

Digitalisierung aus einer Gleichstellungsperspektive

Nadja Bergmann – L&R Sozialforschung
FEM Tech Netzwerktreffen. 14. Oktober 2019

Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0

Basis für Vortrag sind aktuelle eigene Studien rund um das Thema Gender und Digitalisierung sowie Erkenntnisse 20-jähriger Genderforschung:

„Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0“

im Auftrag des Sozialministeriums (2017, gemeinsam mit Helmut Gassler, Ferdinand Lechner und Nicolas Pretterhofer)

„So leben wir heute ... Wiener Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben“ im Auftrag der Arbeiterkammer und der Stadt Wien (2018, gemeinsam mit Claudia Sorger)

„Digitalisierung der Arbeitswelt – Auswirkungen auf ausgewählte Branchen in den Staaten Bulgarien, Rumänien, Serbien und Österreich“ im Auftrag des ÖGB und „Digitaler Wandel im Burgenland. Erhebung des **Qualifizierungsbedarfes in ausgewählten Branchen**“ (beides laufend, gemeinsam mit Nicolas Pretterhofer und Barbara Willsberger)

Expertise im Rahmen des Dritten Gleichstellungsberichts der Deutschen Bundesregierung zum Thema „**Gleichstellungsrelevante Beschäftigungseffekte der Digitalisierung**“ (laufend, gemeinsam mit Irene Pimminger)

Und viele andere spannende Studien – siehe Literaturhinweise!

„Je weniger darüber gesprochen wird, umso wirkmächtiger ist die Geschlechterdifferenz“

(Paula-Irene Villa, Lehrstuhl Soziologie/Gender-Studies)

Weitgehend geschlechtsblinder Diskurs bis auf drei Erzählstränge

- Die „**fehlende Frau**“ – oder: wo sind die Frauen?



CHRONIK WIRTSCHAFT IMMOBILIEN KARRIERE SPORT WISSEN



- Die „**zu fördernde Frau**“ – oder: wie kommen „wir“ zu mehr Frauen?
- Versprechen 4.0 an die „**Frau mit den guten Eigenschaften**“
 - Teamfähigkeit, Flexibilität, partizipativer Führungsstil als Schlüsselqualifikation der „neuen agilen Arbeit 4.0“ (sheconomy)
 - Neue Jobprofile bilden sich heraus, die neben der fachlichen Kompetenz auch kommunikative Skills erfordern (Diekers & Laatz 2016)
 - Geschicklichkeit und Fingerfertigkeit statt Muskelkraft (Mandl 2017)
 - Vereinbarkeit einfacher mit Zeit- und Ortsungebundenheit

Digitalisierung und Gleichstellung: welche Themen?

Branchen und Arbeitsbereiche



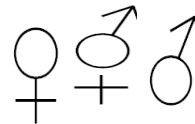
Digitale Technologien und Kompetenzen



Arbeits- und Karrierebedingungen



Aus- und Weiterbildung



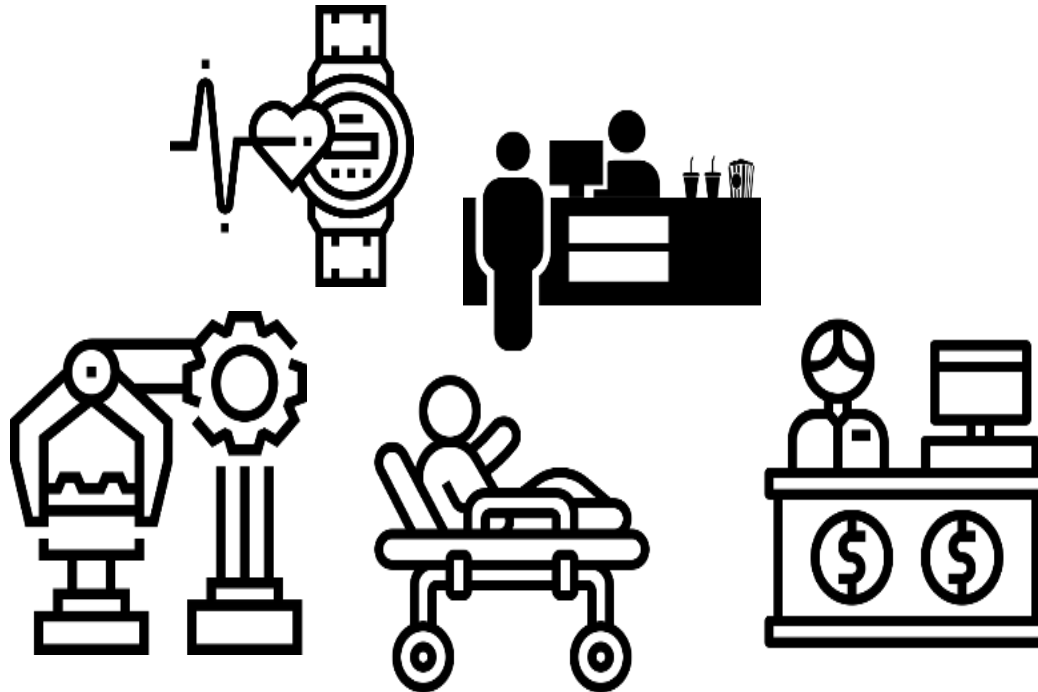
Förderungen



Diskurs



Branchen und Arbeitsbereiche



Fokus auf Branchen: Industrie 4.0 oder was ist das „Genderthema“ im Digitalisierungsdiskurs?

Abbildung 1: Fachmesse „SMART Automation Austria“: Wer erklärt? Wer fühlt sich angesprochen? Wer soll angesprochen werden?



Abbildung 4: Die Industrie 4.0 in der Werbung



Quelle: Bildmaterial von der Homepage <http://www.smart-wien.at>; Download am 3. August 2017

Abbildung 1: Bildmaterial aus der Studie „Auf der Suche nach den Industrie-4.0-Pionieren“ – die gängigen Bilder



Quelle: Mandl 2017, 41 und 105 (bzw. Titelblatt)

Fokus auf die Branchen: Dienstleistung 4.0?

Wo wird Digitalisierung sichtbar (gemacht)?



Quelle: <https://www.tt.com/wirtschaft/arbeitsmarkt/15179817/kampf-um-lehrlinge-oegb-beklagt-image-problem>, <https://www.zukunftstag-altenpflege.de/digitalisierung-in-der-pflege>

Von Digitalisierung betroffen:

Frauen in männertypischen Berufen

SEHR HOCH HOCH

23 % 28 %

Frauen in gemischten Berufen

43 % 28 %

Frauen in frauentypischen Berufen

33 % 31 %

Quelle: DGB 2017

Unterschiedliche Betroffenheit vom Strukturwandel durch Digitalisierung?

- Teilweise Verschiebung statt Abbau – aber zu wessen Gunsten? Z.B. IT-(nahe)-Berufe nehmen in allen Branchen zu – andere werden abgebaut
- keine spezifischen Analysen über neue Berufsfelder in der Dienstleistungsbranche
- Vom Wandel/Abbau stark betroffene frauendominierte Berufe, aber auch viele „resistente“ frauendominierte Berufe – teilweise unterschiedliche Befunde (Bock-Schappelwein 2016; Schätzungen zur Routinearbeit)

IKT und IKT-relevante Berufsfelder als dominantes Arbeitsmarktsegment der Zukunft? Für wem?

	Beschäftigte insgesamt		Informations- und Kommunikationstechniker/-technologie*	
	Männer-	Frauen-	Männer-	Frauen-
	Anteile		Anteile	
Herstellung von Waren	73,7%	26,3%	5,6%	2,3%
Energieversorgung	82,2%	17,8%	11,5%	6,1%
Großhandel	63,3%	36,7%	6,9%	1,0%
Einzelhandel	29,5%	70,5%	6,0%	0,3%
Verkehr	74,2%	25,8%	2,4%	0,7%
Beherbergung und Gastronomie	41,5%	58,5%	0,5%	0,2%
Information und Kommunikation	68,4%	31,6%	60,0%	25,0%
Telekommunikation	74,3%	25,7%	53,1%	13,3%
IT-Dienstleistungen	74,7%	25,3%	78,2%	50,6%
Informationsdienstleistungen	69,0%	31,0%	59,8%	18,8%
Finanz- und Versicherungsleistungen	50,0%	50,0%	9,3%	1,5%
Freiberufliche/techn. Dienstleistungen	52,2%	47,8%	6,2%	2,3%
Forschung und Entwicklung	64,1%	35,9%	13,1%	6,4%
Reisebüros und Reiseveranstalter	40,1%	59,9%	8,4%	0,0%
Wirtschaftliche Dienstleistungen	38,8%	61,2%	14,0%	0,0%
Erziehung und Unterricht	28,6%	71,4%	5,5%	0,2%
Gesundheits- und Sozialwesen	21,9%	78,1%	1,1%	0,2%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	56,7%	43,3%	4,9%	1,0%

Anteil von Frauen und Männern in IKT-Berufen nach Branchen:

- auch in Branchen mit insgesamt hohem Frauenanteil geringer Frauenanteil in IKT-Berufen

Quelle: eigene Berechnung Bergmann 2019; STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA 2019; Zahlen 2018; * Zusammenschritt verschiedener IKT-relevanter Berufe (ISCO)

IKT und IKT-relevante Berufsfelder als dominantes Arbeitsmarktsegment der Zukunft? – Frage der Wertigkeit von Tätigkeiten

Wenn Sie das vergleichen mit der IT, also ich habe beides, Pflege und IT...Pflege gibt es 40-50 offene Stellen und in der IT sind's 15 offene Stellen über Monate. Also in der IT wird schon geredet, man muss mit dem Lohn was tun, dreifacher Lohn, weil du niemanden mehr findest. Da merkst du sofort, das sind Männer und das sind Frauen. Bei der Pflege (...) da hörst nur (...), wir können uns schon das nicht leisten. In der IT denkt niemand nach, ob ich mir das leisten kann (...) weil vor der Tür wer steht und wachelt und sagt – willst nicht ein paar Tausender mehr verdienen? (Betriebsrat Spital)

Aus- und Weiterbildung: Wer hat „die“ Kompetenzen?



Geschlechtsdifferenzierte Ausbildungen:

- Informatik und klassische Ingenieursberufe; Frauenanteile rund 10% bis 20%
- EU-weiter Trend der Stagnation oder Rückgang von IKT-Absolventinnen
- Österreich: 1% aller Uni-Absolventinnen haben IKT-Abschluss, 8% der Absolventen

Geschlechtsdifferenzierende Ausbildungsinhalte:

- Anpassungen gehen in frauendominierten Berufsfeldern zögerlich von statten

Abbaus der Segregation in und durch Ausbildungen:

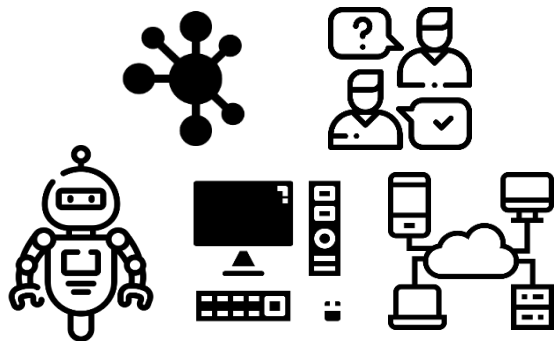
- Neben Fokus auf Frauenanteil in MINTs wäre Fokus auf MINT in frauen- bzw. gemischten Ausbildungen ein Ansatz

Digitale Kompetenzen

Neue EC-Studie (Quirós et al 2018):

- Basic digital skills: keine geschlechtsspezifischen Unterschiede
- teilweise auch keine Unterschiede bei advanced digital skills

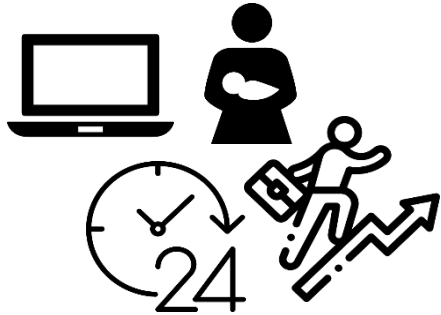
- Trotzdem bewerten junge Frauen ihre skills kritischer
- findet seltener eine „Überführung“ in beispielsweise Coding statt und
- können sich 0,4% der unter 15-jährigen jungen Frauen und 5% der jungen Männer einen IKT-Beruf mit akademischen Ausbildungshintergrund vorstellen (OECD 2016)



Vernetzung, Kommunikation, social skills ... bitte warten?

Betriebliche Weiterbildung oft enge Produktschulung – umfassende Schulungen und Lehrgänge vor allem für Führungskräfte und technische Leitung

Arbeits- und Karrierebedingungen



Selbstläufer Richtung Vereinbarkeit?
(Weibliche) Drop-outs vor allem in IKT-nahen Bereichen
„Drehtüreneffekt“ (Friedl 2017)

Auswirkungen neuer Arbeitsmethoden kaum beforscht

Flexibilität versus Autonomie versus Kontrolle

Neue Beschäftigungsverhältnisse, Plattformarbeit

Individuelle statt kollektive Arbeitszeitverkürzung
– Erhöhung der Gender Time Gaps?

Rund um die Uhr-Erreichbarkeit und Entgrenzung auf allen Ebenen

Dreh ich jetzt mein Handy wirklich ab, dann pfeift es aber nicht. Wenn ich dann um 9h das Handy aufdrehe, dann habe ich sofort die Früheinsätze drinnen, dann heißt es, ich hätte das nicht machen dürfen und es heißt ich hätte am Abend vorm schlafen gehen schauen müssen. D.h. mein Diensthandy ist definitiv rund um die Uhr aufgedreht. Wenn es ein Email-Pfeifen ist, dann ignoriere ich es und wenn es das Programm ist mit dem wir arbeiten, dann gehe ich halt schauen. Dann weiß ich es hat sich etwas geändert, ich muss wiederum meine Tour ändern, ich muss irgendwelche Kunden versorgen (...) (Frau K)

Förderungen: inwieweit schlägt sich Digitalisierung in der Verteilung öffentlicher Fördermittel nieder?



- 2014 bis 2016: 569,5 Mio. EUR für Projekte im Themenfeld „Digitalisierung“; Anteil von ca. 34 % des gesamten Förderbudgets der FFG
- Zahlen 2017: Digitalisierung hat größeren Anteil „jeder zweite Förder-Euro wird in Digitalisierung investiert“; davon der größte Anteil in die Produktion (130 Mio. Euro; 24%), gefolgt von Informations- und Kommunikationstechnologie (118 Mio. Euro; 21%), Energie und Umwelt (84 Mio. Euro; 15 %) und Mobilität (70 Mio. Euro; 12 %).



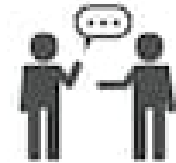
- Viele kleine Programme und Initiativen zur Förderung von Mädchen/jungen Frauen hinsichtlich der Berufswahl in Richtung Technik / MINT (z.B. Girls Day)
- In der FFG größere Schienen: das Talente-Programm (FEMtech Karriere, FEMtech, Praktika, FEMtech Forschungsprojekte) sowie w.fORTE Chancengleichheit in wissenschaftlichen und technischen Arbeitswelten (Laura Bassi 4.0)

Wie kann mehr Gleichstellung in die Digitalisierung kommen?

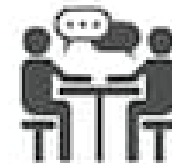
Digitalisierung breites Thema – Nutzung dieser Breite als ein Weg zu einer gerechteren Gestaltung

Sichtbarmachen versteckter Technologien in „nicht-technischen“ Branchen bzw. Vermittlung dieser in „nicht-technischen“ Ausbildungen – Verschränkung Gestaltung und Anwendung – Anknüpfungspunkte für Wechsel in IT und ähnliche Felder

Inkludierende Ausbildungen, Betriebskulturen und gemeinsame Gestaltung technologischer Entwicklungen



Allianzen statt Paralleldiskurs



Gemeinsame empirische Erkenntnisse statt blinder Flecken und vager Annahmen

DANKE!

Kontakte:

Nadja Bergmann

L&R Sozialforschung / L&R Social Research

Tel: + + 43-1-5954040 - 0

bergmann@LRsocialresearch.at

<http://www.lrsocialresearch.at>

Literatur und Bildnachweis

Bildnachweise:

Branchen und Arbeitsbereiche: designed by Freepik, Eucalyp und surang from Flaticon; Digitale Technologien und Kompetenzen: designed by Freepik, Catkuro und Eucalyp from Flaticon; Sozialkompetenz: designed by Freepik und Eucalyp from Flaticon; Aus- und Weiterbildung: designed by Freepik from Flaticon; Förderungen: designed by Freepik und Pause08 from Flaticon; Arbeits- und Karrierebedingungen: designed by Freepik und srip from Flaticon; Diskurs: designed by Freepik from Flaticon

Quellen:

OECD (2016), *Education at a Glance 2016*, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-en>

Literatur

Ahlers, Elke, Klenner, Christina et al (2018): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt. Arbeitspapier, Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Bergmann, Nadja; Gassler, Helmut; Lechner, Ferdinand & Pretterhofer, Nicolas (2017): Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0. Wien: Studie im Auftrag des Sozialministeriums.

Bergmann, Nadja; Danzer, Lisa; Willsberger, Barbara & Wieser, Regine (2016): Ausbildungssituation von jungen Frauen in handwerklich-technischen Berufen. Wien.

Binder, David; Thaler, Bianca; Unger, Martin; Ecker, Brigitte; Mathä, Patrick & Zaussinger, Sarah (2017): MINT an öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen sowie am Arbeitsmarkt. Eine Bestandsaufnahme. Wien: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft.

Literatur II

- Bock-Schappelwein, Julia (2016): Digitalisierung und Arbeit: Wie viel Routinearbeit wird von weiblichen und männlichen Arbeitskräften in Österreich geleistet? In WISO, 4/2016. Linz: Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, 97-116.
- Brutzki, Ute (2015): Arbeit 4.0 ist weiblich! Digitalisierung gendergerecht gestalten. In: Deutscher Gewerkschaftsbund: Wie weiblich ist die Arbeit der Zukunft? Chancen und Risiken der Digitalisierung für Frauen. frau geht vor Nr. 3/15, 26-27.
- Bultemeier Anja & Marrs, Kira (Hrsg.) (2016): Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen. München. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016): Handlungsbroschüre: Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen. München: ISF München.
- DGB (2017): Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen? Eine Beschäftigtenumfrage. Berlin
- Friedl, Martina (2017): Rekrutierung von weiblichen Fachkräften im technischen-naturwissenschaftlichen Bereich – Herausforderungen und Best Practices. Wien: Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.
- Halter, Martin (o.J.): Sheconomy – profitieren Frauen besonders vom digitalen Wandel?
- Hauer, Gerlinde (2016): Digitalisierung – Selbstläufer Richtung Gleichstellung? In: WISO 4/2016. Linz: Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, 172-183.
- Hauer, Gerlinde (2017a): Digitalisierung – Selbstläufer Richtung Gleichstellung? Hofmann, Barbara (2017): Digitalisierung ändert die Arbeitswelt der Frauen – eine umfassende Analyse zu Auswirkungen und Abteilungen. In: Politik aktuell des Karl-Renner-Instituts, Ausgabe 4. Wien.
- Kogoj, Traude & Steiger Anna (2017); Industrie 4.0: die wichtigsten Fragen fehlen. Der Standard, veröffentlicht am 24. 1. 2017
- Kutzner, Edelgard & Schnier, Victoria (2017): Geschlechterverhältnisse in Digitalisierungsprozessen von Arbeit. Konzeptionelle Überlegungen und empirische Fragestellungen. In: Arbeit 26(1), 137-157.

Literatur III

Kutzner, Edelgard (2017): Arbeit und Geschlecht. Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit. Aktuelle Fragen und Herausforderungen. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Oliveira, Deborah (2017): Gende und Digitalisierung. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Quirós, Carloata, Morales, Esther et al (2018): Women in the Digital Age. Brussels: Commissioned by the European Commission, Directorate-General of Communication, Network, Content & Technology

Streissler-Führer, Agnes (2016): Digitalisierung, Produktivität und Beschäftigung. Wien: Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts.

Wajcman, Judy (2010): Feminist theories of technology. In: Cambridge Journal of Economics 2010, 34, 142-152.