstaltung „Digitale Arbeit – Feministische Perspektiven“ im April 2017 in Wien¹³. Sie identifizierte für Deutschland neben der Digitalisierung folgende weitere „Baustellen“:

- die mit der Alterung der Gesellschaft verbundene Frage, wie zukünftig der Arbeitskräftebedarf gedeckt werden kann,
- die „Erschöpfung“, die in der aktuellen deutschen Diskussion über zu hohe zukünftige Kosten durch Arbeitsausfall und Rehabilitation aufgrund psychischer Erschöpfung problematisiert wird, und
- die „Feminisierung“ des Arbeitsmarktes, also die positive Entwicklung der gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit bei gleichzeitig strukturellen Problemen des geschlechtssegmentierten Arbeitsmarktes, die u.a. auch den großen Lücken bei der Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur geschuldet sind.

Der digitale Wandel ist dabei Anlass, bekannte Konflikte wieder neu aufzuwerfen; soziale Errungenschaften wie z.B. Arbeitszeitregulierung und Gesundheitsschutz werden verstärkt in Frage gestellt und Deregulierung als Voraussetzung postuliert, um den digitalen Wandel zu bewältigen.

Von dieser Analyse ausgehend identifiziert Jürgens mehrere zentrale Handlungsfelder.

3.1 Arbeitszeitfragen als Richtungsentscheidung

Problematisch ist die starke Polarisierung der Arbeitszeit, insbesondere aufgrund des hohen Anteils von Frauen in Teilzeit, da nach wie vor die Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit der Sorgearbeit nicht gegeben ist. Schließlich entscheidet die Dauer der Erwerbsarbeitszeit über den beruflichen Status, das Einkommen sowie die Absicherung im Alter. In der flexibleren Gestaltbarkeit der Arbeitszeit durch digitale Technologien wird hier oft Gleichstellungspotenzial gesehen. Frauen könnten etwa durch vermehrte Arbeitszeitflexibilität und vermehrten Einsatz vom Homeoffice profitieren, da diese die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern würden. Die Befunde sind hier allerdings eher ernüchternd bzw. zeigen auf, dass hier die Stressbelastungen nicht selten steigen.¹⁴ Wajcman führt dazu Zeitverwendungsstudien an, die zeigen, dass vor allem arbeitende Mütter und allen voran alleinerziehende arbeitende Mütter die höchsten Belastungen aufweisen.¹⁵ Arbeitszeitflexibilität wird insbesondere dann die Vereinbarkeit befördern, wenn sie mit arbeitnehmerInnenfreundlichen Arbeitszeitmodellen, eigenständigen Flexibilisierungsmöglichkeiten für Beschäftigte und Planbarkeit von Erwerbs- und Familienzeiten verbunden ist.

*Vereinbarkeit
von Erwerbs-
und Sorgearbeit*

Die Digitalisierungsdebatte wird auch gerne dafür genutzt, die Regulierung der Arbeitszeit überhaupt in Frage zu stellen, da Beschäftigte durch die flexiblen Arbeitsmöglichkeiten keine „Bevormundung“ mehr bräuchten wie beispielsweise in der Argumentation des deutschen Arbeitgeberverbands, wie Kerstin Jürgens ausführt. Hier muss aufgezeigt werden, dass das in letzter Konsequenz auf längere Arbeitszeiten hinausläuft, die mit wichtigen Zielen der Gesunderhaltung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Konflikt geraten. Auf ArbeitnehmerInnen-Seite wird in Deutschland daher über „atmende Lebensläufe“ mit flexibel nutzbaren Wahlarbeitszeiten diskutiert, die eine Sockelzeit und eine Korridorzeit vorsehen, um den Beschäftigten je nach Lebenslage die Möglichkeit zu geben, kürzer oder länger zu arbeiten.¹⁶ Ähnliche erprobte Modelle gab es bereits 1994 in Deutschland, als die Volkswagen AG das Modell der „atmenden Arbeitszeiten“ im Rahmen der Tarifverträge einführte. Dabei bewegten sich die Arbeitszeiten innerhalb eines Korridors und wurden über Arbeitszeitkonten verwaltet. Ein Aspekt, der bei der Flexibilisierung oder gar Verkürzung der Arbeitszeit jedenfalls

*„atmende
Lebensläufe“*

in den Vordergrund tritt, ist, wie eine weitere Verdichtung von Arbeit verhindert werden kann und ein notwendiger Personal- ausgleich ermöglicht wird.¹⁷ Hinzu kommen Fragen darüber, wie es jenen ergeht, die Sorgearbeit wahrnehmen, deshalb Zeiten verkürzen, aber keine Kompensation dafür erhalten. Ganz abgesehen von der Frage, wie das mit der aktuellen Vollzeit-Arbeitszeitnorm überhaupt erreicht werden kann. Diskussionen über Zeitsouveränität müssen demnach Fragen von Geschlecht und Einkommen mitbehandeln. Und es geht auch um eine Umverteilungsdebatte zwischen den Geschlechtern. Wenn klar ist, dass Frauen und Männer gleiche Chancen im Beruf haben sollen und sich auch gleichermaßen um Kinder kümmern sollen, kann die Arbeitszeitnorm nicht bei 38-40 Stunden liegen, sondern dann muss sie sich eher in Richtung 35 Stunden entwickeln, so die logische Schlussfolgerung von Kerstin Jürgens. Also geht es auch darum, Arbeitszeitverkürzungsmodelle zu diskutieren.

Damit steht der Konflikt um das Arbeitszeitgesetz – wie Kerstin Jürgens feststellt – für eine Richtungsentscheidung in der Umverteilungsfrage von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Ein Befund, der wohl nicht nur in Deutschland Gültigkeit hat.

3.2 Qualifizierung muss umfassend betrachtet werden

Als weiteres zentrales Handlungsfeld sieht Kerstin Jürgens die Qualifizierung. Sie versteht darunter einen sehr weiten Begriff, der sowohl die berufliche Qualifizierung als auch das Bildungssystem und auch die Herausforderungen, die sich aufgrund des stark segmentierten geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes ergeben, umfasst.

*dynamische
Schule*

Ein starres Bildungssystem, das an stringente Qualifizierungsabläufe geknüpft ist, hilft Kindern nicht, sich darauf vorzubereiten, dass sie nicht ein Leben lang in einem Bereich tätig sein werden. Stattdessen ist es für Kinder notwendig, sich über soziale Schichten hinweg auszutauschen, sich auszuprobieren und Stärken zu erkennen.

Gleichzeitig geht es auch darum, Menschen, die bereits im Erwerbsleben stehen, begleitende Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten. Technologischer Wandel bringt auch sich perma-

nent ändernde Anforderungen mit sich, was entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten erfordert, egal ob es darum geht, im etablierten Beruf bleiben zu können, oder um Menschen beruflichen Wechsel zu ermöglichen. Jedoch dominiert insbesondere bei der betrieblichen Weiterbildung auch in Österreich das von Jürgens für Deutschland festgestellte Prinzip „Wer hat, dem wird gegeben“, d.h. wer gut qualifiziert ist, der profitiert auch von Weiterbildung. Hier gilt es stärker den Fokus auf niedrig Qualifizierte zu richten, was insbesondere auch Frauen zugute kommen würde. Außerdem kommen Weiterbildungsmaßnahmen vor allem Vollzeitbeschäftigten zugute, Frauen sind aber oft teilzeitbeschäftigt. Auch hier braucht es gleiche Weiterbildungschancen.

*gleiche Weiter-
bildungschancen*

Wesentlich ist nicht zuletzt die Erhöhung des Mädchen- und Frauenanteils in den MINT-Bereichen, das sind mathematische, ingenieur-, naturwissenschaftliche und technische Studien. Von Basisqualifikationen im schulischen Bereich bis hin zur Absolventinnenrate im akademischen MINT-Bereich und über den Bildungsbereich hinaus reichen hier die Handlungsfelder. So stellte Brigitte Ratzer, Leiterin der Abteilung für Genderkompetenz an der TU Wien, im Rahmen der Veranstaltung „Digitaler Wandel – Feministische Perspektiven“ fest, dass es mittlerweile nicht mehr so wenige weibliche Absolventinnen in diesen Studienbereichen gab. Das Problem läge vielmehr in den Unternehmen, die diesen Frauen keine entsprechenden Jobchancen bieten. Ähnlich stellen das auch Kutzner/Schnier für Deutschland am Beispiel der Informatik fest: Obwohl die Zahl der Informatikstudentinnen langsam ansteigt, zeige die Praxis, dass viele Absolventinnen nach kurzer Zeit die Branche aufgrund einer männlich geprägten Kultur in den technischen Bereichen wieder verlassen. Frauen würden nicht permanent gegen Klischeedenken ankämpfen wollen, wonach sie weniger geeignet seien für diesen Beruf. Hier wäre also an der Unternehmenskultur und vor allem an den Rollenstereotypen zu arbeiten¹⁸. Ein Problem nicht nur hinsichtlich der eingeschränkten Arbeitsmarktchancen von Frauen in einem Bereich, in dem wie im gesamten MINT-Bereich (mathematische, ingenieur-, naturwissenschaftliche- und technische Berufe) der Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften steigen wird, sondern auch in Bezug auf die Technikgestaltung an sich. Denn nur wenn auch

*Unternehmens-
kultur*

Algorithmen

Frauen hier entscheidend mitgestalten, besteht die Chance, dass Geschlechterstereotypen z.B. durch Algorithmen nicht weiter fortgeschrieben werden bzw. dass vorhandene Software auf solche Stereotype überprüft wird¹⁹. So nimmt beispielsweise Google-Translate automatisch die männliche Berufsbezeichnung eines Computertechnikers, weil es aufgrund der Wahrscheinlichkeitsrechnung in den meisten Fällen stimmt. Oder – um ein weiteres Beispiel zu nennen – einem Mädchen wird bei der Internet-Recherche zu Ausbildungsmöglichkeiten nicht die HTL als Erstes angeboten, weil es aufgrund des niedrigen Anteils von Frauen in diesem Schultyp als unwahrscheinlich gilt, dass Mädchen diesen Schulzweig wählen. Zwei Beispiele, anhand derer Agnes Streissler-Führer, Mitglied der Bundesgeschäftsführung der Gewerkschaft GPA-djp, zuständig für Digitalisierung, bei der Veranstaltung „Digitale Arbeit – Feministische Perspektiven“ aufgezeigt hat, wie durch digitale Techniken, etwa Algorithmen, die vorurteilsbehaftete Welt abgebildet und ausgewertet wird und daraus Erwartungswerte für die Zukunft gemacht werden, ohne sie zu ändern – und damit Stereotype verstärkt werden.

3.3 Die digitale Dividende nutzen

Den Blick auf die gesellschaftlichen Auswirkungen von Digitalisierungsprozessen zu richten – bis hin zu einer Diskussion über die Verteilung einer etwaigen „digitalen Dividende“ –, ist für Jürgens ein weiteres wichtiges Handlungsfeld. Wer profitiert auf welche Weise von geänderten, automatisierten Abläufen und der damit verbundenen Produktivitätssteigerung? Wie kann es gelingen, diese digitale Dividende so zu nutzen, dass es anderen Bereichen bzw. der Gesellschaft insgesamt zugutekommt? Könnte diese beispielsweise auch für eine Aufwertung des Pflegebereichs, der schlecht bezahlt und bewertet ist, genutzt werden? Allerdings: Die digitale Dividende ist laut Jürgens noch nicht sichtbar. Hier stellt Jürgens drei Positionierungen unter ÖkonomInnen fest. Jene, die die Erträge aus der digitalen Dividende als schon ausgeschöpft betrachten; jene, die die digitale Dividende als bald eintreffend sehen; und jene, die dafür keine adäquaten Messkriterien feststellen können. Davon unabhängig geht es vor allem auch darum, den bestehenden Produktivitätsbegriff selbst zu hinterfragen: Ist es nicht auch produktiv, für Kinder zu sorgen und alte Menschen zu pflegen?

*Wertschöpfung
verteilen*

4. Conclusio: Feministische Perspektiven und soziale Innovation

In Bezug auf Chancen in Richtung mehr Geschlechtergerechtigkeit halten Kutzner/Schnier fest: „Digitalisierung ist kein natürlicher, sondern ein sozialer Prozess, der verschieden gestaltet werden kann. In diesen Prozess fließen immer auch Interessen ein. Um Digitalisierung geschlechtergerecht zu gestalten, ist es notwendig diesen Prozess bewusst und beteiligungsorientiert anzulegen. Es gilt, das alltägliche Handeln zu hinterfragen, das selbstverständlich Gewordene, das ‚Wir haben das schon immer so gemacht‘ zu reflektieren, um es dann zu verändern“²⁰. Denn jede neue Technologie kann Anlass sein, Geschlechterverhältnisse neu zu verhandeln, Machtverhältnisse, Rollenzuschreibungen, Arbeitsteilungen neu zu hinterfragen – eine Schlussfolgerung von Wajcman, die heute genauso zutreffend ist wie vor 20 Jahren²¹.

sozialer Prozess

divers und beteiligungsorientiert

Wichtige Voraussetzung dafür ist, Frauen in sämtliche Diskussionsprozesse zu Digitalisierung einzubinden. Denn nur so kann gesamtgesellschaftlich profitiert werden.

Folgende Fragen sind dabei zentral:

- Welche Digitalisierung wollen wir?
- Wie kann die Digitalisierung dafür genutzt werden, Probleme zu lösen, Arbeit anzureichern und damit qualitativ aufzuwerten und gute Vereinbarkeitslösungen zu schaffen?
- Wo ist der Einsatz künstlicher Intelligenz sinnvoll und wo nicht, weil auch weiterhin menschliche Interaktion im Zentrum stehen soll?
- Wie können wir die Lösungen so umsetzen, dass sie auch zu einer sozialen Innovation werden und damit gesamtgesellschaftlich von Nutzen sind?

Abschließend sind insbesondere zwei zentrale Stärken eines feministischen Blicks auf den digitalen Wandel zu nennen: Da der feministischen Analyse ein umfassender Arbeitsbegriff zugrunde liegt, ist es möglich, die Auswirkungen des digitalen Wandels auf bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Pflege- und Sorgearbeit sowie ihre wechselseitige Bedingtheit (besser) zu erfassen. Untrennbar damit verbunden ist der Fokus auf Potenziale der Gestaltbarkeit in Veränderungsprozessen. Damit können

umfassender Arbeitsbegriff

Risiken, aber auch Chancen, die sich durch die Digitalisierung speziell für Frauen, aber auch für die Gesellschaft als Ganzes ergeben, besser erkannt werden. Eine feministische Perspektive auf den digitalen Wandel und die Veränderungen der Arbeitswelt ermöglicht also die Gestaltung ganz im Sinne der Vision Johanna Dohnals einer „... menschlichen Zukunft. Ohne Rollenzwänge, ohne Macht- und Gewaltverhältnisse, ohne Männerbündelei und Weiblichkeitswahn.“

Literatur:

- Jürgens, Kerstin / Hoffmann, Reiner / Schildmann, Christina (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Bielefeld
- Wajcman, Judy (2015): Pressed for Time. The Acceleration of Life in Digital Capitalism. The University of Chicago
- Kutzner, Edelgard / Schnier, Victoria (2017): Geschlechterverhältnisse in Digitalisierungsprozessen von Arbeit. Konzeptionelle Überlegungen und empirische Fragestellungen, in: Arbeit 26/1, S. 137-157
- Jürgens, Kerstin (2017): Digitale Arbeit – Feministische Perspektiven, siehe <http://www.renner-institut.at/publikationen/video/detail/digitale-arbeit-feministische-perspektiven/>, https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeidigital/Digitale_Arbeit_Feministische_Perspektiven.html, aufgerufen am 29.08.2017
- Auer, Eva / Wach, Iris (2016): Banken – ein interessanter Arbeitsmarkt in einem herausfordernden Umfeld, Spezialthema zum Arbeitsmarkt Oktober 2016, Arbeitsmarktservice

Anmerkungen:

1. 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.
2. S. dazu: Hauer, Gerlinde (2016): Digitalisierung – Selbstläufer Richtung Gleichstellung. Von der Hartnäckigkeit geschlechtstypischer Zuschreibungen, dem Strukturwandel in wichtigen Frauenbranchen und der Chance sozialer Innovation. In: WISO 4/2016, S. 171ff.
3. Wajcman 2010, S. 144, zitiert nach: Kutzner / Schnier (2017): a.a.O., S. 142
4. Kutzner / Schnier (2017): a.a.O., S. 151
5. Wajcman 2010, S. 148, zitiert nach: Kutzner / Schnier (2017): a.a.O., S. 142
6. Kutzner / Schnier (2017): a.a.O., S. 144
7. Eine aktuelle FORBA-Studie zu den Auswirkungen des Online-Handels auf die Beschäftigung im Einzelhandel (= größter Sektor im Handel, neben Großhandel und KFZ-Handel) insgesamt zeigt, dass die Beschäftigung zwar in einzelnen Teilsegmenten, wie z.B. dem Buchhandel, zurückgegangen ist, aber insbesondere durch das Bevölkerungswachstum, von dem der mit Abstand größte Sektor, der Lebensmitteleinzelhandel, profitiert, bislang insgesamt relativ stabil ist. Es ist anzunehmen, dass der Online-Handel die zukünftige Beschäftigungsentwicklung im Einzelhandel zwar spürbar bremst, sie aber nicht zum Erliegen bringen wird. Zukünftig könnten aber durch den steigenden Online-Handel 7000 – 14.000 (2 – 4% der Beschäftigten) Jobs bis 2020 bedroht sein und hier vor allem Frauen-Jobs. Denn von neuen Jobs, die durch den Online-Handel entstehen, im Bereich IT (zumindest im hochqualifizierten Bereich), in der Zustell-Logistik oder auch in der Lagerarbeit, profitieren stärker Männer, sofern sich an Geschlechterverteilung in diesen

Sektoren nichts ändert. In: Eichmann, Hubert / Nocker, Matthias / Georg, Adam (2016) Online-Handel. Trendanalysen zu Entwicklungen und Folgewirkungen auf Beschäftigungsstrukturen in Österreich, Wien 2016, S. 7, 74, 94. Unberücksichtigt blieben in dieser Studie Beschäftigungseffekte durch die im stationären Handel laufend stärker eingesetzten digitalen Technologien (z.B. Automatisierungen in der Warenlogistik, automatisierte Supermarktkassen). Wichtig wäre angesichts dieser Veränderungen auch eine qualitative Analyse mit Genderfokus, d.h. welche Auswirkungen die technologischen Innovationen auf Änderungen bei den Anforderungsprofilen haben und wie sich das auf die Beschäftigungsqualität von Frauen und Männern auswirkt, um Gestaltungspotenziale im Sinne der Beschäftigten sichtbar zu machen und Abwertungen von Beschäftigungssegmenten zu verhindern.

8. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2016. Statistik Austria
9. Österreichische Nationalbank 2015
10. Bankangestellte (Männer und Frauen) weisen überdurchschnittlich öfter als in anderen Sektoren der Privatwirtschaft Matura- oder Hochschul-Bildungsabschlüsse auf, arbeiten auch in Berufen mit höherer Qualifikation wie Führungskräfte, akademische Berufe und TechnikerInnen und haben stabilere Beschäftigungsverhältnisse als in anderen Sektoren der Privatwirtschaft. Aus: Financial Stability Report 32(2016) – Oesterreichische Nationalbank (OeNB), S. 83ff
11. Auer, Eva / Wach, Iris (2016): Banken – ein interessanter Arbeitsmarkt in einem herausfordernden Umfeld, Spezialthema zum Arbeitsmarkt Oktober 2016, Arbeitsmarktservice
12. Vgl. dazu auch: Hauer (2016): a.a.O., S. 174. ff.
13. S. dazu Film-Dokumentation des Vortrags von Kerstin Jürgens: Digitale Arbeit – Feministische Perspektiven, Dokumentation AK Wien, Karl-Renner-Institut
14. Vgl. dazu Ergebnisse zu Digitalisierung und Vereinbarkeit aus dem „Gute Arbeit-Index 2016“ des DGB in: Hauer (2016): a.a.O., S. 180.
15. Wajcman, Judy (2015): Pressed for Time. The Acceleration of Life in Digital Capitalism. The University of Chicago S. 76f
16. Jürgens, Kerstin / Hoffmann, Reiner / Schildmann, Christina (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Bielefeld, S. 62
17. Jürgens / Hoffmann / Schildmann (2017): a.a.O., S. 140
18. Kutzner / Schnier (2017): a.a.O., S. 152
19. Kutzner / Schnier (2017): a.a.O., S. 149
20. Kutzner / Schnier (2017) : a.a.O., S.152
21. Wajcman (1994), zit. nach: Kutzner / Schnier (2017): a.a.O., S.152