

Zukunft von Arbeit

Informationen aus dem
Ständigen Ausschuss Frauen und Erwerbsarbeit

Leitbild für gute digitale Arbeit

Nr. 2 – September 2018

*Liebe Frauen,
Digitalisierung im Erwerbsleben von Frauen ist dann ein Gewinn, wenn sie dazu führt, dass die Arbeit von Frauen erleichtert wird und sie selbstbestimmter mit ihrer Zeit umgehen können. Dass der Weg dahin beschwerlich ist, verdeutlichen die Diskussionen der Delegierten aufgrund der inhaltlichen Vorgaben der Referentin bei unserer Studientagung in Mainz. Dennoch bieten sich gute Chancen für Frauen, wenn sie Digitalisierung aktiv und mutig angehen, sie für ihre Ziele nutzen und überkommene Rollenstereotype überwinden.*

Ingrid Müller, Sprecherin

Digitalisierung menschenwürdig gestalten

Wie kann ein neues, geschlechtergerechtes Leitbild von Arbeit in einer von Digitalisierung geprägten Welt aussehen? Diese Frage stand im Mittelpunkt der Herbsttagung 2018 des Ständigen Ausschusses Frauen und Erwerbsarbeit, die am 28./29. September im Erbacher Hof in Mainz stattfand. Unter der Leitung der Sprecherinnen Ingrid Müller und Stephane Schimmel ging es den Delegierten darum, die Chancen und Risiken der Arbeitsgesellschaft 4.0 zu thematisieren. Mit ihrer Diskussion wollen sie einen Beitrag dazu leisten, dass technologischer Wandel, Globalisierung und neue Geschäftsmodelle nicht zu Lasten der Menschen gehen, sondern der Arbeits- und Lebensqualität dienen. Bereits auf der Jahrestagung 2017 hatte sich der Ausschuss mit diesen Fragen befasst: Wie wandeln sich Arbeitsweisen, Arbeitsformen und Arbeitsorte im Zuge fortschreitender Digitalisierung? Inwiefern verändern Technologien wie Big Data, Robotik und künstliche Intelligenz Berufe, Branchen und den Arbeitsalltag der Menschen? Jetzt ging es darum, auf der Basis dieses Wissens ein Leitbild vorzubereiten, das diesen umwälzenden Veränderungen mit Blick auf die Situation erwerbstätiger Frauen Rechnung trägt und das die betrieblichen wie arbeitspolitischen Handlungsfelder beschreibt.

Bisherige Debatte ohne Frauenperspektive – Zukunft hat begonnen

Als Referentin für die Herbsttagung hatte der Ständige Ausschuss erneut die Sozialwissenschaftlerin Jutta Schmitz eingeladen. Die Forscherin vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen bedauerte, dass in der bisherigen Digitalisierungsdebatte die Konsequenzen für die Menschen unterbelichtet seien und vor allem die Frauenperspektive nahezu gänzlich fehle. „Die Debatte ist eindeutig geschlechterblind“, so Schmitz. Stattdessen werde der Fokus auf Technik, Wettbewerbsfähigkeit und Industrieproduktion gerichtet. Dass der Prozess der Digitalisierung der Arbeitswelt gestaltet werden müsse, wenn Arbeit 4.0 menschenwürdig sein soll, darüber sind sich die Experten einig. Und auch darüber, dass dies jetzt geschehen müsse. Denn die Zukunft von Arbeit hat längst begonnen. Erst zu digitalisieren und später zu humanisieren sei eindeutig der falsche Weg. Bei der Entwicklung eines neuen, geschlechtergerechten Leitbildes Gute Arbeit 4.0, so die Referentin, komme Netzwerken und Gruppen wie dem Ständigen Ausschuss Frauen und Erwerbsarbeit in der kfd eine große Bedeutung zu, weil die Diskussion ansonsten nicht geführt werde. Zum Einstieg erläuterte die Wissenschaftlerin auf der Basis einer repräsentativen Beschäftigtenumfrage des Instituts DGB-Index Gute Arbeit einige Ergebnisse, was aktuell die Digitalisierung für Frauen bedeute: Über die Hälfte der befragten Frauen – vor allem höher qualifizierte – arbeiten mit digitalen Technologien. Unter allen gering qualifizierten Beschäftigten arbeiten Frauen deutlich seltener mit neuen Technologien als ihre männlichen Kollegen. Die Erwartung, durch den Einsatz digitaler Technologien Entlastung zu erfahren, hat sich bei gut 20 Prozent der Frauen in nur geringem Umfang erfüllt. Dagegen erlebten laut dieser Umfrage über die Hälfte der Frauen digitales Arbeiten als größere Belastung.



Fünf Schwerpunktthemen

Inhaltlich sei dabei, so die Referentin, immer der Dreischritt folgender (betrieblicher) Anpassungs- und Gestaltungsfelder zu bedenken: die technologische Perspektive „Was ist möglich?“, die organisatorische Perspektive „Was ist sinnvoll/effizient?“ und die humanorientierte Perspektive „Was ist wünschenswert?“. Zu den fünf Schwerpunkten Flexibilität, Bildung, Plattformarbeit, geschlechtergerechte Entlohnung und Dezentralisierung erarbeiteten die Delegierten Thesen und Forderungen, die als Eckpunkte für ein Leitbild dienen sollen. Sie könnten damit ggf. die bereits bestehende kfd-Position zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf unter dem Aspekt der Digitalisierung ergänzen.



Flexibilität, Arbeitszeit, mobiles Arbeiten

Während zeitliche Flexibilität aus Sicht der Betriebe unter anderem eine schnellere Anpassung an Nachfrageschwankungen und damit Kostenersparnis bedeuten kann, eröffnet sie Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit an außerberufliche Anforderungen und Interessen anzupassen. Schon heute würden viele Beschäftigte zeitlich flexibel arbeiten, so Schmitz, was in vielerlei Hinsicht als Chance betrachtet werde. Dreiviertel der Betriebe arbeiten mit Teilzeitbeschäftigten und in knapp einem Drittel gibt es Arbeitszeitkonten. Allerdings setzt etwa die Hälfte der Betriebe auch auf Überstunden. Als Risiken bewerteten die kfd-Frauen vor allem die Tatsache, dass im Digitalisierungsprozess die erweiterte Ansprechbarkeit und Erreichbarkeit durch moderne Kommunikationsmedien zu einer zusätzlichen Entgrenzung von Arbeit führen könne. Bereits heute erlebten viele Beschäftigte, dass E-Mail, Handy und Internet ihre Freizeit häufig zur Arbeitszeit machten, selbst wenn die tatsächliche Kontaktierung durch den Betrieb nicht so hoch ist wie das persönliche Empfinden. Grundsätzlich gelte es zu schauen, inwiefern bestehende Instrumente der Arbeitszeitgestaltung wie Vertrauensarbeitszeit oder bedarfsabhängige Arbeitszeit angepasst werden müssen. Zudem seien die Beschäftigten aufgefordert, eigenverantwortlich Strategien zur Abgrenzung zu entwickeln. Das gelte auch für die räumliche Flexibilität. Homeoffice und mobiles Arbeiten ließen häufig die Grenzen zwischen Arbeits- und privater Zeit verschwimmen. Andererseits bieten diese Arbeitsformen den Beschäftigten Vorteile: Reduzierung der Pendelzeit, flexible Zeiteinteilung, schneller Wiedereinstieg nach Unterbrechungen bzw. die Erreichbarkeit auch für Menschen mit Behinderung oder in strukturschwachen Regionen. Allerdings betonten die Delegierten die Notwendigkeit, einen rechtlich sicheren Rahmen hinsichtlich Arbeitszeitgestaltung, Datenschutz und Gesundheitsförderung zu schaffen. Und natürlich müssen die technischen Voraussetzungen (flächendeckend schnelles Internet) klar gegeben sein.



Ausbildung, Qualifizierung, Weiterbildung

Vor dem Hintergrund, dass der technologische und strukturelle Wandel Berufsbilder, Anforderungen und Standards verändern wird, stellt sich die Frage, welche Qualifikationen in Zukunft gebraucht werden. Zudem ist davon auszugehen, dass Umschulungen, Weiterbildungen sowie Aus- und Wiedereinstiege, also aus heutiger Perspektive eher brüchige Lebensläufe, zur Normalität werden. Die Delegierten waren sich einig, dass darauf zu achten sei, dass Frauen und Männer in gleichem Umfang an den Modernisierungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt teilhaben. So müssten die Verantwortlichen dafür Sorge tragen, dass auch „typische Frauenarbeitsplätze“ digital weiterentwickelt werden und dass neue Berufe oder modernisierte Berufsbilder bessere Arbeitsmarktchancen für Frauen eröffnen. Frauen sollten diesen Prozess als Chance sehen, ihn mitgestal-

ten und für sich nutzen. Auch stelle sich die grundsätzliche Frage, wie die Position von Frauen in der Berufsausbildung verbessert werden kann. Denn vielfach werden überwiegend von Frauen ausgeübte Berufe schulisch ausgebildet, so dass die jungen Frauen – anders als die meisten jungen Männer in Ausbildung – keine Vergütung erhalten oder sogar Schulgebühren zahlen müssten.

Dessen ungeachtet ist Studien zufolge der Prozentsatz von Mädchen, die sich für die Computerbranche und einen IT-Job interessieren, trotz intensiver Bemühungen von Politik und Wirtschaft nach wie vor sehr gering. Vielmehr liegen bei ihnen immer noch weitgehend tradierte Rollenmuster und sozial orientierte Berufe im Trend. So entstand in der Gruppe der Appell, Informatik als reguläres Pflichtschulfach einzuführen. Daneben sahen die kfd-Frauen die Gefahr, dass die zunehmende Digitalisierung zu einer weiteren Überlastung von Frauen führen werde, wenn sie diejenigen bleiben, die in erster Linie Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander vereinbaren müssen. Auch richteten sie ihr Augenmerk auf ältere erwerbstätige Frauen, die sich von einer schnellen Digitalisierung entmutigt und überfordert fühlen können. Grundsätzlich forderten die Teilnehmerinnen der Herbsttagung eine Modernisierung von Berufsausbildung sowie eine innovative Arbeitsmarktpolitik und entwickelten gemeinsam das neue Berufsbild einer „Orientierungslotsin für Schule und Beruf“, die Frauen bei der Planung ihrer Ausbildung und ihres Berufsweges berät.

Digitale Plattformarbeit, Share Economy

Welche Chancen und Risiken die digitale Plattformarbeit – speziell für Frauen – beinhaltet, wurde in einer weiteren Arbeitsgruppe diskutiert. Der Vorteil dieser Form von Arbeit, bei der ein Plattformbetreiber AuftraggeberInnen und AuftragnehmerInnen zusammenbringt, liegt in den geringen Transaktionskosten und in der räumlichen und zeitlichen Flexibilität. Mit diesen neuen Arbeitsmarktchancen wachse aber insbesondere für Frauen auch ein weiterer Markt für ungesicherte Arbeitsverhältnisse ohne soziale Absicherung, betriebliche Mitbestimmung, gewerkschaftliche Vertretung oder arbeitsrechtliche Regulierungen. Die Delegierten kritisierten viele rechtliche Grauzonen sowie mangelnde Transparenz in diesem Bereich und sahen die Gefahr der Selbstausbeutung der Crowdworker. Sie plädierten für die Installierung sozialer Absicherung, strenger Datenschutzregelung, Mindestlöhne und Mitbestimmung, aber auch für einen geschlechtsneutralen Regulierungsrahmen. Gerade letzterer scheint notwendig, da erste Erkenntnisse zeigen, dass auch auf diesem Markt Geschlechterstereotype zum Nachteil von Frauen erkennbar sind.

Geschlechtergerechte Arbeitsplatzbewertung, Entlohnung

Die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen (Gender Pay Gap) und die schlechte Entlohnung vieler typischer Frauenberufe waren Thema in der vierten Arbeitsgruppe. Hier wurde einmal mehr deutlich, dass Arbeit in Bezug auf die Kriterien Wissen und Können, psycho-soziale Anforderungen, Verantwortung und physische Anforderungen nicht gerecht entlohnt wird. Die Referentin stellte in diesem Zusammenhang den CW-Index („Comparable Worth“) vor, ein Messinstrument, mit dem die beruflichen Anforderungen und Belastungen von Frauen und Männern geschlechtsneutral verglichen werden können. Dieser ist vergleichbar dem „eg-check“, mit dem sich der Ausschuss schon öfter befasst hat. Danach müssten beispielsweise Grundschullehrkräfte oder Beschäftigte in Sorgeberufen den gleichen Lohn erhalten wie JuristInnen oder IngenieurInnen. „Wir müssen dafür sorgen, dass im digitalen Wandel jede Kompetenz neu bewertet wird“, so die Delegierten, „und dass soziale Fähigkeiten als relevante Arbeitsmarktkompetenz mit entsprechender Entlohnung anerkannt werden.“ Ansonsten bestehe die Gefahr, dass alte, ungerechte Arbeitsplatzbewertungen übernommen würden. Deshalb gilt es, sich für eine geschlechterneutrale Beurteilungs- und Beförderungspraxis stark zu machen und in der aktuellen Debatte die Chance zu nutzen, dieses Thema neu zu platzieren und voranzubringen.



Dezentralisierung, Führungspositionen, Unternehmenskultur

Bringt der digitale Wandel neue Entfaltungschancen für Frauen im Hinblick auf Führungspositionen und Unternehmenskultur mit sich? Dieser Frage gingen die Delegierten in einer weiteren Arbeitsgruppe nach. Sie sahen zum Beispiel in einer geringeren Orientierung an der Präsenzkultur eine Chance für Frauen. Karriere könnte neu gedacht werden, wenn sie nicht länger an Ort und Anwesenheitszeit gebunden wäre. Überhaupt erfordere der digitale Wandel mehr Team- und Projektarbeit, d. h. eine steigende Relevanz kommunikativer und sozialer Kompetenzen, was Frauen entgegen komme. Das gelte auch für die Vorstellung von „agilen Unternehmen“. Sie veränderten Karriereprozesse, indem nicht mehr die lineare Karriere das Maß aller Dinge sei, sondern eine neue Offenheit für „gebrochene“, weiterqualifizierte Laufbahnen entstehe. Neue Führungsbilder ohne traditionelle Statussymbole und Privilegien sowie ein neues Karriereverständnis, das sich am Begriff Verantwortung orientiere und auch eine ganzheitliche Perspektive auf Arbeit und Privatleben zulässt, bewerteten die kfd-Frauen als Chance. Allerdings betonten sie auch die Problematik verdeckter Machtstrukturen. Für eine gute Unternehmenskultur seien Mitgestalten und Mitbestimmen zentrale Prinzipien, weil sie die Grundlage für Kreativität, Offenheit und Engagement sind.



Als Akteurin mitgestalten - „Das trojanische Pferd“

„Was ist gute digitale Arbeit für Frauen?“ Diese Frage hatte die Referentin zu Beginn der Tagung gestellt. Von den Antworten, die die Delegierten erarbeitet hatten, zeigte sich Jutta Schmitz beeindruckt: „Die große allgemeine Debatte zur Digitalisierung muss sehr detailliert und genau geführt werden, und das haben Sie getan.“ Sie forderte den Ausschuss auf, den Prozess der Digitalisierung als Akteurin mitzugestalten: „Erstellen Sie eine Expertise, stellen Sie Öffentlichkeit her, stoßen Sie Diskussionen an und schließen Sie Aktionsbündnisse!“ Nur so könne man vorausschauend die sozialen Bedingungen und Spielregeln der künftigen Arbeitsgesellschaft mit beeinflussen.

In den Gesprächen wurde aber auch deutlich, dass viele der diskutierten Inhalte Themen und Forderungen betreffen, mit denen sich der Ständige Ausschuss schon lange beschäftigt: grundsätzliche Fragen zur eigenständigen Existenz- und Alterssicherung von Frauen, zu prekären Beschäftigungsverhältnissen, zu Geschlechtergerechtigkeit und Entgeltgleichheit sowie zur Anerkennung der Lebensleistung von Frauen. Die Wissenschaftlerin ist davon überzeugt, dass im Rahmen der allgemeinen Diskussion um die Gestaltung der Digitalisierung viele Frauenthemen neu zur Sprache gebracht werden können. Gewissermaßen verpackt in dem „Trojanischen Pferd Digitalisierung“ sollten engagierte Akteurinnen und Akteure den Prozess auch als Chance nutzen, um bislang nicht zufriedenstellende Arbeitsbedingungen für Frauen und allgemeine Frauenfragen voranzubringen. „Seien Sie kreativ – für frauengerechte Belange!“

Termine:

- 23. - 25. November 2018, Jahrestagung Bonn
- 29. - 31. März 2019, Frühjahrstagung Mainz
- 27. - 28. September 2019, Herbsttagung Mainz
- 22. - 24. November 2019, Jahrestagung Mainz

Text/Fotos: Beate Behrendt-Weiß / Journalistin

Kontakt:

Ständiger Ausschuss Frauen und Erwerbsarbeit
Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands
Prinz-Georg-Str. 44, 40477 Düsseldorf
Telefon: 0211-44992-74
Sekretariat: Ute Chrubasik, ute.chrubasik@kfd.de
www.kfd.de
www.kfd-bundesverband.de/die-kfd/staendiger-ausschuss-frauen-und-erwerbsarbeit.html

Berichte und Planung

Neben dem Studienteil war für die Delegierten, die ein sehr positives Fazit zur Herbsttagung zogen, auch Zeit zum gegenseitigen Austausch. In den Berichten aus der Arbeit der Sprecherinnen Ingrid Müller und Stephane Schimmel ging es vor allem um die Planungen für 2019. Gisela Göllner-Kesting, die für den Ausschuss zuständige Referentin in der Bundesgeschäftsstelle der kfd, berichtete u.a. zum Jubiläum 90 Jahre kfd-Bundesverband und zur Jahrestagung des Ausschusses im November zum Thema „100 Jahre Frauenwahlrecht“. In den Berichten der Delegierten wurde einmal mehr die Vielfältigkeit der gesellschaftspolitischen Aktionen und des Engagements der Frauen in den Diözesanverbänden (z B. EMAS-Zertifizierung) deutlich.