TOP 3.6.6 Veranstaltung „Digitale Arbeit – Feministische Perspektiven“

VeranstalterInnen: Abteilung Frauen und Familie in Kooperation mit dem Renner Institut und Beigewum
TeilnehmerInnenkreis: insgesamt rund 80 Personen; WissenschaftlerInnen, GewerkschafterInnen, BetriebsrätInnen, arbeitsmarktpolitische Stakeholder (AMS, WAFF, NGOs), MitarbeiterInnen von Ministerien und Parteien und AK-KollegInnen

Veranstaltungsort, -zeit: AK-Bibliothek, 27.4.2017, 18:30 bis 21:00 Uhr

1. Inhalt

Genderspezifische Aspekte sind in den Diskussionen zum Digitalen Wandel nach wie vor selten Thema. Ziel dieser Kooperationsveranstaltung war es durch den Vortrag der renommierten deutschen Soziologin Kerstin Jürgens – die auch Vorsitzende der Arbeit der Zukunft-Kommission der Böckler-Stiftung ist – wichtige Themenfelder anzusprechen und ergänzt durch die Inputs der Kommentatorinnen von Politik (Muna Duzdar), Gewerkschaft (Agnes Streissler-Führer) und AK Wien (Gerlinde Hauer) darüber mit dem Fachpublikum zu diskutieren.

2. Ergebnisse und Positionen

Ergebnisse (Sachebene):

▪ **Digitaler Wandel macht strukturelle Probleme am Arbeitsmarkt sichtbarer und Arbeitsregulative werden (wieder) in Frage gestellt:**

Kerstin Jürgens betont, dass die Art und Weise wie Gesellschaft von der Digitalisierung betroffen ist von der Ausgangslage einer Gesellschaft abhängt, und daher diese in den Blick genommen werden muss. Hier zeigen sich viele Baustellen: die Alterung der Gesellschaft, die Erschöpfung (aktuelle Diskussion in Deutschland bzgl hoher zukünftiger Kosten aufgrund Arbeitsausfall und Rehabilitation aufgrund psychischer Erschöpfung) und auch die sogenannte Feminisierung des Arbeitsmarktes (steigende Frauenerwerbstätigkeit, Problem: große Lücke bei Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur)

▪ **Die Digitalisierung wirft bekannte Probleme und Konflikte zum Teil wieder neu auf:**

Während es in der letzten Zeit davor eine Art gesellschaftlichen Konsens darüber gab betreffend wichtiger Fragen, wie zB der Arbeitszeitfrage oder dem Gesundheitsschutz, wird die Digitalisierung zum Anlass genommen vieles wieder in Frage zu stellen, was als soziale Errungenschaften (zB Arbeitsregulierungen) erreicht wurde, stellt Jürgens fest. In der deutschen Kontroverse stehen sich folgende Paradigmen gegenüber: Einerseits wird darauf gedrängt die Digitalisierung für Deregulierungen von sozialen Errungenschaften zu nutzen, was als Voraussetzung dafür gesehen wird den Digitalen Wandel zu schaffen. Demgegenüber steht der Wille an bestimmten Prinzipien wie der sozialen Marktwirtschaft festzuhalten und in Richtung einer digitalen sozialen Marktwirtschaft zu gehen (Letzteres wird zB vertreten von den ExpertInnen der Arbeit der Zukunft-Kommission der Böckler Stiftung oder dem BeraterInnenkreis des dt Arbeitsministeriums – BMAS). Es geht also darum welche Art von Digitalisierung wir wollen. In eine ähnliche Richtung stellt Muna Duzdar in ihrem Beitrag fest, dass die Digitalisierung nicht nur ein technisches Phänomen ist, sondern alle Lebensbereiche, die von einem enormen Wandel betroffen sind, umfasst. Die digitale Welt kann auch nicht von der analogen Welt entkoppelt werden und alle Auseinandersetzungen, die wir heute in der analogen Welt führen (zB um Umverteilung, soziale Gerechtigkeit, ...), genau diese Auseinandersetzungen müssen auch für die digitale Welt geführt werden. Da heißt es für Muna Duzdar vorsichtig zu sein, dass durch die Digitalisierung in der scheinbar alles möglich wird, soziale Errungenschaften nicht zu Lasten der Beschäftigten auf der Strecke bleiben. Weiters streicht Muna

Duzdar hervor, dass Diskriminierungen die in der analogen Welt vorhanden sind noch einmal in der digitalen Welt verstärkt werden (zB vom „Hass im Netz“ sind Frauen, vor allem auch junge Mädchen, noch einmal viel stärker betroffen). Ebenso zeigt sich, dass in der digitalen Arbeitswelt auf den ersten Blick sehr viel Freiheit und Unabhängigkeit für Frauen möglich sei, aber wenn man genauer hinschaut bedeutet das oft prekäre Arbeitsverhältnisse, wo sich die Frage stellt, ob die Person vom Verdienst überhaupt noch leben kann. Es braucht daher verstärkt Antworten, dass prekarierte Arbeitsrealitäten nicht zu Einfallstoren werden.

▪ **Gehen durch Digitalisierung Arbeitsplätze verloren und wie betrifft es Frauen?**

Szenarien über zukünftige Beschäftigungsentwicklungen sind lt Jürgens mit Skepsis zu betrachten. Für Deutschland wird derzeit eher davon ausgegangen, dass die Bilanz ausgeglichen sein wird: 1,5 Millionen Arbeitsplatzverlusten stehen 1,5 Millionen neue Arbeitsplätze gegenüber. Allerdings sind die Bereiche, in denen Arbeitsplätze verloren gehen, oft völlig andere als jene, die entstehen (Mismatch). Ein Bereich in dem eine Expansion erwartet wird ist der MINT-Bereich (mathematische, Ingenieur-, naturwissenschaftliche und technische Berufe) – ein Bereich in dem Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Eine Riesenbaustelle mit großem Nachholbedarf lt Jürgens. Und insgesamt ist der hoch geschlechtersegregierte Arbeitsmarkt in Deutschland – ähnlich wie in Österreich – problematisch: So ist zwar die Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland seit den 90er Jahren um 21 % gestiegen, aber das Arbeitsvolumen hat sich im selben Zeitraum nur um 4 % erhöht. Die erwartbare Automatisierung und Rationalisierung betrifft insbesondere auch jene Bereiche, in denen es Frauen gelungen ist gute berufliche Positionen zu erlangen, zB der Banken- und Versicherungsbereich. Hier haben Frauen mit Matura oder Hochschulabschluss und Männer annähernd gleiche Einkommen und berufliche Positionen erlangen können. Große Gefahr, dass Frauendomänen, die ganz gut abgesichert waren, am stärksten rationalisierungsanfällig sein werden. Die Situation in diesen Branchen führt Gerlinde Hauer in ihrem Input für Österreich genauer aus. Hier knüpft auch Agnes Streissler-Führer an: Durch die Digitalisierung sind Beschäftigungsrückgänge im Handel, in der Finanzbranche und in der Verwaltung zu erwarten, alles wichtige große Frauenbeschäftigungsbereiche (zB Frauenanteil bei Bürokräften 82 %), während hingegen bei unternehmensnahen Dienstleistungen, im IKT-Bereich und im Forschungsbereich – dort wo auch die Einkommen deutlich höher sind – Zuwächse zu erwarten und hier Frauen (stark) unterrepräsentiert sind (MINT-Berufe: 25 % Frauenanteil, IKT-Akademikerinnen und IKT-Technikerinnen: 14 % Frauenanteil) → Ohne Gegenmaßnahmen, ist Agnes Streissler-Führer überzeugt, wird die Digitalisierung den Gender Gap auf dem Arbeitsmarkt verstärken.

▪ **Qualifizierung ist entscheidend für zukünftige Jobchancen:**

Lt Jürgens gibt es in Deutschland das Problem in der Weiterbildung „Wer hat, dem wird gegeben“, dh wer gut qualifiziert ist der profitiert auch von Weiterbildung, insbesondere von betrieblicher Weiterbildung. Außerdem kommt sie insbesondere Vollzeitbeschäftigten zu Gute und Frauen sind aber oft teilzeitbeschäftigt. Es braucht weiters gezielte Förderung für Mädchen im MINT-Bereich, und auf der anderen Seite wäre es notwendig Jungen und Männer verstärkt in die Sozialen Dienstleistungsbereiche zu bringen. Hier mehr Bewegung hinein zu bringen ist aufgrund der hartnäckigen geschlechtsspezifischen Rollenbilder in vielen Bereichen eine der schwierigsten Baustellen lt Jürgens. Agnes Streissler-Führer ergänzt dazu, dass es großer Anstrengungen im Bildungsbereich bedarf, weil es in diesen MINT-Feldern einfach viel zu wenig gut ausgebildete Frauen gibt. Hier wurde dann in der Publikumsdiskussion am Beispiel der TU Wien entgegengehalten, dass es sehr wohl genügend weibliche Absolventinnen gebe, diese aber einfach nicht entsprechende Jobchancen in den Unternehmen bekommen. Dazu kommt im Hinblick auf Qualifizierung lt Agnes Streissler-Führer, dass die Techniken (Algorithmen, Big Data, etc) der Digitalisierung diesen Gender Bias leider noch verstärken, weil sie davon leben, dass sie die vorurteilsbehaftete Welt abbilden und auswerten – und nicht ändern – und daraus Erwartungswerte für die Zukunft machen (zB Google-Translate nimmt automatisch die männliche Berufsbezeichnung eines Computertechnikers, weil aufgrund der Wahrscheinlichkeitsrechnung es in den meisten Fällen stimmt; Internet Recherche eines Mädchens zu Ausbildungsmöglichkeiten wird nicht HTL als erstes

angeboten bekommen, weil das unwahrscheinlicher ist, ...). Es sollte daher ihrer Meinung nach darüber diskutiert werden, ob man diese Algorithmen nicht politisch korrigieren sollte.

▪ **Arbeitszeit:**

Problematisch ist die starke Polarisierung bei der Arbeitszeit: So stellt Jürgens für Deutschland fest, dass zwar deutlich mehr Menschen heute arbeiten, allerdings ist das Arbeitsvolumen in den letzten Jahrzehnten gleichgeblieben, dh viele Menschen arbeiten zu wenig Stunden (Niedriglohnbereich von 23 %, Minijobs 21 %). Ein weiteres Problem ist die Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit der Sorgearbeit. Interessant ist lt Jürgens, dass durch die Digitalisierung auf einmal alles möglich sein soll. Bezeichnend dafür ist die deutsche Debatte um einen neuen Flexibilitätskompromiss. Der Arbeitgeberverband hat in Deutschland eine Debatte um das Arbeitszeitgesetz angestoßen und stellt die Notwendigkeit der Reglementierung der Arbeitszeit überhaupt in Frage, flexibles Arbeiten ist möglich, die Beschäftigten bräuchten keine Bevormundung mehr. Was heißt das? Grenzenloses Arbeiten, gibt es ein Limit? Zu wessen Gunsten läuft dieser Prozess, dieser Kompromiss? Ist es auch ein Prozess zur Work Life Balance, zur Gesunderhaltung? Es wird diesbezüglich auf der anderen Seite über „atmende Lebensläufe“ diskutiert, so werden im (Ende Juni erscheinenden) Bericht der Arbeit der Zukunft-Kommission etwa Wahlarbeitszeitmodelle als gute Möglichkeit dargestellt werden (um weg von den starren Arbeitszeiten zu kommen, um den Beschäftigten je nach Lebenslage die Möglichkeit zu geben kürzer oder länger zu arbeiten). In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, ob jene, die Sorgearbeit leisten, dafür eine Kompensation bekommen sollen? Und: Es gibt eine große Wiederbelebung der Umverteilungsdebatte auch zwischen den Geschlechtern. Der Konflikt um das Arbeitszeitgesetz ist für Jürgens eine Richtungsentscheidung.

▪ **Einige Handlungsfelder:**

Umverteilungsfragen werden sehr stark in Deutschland diskutiert:

- Über ein **Bedingungsloses Grundeinkommen** wird viel diskutiert, findet aber bei den Sozialpartnern oder Gewerkschaften in Deutschland lt Jürgens keinen besonderen Zuspruch.
- Über Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung wird wieder neu diskutiert. Modelle aus den 90er Jahren, wie zB das VW-Modell, werden in der Debatte reaktiviert.
- **Wie kann es gelingen die digitale Dividende, dh. die Produktivitätssteigerung, durch den technologischen Fortschritt so zu nutzen, das es anderen Bereichen, der Gesellschaft insgesamt zugutekommt?** Darüber wird gegenwärtig viel diskutiert. Da ist insbesondere auch die Böckler-Kommission interessiert, die digitale Dividende zur Aufwertung der frauendominierten sozialen Dienstleistungsbereiche, die schlecht bezahlt und bewertet sind, zu nutzen. Allerdings: Die digitale Dividende ist lt Jürgens noch nicht sichtbar. Dafür gibt es von ÖkonomInnen/ExpertInnen verschiedene Positionen:
 1. die Erträge sind bereits ausgeschöpft oder
 2. die Erträge sind noch nicht da oder
 3. wir haben gar keine Messkriterien für die digitale Dividende. Allerdings ist die Sichtbarmachung dieser digitalen Dividende natürlich eine wichtige argumentative Voraussetzung um einzufordern, dass diese für andere Bereiche nutzbar gemacht werden soll. Es gibt also eine große Debatte über Umverteilung aber auch eine Debatte über den Produktivitätsbegriff an sich, ob man nur einem bestimmten Produktivitätsparadigma folgt oder ob wir sagen, es ist auch produktiv, wenn Kinder versorgt und alte Menschen gepflegt werden, etc.

▪ **Feministische Perspektiven – Technologischen Wandel in Richtung sozialen Fortschritt gestalten**

Aus feministischer Perspektive ist zusammenfassend wichtig: Welche Digitalisierung wollen wir? Digitalisierung soll dafür genutzt werden tatsächlich bestimmte Probleme zu lösen, Arbeit anzureichern, Arbeit qualitativ aufzuwerten und Vereinbarkeitslösungen zu schaffen. Wollen wir diese Lösungen haben und lassen sie sich so umsetzen, dass sie auch zu einer sozialen Innovation werden? Frauen können eine Stimme in dieser Debatte einbringen, zB dass künstliche Intelligenz nicht für alles eingesetzt werden soll, etwa dort wo menschliche Interaktion zentral ist; oder: Wollen wir immer erreichbar sein, wollen wir immer flexibel, immer vernetzt sein?

Frauen können It Jürgens einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass nicht die Technik führt, sondern technologische Innovation mit sozialer Innovation einhergeht.