



# DIGITALISIERUNG GENDERGERECHT GESTALTEN

PRÄSENTATION KSOE-DOSSIER „DIGITAL + GENDERGERECHT“

GERLINDE HAUER | AK WIEN 11.JULI 2019

# INHALTE

1. Was ist Digitalisierung?
2. Geht uns die Arbeit aus?
3. Was wird diskutiert?
4. Was soll diskutiert werden?
5. Branchenbeispiel: Banken

## WAS IST DIGITALISIERUNG?

“Kurz gesagt bedeutet Digitalisierung, Informationen maschinenoperabel zu machen. Das heißt, wir verwandeln Informationen in eine digitale Form, sodass eine logische Maschine damit operieren kann. (...) Wir tun das, seit wir Computer nutzen, also spätestens seit den Fünfzigerjahren des letzten Jahrhunderts.(...) Die aktuelle Digitalisierung ist allerdings viel mehr als das. Richtig verstanden ist Digitalisierung vor allem **Kommunikation zwischen Menschen (...)** **das Entstehen eines gigantischen Informationsraums** (...) der weit mehr ist als eine gigantische digitale Bibliothek, als Algorithmen oder hyperschnelle Breitbandleitungen. **Es ist vielmehr ein sozialer Handlungsraum entstanden, der Menschen miteinander vernetzt.** Hier lernen sich Menschen kennen, interagieren miteinander und tauschen sich aus. (...)Arbeitswelt und Lebenswelt sind auf eine ganz neue Weise miteinander vernetzt” (Vortrag von Kira Marrs, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung ISF, beim ver.di Bundeskongress 2015, Hervorhebungen GH)

## GEHT UNS DIE ARBEIT AUS?

- **Quantitative Beschäftigungseffekte offen** – viele Studien mit zum Teil diametral unterschiedlichen Prognosen; Studien/Prognosen, die sehr hohe Jobverluste prognostizieren werden medial immer breit aufgegriffen → Verunsicherung! Blick zurück ins letzte Jahrhundert zeigt, dass technologischer Wandel zu mehr Beschäftigung geführt hat – allerdings begleitet von sukzessiver Arbeitszeitverkürzung!
- **Sicher ist, dass Digitalisierung Strukturwandel in und zwischen den Branchen beschleunigt** (sowohl Frauen als auch Männer stark davon betroffen):
  - \* Ersetzen von Routinetätigkeiten, zB im Büro oder in der Fertigung
  - \* Beschäftigungszuwachs zB im Bildungsbereich, Gesundheitssektor oder in den MINT-Berufen

***„ (...) there is a little evidence that large-scale technological unemployment is actually happening or will happen in the immediate future. The real issue is the unequal distribution of work, time and money that exists already“ (Judy Wajcman 2017)***

# GEHT UNS DIE ARBEIT AUS?

## Verschiebungen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit

- **Vermarktlichung und Entmarktlichung von Arbeit:** weiterhin starkes Wachstum des bezahlten Care-Bereichs; **KonsumentInnen übernehmen Dienstleistungen** selbst ohne Zutun von MitarbeiterInnen des jeweiligen Unternehmens, z.B. Online-Banking und - Reisebuchung, Onlinehandel, Pakete werden selbst aufgegeben und abgeholt, Kredite werden online abgeschlossen.....
- **Unklarere Grenzen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit** durch mehr Möglichkeiten des orts- und zeitunabhängigen Arbeitens Risiko des Verschwimmens zwischen Arbeit und Freizeit

## WAS WIRD DISKUTIERT?

**Scheinbar geschlechtsneutral geführte Debatten** sind männlich dominierte, ohne Hinterfragung hegemonialer Strukturen, Hierarchien und Zuweisungen.

Wenn Frauen vorkommen, dann Fokussierung auf "die Frauen" statt auf das Geschlechterverhältnis und strukturelle Fragen

- **“fehlende Frau”** , zB es gibt zu wenig IT-Technikerinnen
- **“zu fördernde Frau”** oder: Wie kommen “wir” zu mehr Frauen?
- **“die Frau mit den guten Eigenschaften”** als “mögliche Gewinnerin”, zB soziale Kompetenzen sind gefragt

(Bergmann/Lechner/Pretterhofer (2017): Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0)

## WAS WIRD DISKUTIERT?

„Eine hohe „Digital Fluency“, also digitale Kompetenzen sowie neue berufliche Möglichkeiten durch Digitalisierung hilft besonders Frauen dabei, ihre Karriereaussichten zu verbessern und die nötigen Voraussetzungen für den beruflichen Aufstieg zu schaffen. Somit könnte die Digitalisierung in den nächsten Jahren dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Arbeitsleben weiter voranzutreiben.“ (in einem Artikel mit dem Titel „Gleichberechtigung: Digitalisierung schließt das Gender Gap“ über die Ergebnisse einer Studie des Beratungsunternehmens Accenture “Getting to Equal: How Digital is Helping Close the Gender gap at work“ in „Computerwelt“ vom 6. März 2016)

“Die Digitalisierung ist für Frauen so etwas, wie es die Pille in den Sechzigerjahren war: Sie eröffnet alle möglichen Freiheiten.” (Sylvia Coutinho, Brasilien-Chefin der Großbank UBS, auf dem Global Summit of Women in Warschau 2016)

## WAS SOLL DISKUTIERT WERDEN?

### ■ Technikgestaltung statt technikgetriebener Wandel

*„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“ (Kutzner/Schnier (2017) Geschlechterverhältnisse in Digitalisierungsprozessen von Arbeit)*

### ■ Erweiterung der Perspektive auf den Dienstleistungsbereich statt einseitiger Fokussierung auf die Industrie

Unter dem Label “Industrie 4.0” ist es gelungen die eigentlich branchen- und sektorenübergreifend stattfindende Entwicklung stark auf die männlich dominierte und konnotierte Industrie zu fokussieren (Bergmann 2017). Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten arbeitet jedoch im Dienstleistungsbereich: acht von zehn Frauen, sechs von zehn Männern.



## WAS SOLL DISKUTIERT WERDEN?

- **Beteiligungs- und Gestaltungsmöglichkeiten verbreitern:**
  - **Frauen als Expertinnen zu Digitalisierungsthemen**, z.B. bei Veranstaltungen einbinden → Änderung bei der Einladungskultur einfordern!
  - **Förderpolitik:** große Fördervolumina: Nach einer Auswertung in der Studie von Bergmann 2017 entfielen auf das Themenfeld „Digitalisierung“ allein innerhalb der Programme der FFG (Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft, die wichtigste Förderagentur des Bundes im Bereich Forschung, Technologie und Innovation) im Zeitraum von 2014 bis 2016 Förderungsvolumina von ca. 570 Mio. EUR. Das entspricht einem Anteil von mehr als 30 % der gesamten Förderungen der FFG und jährlich ca. 190 Mio. Fördermittel → Befund: Förderung manchmal mit, vor allem aber ohne „Gender“.
  - **Diverse Zusammensetzung von Entwicklungsteams in Digitalisierungsprozessen im Betrieb**
  - **Partizipative Technikgestaltung:** z.B. partizipative Softwareentwicklung (s. dazu Beitrag Heike Wiesner u.a. im ksoe-Dossier), Beschäftigte als ExpertInnen ihres Arbeitsfeldes, etc

## WAS SOLL DISKUTIERT WERDEN

### **Zur Gestaltung des Digitalen Wandels braucht es Gleichstellungspolitik mehr denn je!**

- Förderung Geschlechtergerechter Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit
- Gender Pay Gap auf allen Ebenen bekämpfen
- Bessere Ausbildungs- und Jobchancen für Mädchen und Frauen in MINT-Berufen und Aufwertung der Care-Berufe
- Fortsetzung des Ausbaus der Kinderbetreuungsplätze
- Gleiche Chancen bei betrieblichen Weiterbildungen für Frauen, insbesondere auch für jene mit niedrigen Bildungsabschlüssen und Teilzeitbeschäftigten.
- Mehr Frauen in Führungspositionen

Etc.

## BRANCHENBEISPIEL: BANKEN

- **Eine der am stärksten von digitaler Transformation betroffenen Branchen**
- **Überwiegend Frauen beschäftigt** (40.000 von insgesamt 73.500 Beschäftigten), im Branchenvergleich überdurchschnittlich hoher Anteil von Frauen mit Uni- und Maturaabschluss **mit traditionell gut bezahlten Jobs**; aber auch hier männlich dominierte Führungsebenen
- **Sukzessiver Personalabbau** seit 2008, zusätzlich deutlich **überdurchschnittlich gestiegene Teilzeit**
- Veränderungen durch Digitalisierung, die zu Arbeitsplatzeinsparungen führen, wie die **Automatisierung von standardisierten Tätigkeiten betreffen sehr stark** die von **Frauen** dominierten mittleren Qualifikationen. In einigen hochqualifizierten Bereichen entstehen **neue Jobs**, allerdings Verschiebung hin zu mathematischen, statistischen und IT-Qualifikationen, die nach wie vor **männlich dominiert** sind.
- **Digitale Sprachassistenten mit weiblicher Stimme** (z.B. „Amelia“ von Credit Suisse unterstützt BankkundInnen insbesondere bei Supportfragen) – **Fortschreiben von geschlechtsspezifischen Zuschreibungen!**

## BRANCHENBEISPIEL: BANKEN

### Was es braucht:

- **Recht auf und Zeit für Qualifizierung:** erster wichtiger Schritt sind sektorübergreifende Gespräche, die in den KV-Verhandlungen 2019 zwischen GPA-djp und Arbeitgebern des Finanzsektors vereinbart wurden.
- **Proaktive Personalentwicklungsmaßnahmen:** Um- und Aufbauqualifizierung v. Beschäftigten, deren Arbeitsplätze wegzufallen drohen oder deren Tätigkeitsprofile sich massiv ändern.
- **Betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen auf allen Ebenen verstärken:** Weiterqualifizierung weiblicher Beschäftigter für (zukünftige) qualifizierte Beschäftigungsbereiche; Anforderungsprofile für neue Stellen so formulieren, dass sich auch Frauen angesprochen fühlen; fachspezifische Ausbildungen insbesondere in männerdominierten hochqualifizierten Bereichen speziell für Frauen; Festlegung von ambitionierten Zielen zum Frauenanteil in Führungspositionen und begleitende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich zugleich an Frauen und Männer richten.

Für weitere Informationen zum Bankensektor: <https://awblog.at/roboter-als-kollege/>

# DIGITALISIERUNGSFONDS DER AK WIEN



WIEN

## GESTALTUNG DES DIGITALEN WANDELS

**Es braucht Impulse den digitalen Wandel im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Daher hat die AK Wien eine Digitalisierungsoffensive gestartet:**

Neben individuellen Förderungen für Weiterbildung im Bereich Digitalisierung für Beschäftigte und Arbeitslose in Wien, dem „**Digi-Winner**“ (AK Wien in Kooperation mit dem WAFF, seit Februar 2019) <https://www.waff.at/foerderungen/digi-winner/> und dem „**Digi-Bonus**“ (AK Wien) <https://wien.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/bildungsfoerderungen/Bildungsgutschein.html>, gibt es folgende Projektförderungen:

- **Projektfonds Arbeit 4.0** (AK Wien): zweite Förderrunde startet im August 2019 – Ende Einreichfrist: Herbst 2019, <https://wien.arbeiterkammer.at/service/digifonds/index.html>
- **Wissenschaftlicher Call „Gleichstellung im Digitalen Wandel“** (AK Wien): zweite Förderrunde ab Sommer 2019 mit Einreichmöglichkeit bis 13.10.2019 <https://wien.arbeiterkammer.at/service/digifonds/Wissenschaft.html>

„Je weniger darüber gesprochen wird, desto wirkmächtiger ist die Geschlechterdifferenz“  
(Paula-Irene Villa)



**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**

