

ARBEIT

DER ZUKUNFT

Arbeiten 4.0 – Fit für den digitalen Wandel? 4. Fachtag Trialog Chancengleichheit Hessen

Impulsvortrag „Digitalisierung der Arbeitswelt unter dem Genderblick“

Main BIZ, Arbeitsagentur Frankfurt, 28.9.2017



Arbeiten 4.0 = Geschlechtergerechtigkeit 4.0?



Agenda

- **Phänomene: -> Was meinen wir mit Digitalisierung – und was bedeutet das für die Geschlechterverhältnisse?**
- **Chancen, Trends und Mythen in der digitalen Transformation**
- **Spot auf Gender: Handlungsfelder im Spannungsfeld von Digitalisierung und Gender**

Technologie und Globalisierung verändern Wirtschaft und Gesellschaft



Quelle: BMAS

Digitalisierung – hat das was mit „Gender“ zutun?

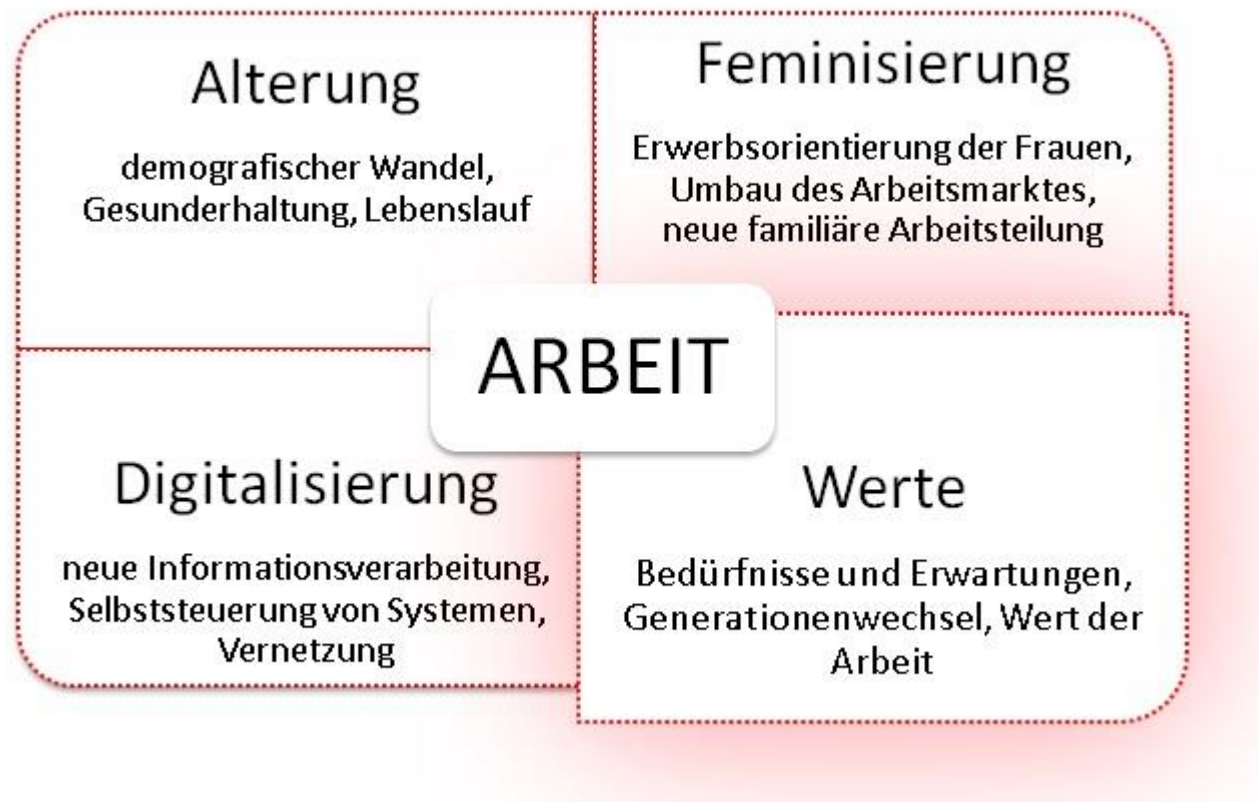
4.0: Vernetzung von allem mit allem; Verflüssigung alter Strukturen (Branchengrenzen, Abteilungsgrenzen etc.) => **Gender 4.0?**

Die Janus-köpfige Digitalisierung

Chancen: Digitalisierung als Prozess, der dazu führen kann, Geschlechterungleichheit zu verringern -> „Disruption“ von Branchen, Arbeitsorganisation, Machtverhältnissen.

Risiken: Digitalisierung als Prozess, der dazu führen kann, dass sich Geschlechterungleichheit verfestigt.

Digitalisierung nicht ohne Gender denken – und umgekehrt



Mythen des Digitalisierungsdiskurses

- **Mythos 1: Im Zuge der Digitalisierung verschwinden hauptsächlich „Männerarbeitsplätze“.**
- **Mythos 2: In Zukunft kommt es in erster Linie darauf an, programmieren zu lernen.**
- **Mythos 3: Mobiles Arbeiten löst alle Vereinbarkeitsprobleme.**

Mythos 1:
Im Zuge der Digitalisierung verschwinden hauptsächlich
„Männerarbeitsplätze“.

Verschwenden nur typische Männerberufe?

Beschäftigungsentwicklung: Ende der Arbeit, Badewanne oder Aufwertung?

Welche Auswirkungen hat der Technologisierungsschub auf Beschäftigung?

Unterschiedliche Beschäftigungsszenarien: Welche Berufe werden „wegdigitalisiert“?

- „Ende der Arbeit“ (Jeremy Rifkin)
- Massenhafte Verluste von Arbeitsplätzen (Osborn/Frey: 47%); ZEW: 12 %
- „Badewanne“ / „Polarisierung“ (IAB)
- Upgrading-Theorie (z.B. Sabine Pfeiffer, Uni Hohenheim): Aufwertung von Berufe, kaum Chancen für Geringqualifizierte

Verschwenden nur typische „Männerberufe“?

Projektion der Beschäftigung bis 2030 (QuBe-Projekt)

Trend 1: Abnahme Produktionsberufe

Produktionsbezogene Berufe bei der Rohstoffgewinnung, den be-, verarbeitenden und instandsetzenden Tätigkeiten sowie den Maschinen und Anlagen steuernden und wartenden Arbeiten

-> Rückgang zwischen 2005 und 2030 um 3,2 Prozentpunkte -> auf 19 Prozent der Beschäftigten.

Trend 2: Zunahme MINT-Berufe

(Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik)

-> Von 8,5 auf 8,6 Prozent

-> Engpässe erwartet

-> Frauenanteil wächst zurzeit nur geringfügig.

Verschwinden nur typische „Männerberufe“?

Dienstleistungsberufe: Polarisierung (marktnahe -> personenbezogene DL)

Trend 3: Feminisierung des Arbeitsmarktes:

Stärkste Expansion: personenbezogene Dienstleistungen

-> Beherbergungsgewerbe und Gastronomie: Anstieg von 10 Prozent

-> Bildung, Erziehung, Gesundheit, Pflege -> auf zwischen 1/4 und 1/3 der Erwerbsbevölkerung

-> Interaktion als dominante Erwerbsform.

Verschwinden nur typische „Männerberufe“?

Trend 4: Automatisierung der „Lieblings-Frauenberufe“:

Warenhandel und Vertrieb + Büro- und Verwaltungstätigkeit

Beide Berufshauptfelder verlieren sowohl absolut als auch relativ in ihrem Anteil an den Gesamterwerbstätigen an Gewicht.

Büro- und Verwaltungstätigkeiten: 17,5 -> 13,7 % (Rationalisierung / Digitalisierung)

Warenhandel: Schon länger im Wandel: -> Einführung der Selbstbedienung seit Ende der 50er

Digitalisierung verändert über die Vertriebsformen in Richtung Internethandel das Gesicht der Berufe: 10,7 -> 10,1 % (-> Logistik, Lager, Verpackung); nächste Welle der Selbstbedienung in Sicht

Chancen: Neue Berufsfelder für Frauen in den MINT-Berufen + Aufwertung der sozialen Dienstleistungen!

Was Frauen werden wollen

Berufswünsche Mädchen

1. Kauffrau im Einzelhandel
2. Verkäuferin
3. Medizinische Fachangestellte
4. Bürokauffrau
5. Industriekauffrau
6. Zahnmedizinische Fachangestellte
7. Friseurin
8. Kauffrau für Bürokommunikation
9. Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk
10. Bankkauffrau

Berufswünsche Jungen

1. Kfz-Mechatroniker

Was Frauen werden

Frauenanteil in typischen „Frauenberufen“

Bürokauffrau:	Anteil Frauen: 99 Prozent
Zahnmedizinische Fachangestellte:	Anteil Frauen: 99 Prozent
Rechtsanwaltsfachangestellte:	Anteil Frauen: 96 Prozent
Fachverkäuferin im Lebensmitteleinzelhandel:	Anteil Frauen: 95 Prozent

Rangliste der „Top-Ten der gefährdeten Berufe“ (A.T. Kearney)

1. Büro- und Sekretariatskräfte
2. Berufe im Verkauf
3. Berufe in der Gastronomie

Frauen in MINT-Berufen (Statistisches Bundesamt):

- 7,5 Mio. MINT-Fachleute in 2015; über 4/5 nicht akademisch
- positive Beschäftigungsentwicklung; rund 1/3 des Wachstums geht auf Frauen zurück
- Aber: mit Anteil von 15 % noch immer deutlich unterdurchschnittlich

Mythos 2:
**In Zukunft kommt es in erster Linie darauf an,
programmieren zu lernen.**

Nur programmieren lernen?

Kompetenzen in der digitalisierten Arbeitswelt:

- Digitalisierung lenkt den Blick auf das, was den Menschen ausmacht.
- Nötig wird: Interaktion, soziale Kompetenz, vernetztes Denken, Lernfähigkeit
- Selbst technische Berufe werden „sozialer“.

In jedem Szenario: Weiterbildung wird zum „Lebensbegleiter“:

- Halbwertszeit“ von Berufsausbildungen sinkt aufgrund des rasanten technologischen Wandels; permanente „Nachkalibrierung“ von Fähigkeiten wird nötig.
- Berufe verschwinden, weil Algorithmen sie ersetzen.
- Lebensläufe werden fragmentierter.

-> Gefahr: Gender-Weiterbildungs-Gap

Nur Programmieren lernen?

Das Gender-Weiterbildungs-Gap

- Insgesamt sind Frauen in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert (hinsichtlich der Teilnahmequoten als auch hinsichtlich der Maßnahmestunden).
 - Frauen müssen Angebote der betrieblichen Weiterbildung häufiger in ihrer Freizeit wahrnehmen und werden im Schnitt in geringerem Maße finanziell unterstützt.
 - In nahezu allen Branchen partizipieren Männer anteilig häufiger an betrieblicher Weiterbildung als Frauen; auch in den deutlich weiblich dominierten Branchen.
 - Vor allem Teilzeitbeschäftigte nutzen berufliche Weiterbildungsangebote seltener.
 - Frauen mit Kindern nehmen deutlich weniger an Weiterbildungen teil als Männer und Frauen ohne Kinder.
- > Fazit: Digitalisierung und Weiterbildungs-Gap = zentrale Herausforderung

Mythos 3: Mobiles Arbeiten löst (alle) Vereinbarkeitsprobleme.

Mobiles Arbeiten löst alle Vereinbarkeitsprobleme?

„Telearbeit 4.0“: Dank Internet und Smartphone: Arbeit entkoppelt sich von Ort und Zeit – zumindest teilweise und potenziell. -> „**Keiner da?**“

- In Deutschland herrscht immer noch eine starke Anwesenheitskultur. In vielen Berufen fehlen die technischen oder strukturellen Voraussetzungen für mobiles Arbeit.
- Anteil der Betriebe mit mobilem Arbeiten hat deutlich zugenommen: Ifo-Institut: 2012: 30 % der Unternehmen mit mobilem Arbeiten, 2013: 33 %; zweites Quartal 2016: 39 %
- 23 % der befragten Firmen wollen bis 2017 das Angebot von Homeoffice weiter ausbauen (ifo Institut 2016).
- In den meisten Unternehmen, die Homeoffice anbieten, ist dies keine Arbeitsform für den Alltag und nur unregelmäßig möglich.
- Hinderungsgründe bei geeigneter Tätigkeit: 1/3: fehlende technische Voraussetzungen; 1/3: Führungskraft spricht sich gegen mobiles Arbeiten aus

Mobiles Arbeiten löst alle Vereinbarkeitsprobleme?

- 90 % aller Befragten beurteilt mobiles Arbeiten grundsätzlich als positiv.
86 % derjenige, die mobil arbeiten können, sehen in dieser Form des Arbeitens eine Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.
- 30%: Sorge, dass sie mehr leisten müssen, weil Arbeit jenseits des Büros nicht wahrgenommen wird – Gefahr ausufernder Arbeitszeiten
- Pflegebedürftigkeit von Angehörigen noch kein Grund für arbeitsgeberseitiges Angebot mobilen Arbeitens
- Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit teilweise selbst organisieren können, sind durch Arbeit, die sie außerhalb der regulären Arbeitszeit erledigen, weniger belastet.
- „Zu viel“ an Selbstorganisation möglich: Völlige Autonomie belastet häufig das Wohlbefinden von Beschäftigten – Wahrscheinlichkeit, nicht abschalten zu können, steigt; signifikant (nur) für Männer

Mobiles Arbeiten löst alle Vereinbarkeitsprobleme?

- Totale Entgrenzung ist das Gegenteil von Vereinbarkeit.
- Auch droht eine neue Individualisierung der Vereinbarkeitsdebatte nach dem Motto: „Technik macht es möglich; wer es nicht hinbekommt, ist selber Schuld.“
- Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten als Vereinbarkeitsstrategie ist zweiseitiges Schwert: „unsichtbare“ Arbeit am Küchentisch bei gleichzeitiger Präsenzkultur mindert möglicherweise Aufstiegschancen im Betrieb.
- selbstbestimmte Arbeitszeiten verstärken bestehende Geschlechterungleichheit: geschlechtsspezifischer Effekt bei den Einkommen
- Wichtig: Begrenzte Entgrenzung, Erwartungs-Management, Betriebsvereinbarungen sowie „Rahmung“ (z.B. Familienarbeitszeit)

Was tun?

- a) **Segregation auf dem Arbeitsmarkt aufbrechen als Top-Thema**
- b) **„Neustart“ Frauen in MINT-Berufen**
- c) **Soziale Dienstleistungen aufwerten und zu Lebensverlaufsberufen entwickeln**
- d) **Geschlechtergerechte Arbeitsplatzbewertung**
- e) **Mobiles Arbeiten: Rechte und Spielregeln**
- f) **Berufswechsel im Lebensverlauf ermöglichen (z.B. im SGB III; „Nationale Weiterbildungsstrategie“ geschlechtergerecht gestalten; Modell der „höheren Berufsbildung“ prüfen)**
- g) **Geschlechtersensible Frühwarnsysteme (Kompetenzmonitoring, Fachkräftemonitoring)**
- h) **Gendermainstreaming für Digitalisierungsgremien (z.B. Nationaler IT-Gipfel, Hightech-Forum der Bundesregierung etc.)**

Das wissenschaftliche Sekretariat

Kontakt

Wissenschaftliches Sekretariat der Kommission „Arbeit der Zukunft“
Christina Schildmann (Leitung),
Lisa Schrepf, Annekathrin Müller

Hans-Böckler-Stiftung
Reinhardtstraße 38, 10117 Berlin
Tel.: 0211-7778-654
Mobil: 0170 922 1711
Fax: 0211-7778-4-654

E-Mail: arbeit-der-zukunft@boeckler.de
www.kommission-arbeit-der-zukunft.de
www.boeckler.de