

Digitalisierung ändert die Arbeitswelt der Frauen

– eine umfassende Analyse zu Auswirkungen und Ableitungen

BARBARA HOFMANN

Karl-Renner-Institut

www.renner-institut.at

Auf einen Blick

- Im Politik aktuell 3/2017 legte Michael Rosecker die Auswirkungen von „Arbeit 4.0“ auf die Arbeitswelt und die Politik dar. In einem zweiten Schritt werfen wir aus frauenpolitischer Perspektive einen Blick auf die bisherigen Auswirkungen und möglichen Entwicklungsfelder.
- Der technologische Wandel führt zu einer Verschiebung zwischen Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit, wovon Frauen besonders betroffen sind. Best-Practice-Beispiele wie die vielzitierte niederländische NGO Buurtzorg sind dabei die Ausnahme, führen aber exemplarisch vor, wie digitale Technologien sinnstiftend verwendet werden können: ein innovativer Pflegeriese, der mit Daten glücklich macht¹.
- Gleichzeitig liegen feministische Forderungen für ein gutes Leben für alle auf dem Tisch: geschlechtergerechte Bildung vom Kleinkindalter weg (z.B. Kompetenzen in Bereich der Architektur des Internets oder des Computer-Zusammenbauens), Aufwertung der Niedriglohnarbeit, arbeitnehmerInnenfreundliche Arbeitszeitmodelle, die eigenständige Flexibilität und große Planbarkeit zulassen.

¹ Hauer (2016b), S. 43.

Einleitendes

Die fortschreitende Einführung digitaler Technologien in Gesellschaft und Arbeitswelt hat Auswirkungen auf Frauen und deren Arbeitsverhältnisse. Wie sich die Folgen gestalten, ob Chancen oder Risiken dominieren, lässt sich nur zum Teil abschätzen. Technologische Rahmenbedingungen sind dabei selten neutral sondern verschieben Probleme und Potentiale gleichermaßen, wie auch die Arbeitssoziologin Ursula Huws recht anschaulich darstellt. Aber dazu später.

Schon 1890 waren 43 % aller Frauen in Österreich erwerbstätig und konzentrierten sich auf gering entlohnte Branchen wie häuslicher Dienst, Textilerzeugung und Bekleidungsindustrie². Über 100 Jahre später sind Frauen weiterhin in tendenziell geringer entlohnten Bereichen zu finden. Branchen mit einem besonders hohen Frauenanteil sind beispielsweise der Handel (18,4% der unselbständig erwerbstätigen Frauen) und das Gesundheits- und Sozialwesen (17,1% der unselbständig erwerbstätigen Frauen)³. Eine geschlechterspezifische Analyse der Tätigkeiten unselbständig Beschäftigter in Österreich der letzten 20 Jahre nimmt die Arbeitsmarktexpertin Julia Bock-Schappelwein vor und hält fest, dass Frauen sich auf Berufe mit vorwiegend interaktiven Nicht-Routinetätigkeiten (wie koordinieren, organisieren, trainieren, einkaufen, KundInnen werben, unterhalten, präsentieren, u.a.) konzentrieren sowie auf kognitive Routinetätigkeiten (wie kalkulieren, Buchhaltung machen, Texte/Daten korrigieren, Länge/Höhe/Temperatur messen, u.a.).⁴

Generell ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen⁵ in den letzten zwei Jahrzehnten weiter angestiegen und inzwischen nicht mehr weit von jener der Männer entfernt (Frauen bei 67,1 %, Männer bei 75,1%).⁶ Das Arbeitsvolumen ist gleichzeitig leicht zurückgegangen, weil die Teilzeitquote von Frauen von 39,5% im Jahr 2005 auf 47,4% im Jahr 2015 angestiegen ist. Auch bei Männern gibt es auf niedrigem Niveau einen Anstieg bei Teilzeitarbeit zu verzeichnen (6,2% 2005; 11,2% 2015).

War Arbeit für Frauen früher eine Überbrückung bis zur Familiengründung – so es finanziell leistbar war – ist es heutzutage gelebte Praxis, dass Frauen ihre Berufstätigkeit nicht als vorübergehend ansehen. Was nach wie vor geblieben ist, ist dass Frauen als „Dazuverdienerinnen“ gesehen werden. Ein Trend, den neue digitale Arbeitsvermittlungsplattformen (Crowdwork⁷ – wie Clickworker, Crowd Guru, Streetspotter, 12designer, Testbirds, Jovoto, upwork u.a.) und Tätigkeitsfelder (Clickwork) mit kurzfristigen und zeitlich abgegrenzten Arbeitspaketen weiter befördern. Im Ergebnis werden dadurch aber strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern – wie zum Beispiel, dass Frauen immer noch einen weit höheren Anteil unbezahlter Arbeit leisten – auf die Aushandlungsmacht der Einzelnen geschoben und damit zu individuellen Problemen – wie das Aushandeln von angemessenen

² Ablinger (2012): Die Mehrheit der Frauen kann von ihrer Arbeit nicht leben. In: Etzelstorfer, Stefan/Forsterleitner, Christian/Hubmann, Georg/Kapeller, Barbara/Keppinger, Laura (2012): Herausforderung Neue Arbeit, S. 31.

³ Statistik Austria (2017).

⁴ Bock-Schappelwein (2016), S. 106 ff.

⁵ Erwerbstätige bezogen auf die Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren inklusive Personen in Elternkarenz, exklusive Präsenz- und Zivildienst in Privathaushalten.

⁶ Vgl. ebd. Statistik Austria (2017).

⁷ Beispiel der AK Wien: *Ein Modeschmuck-Hersteller möchte, dass seine Produktbilder auf Google besser gefunden werden und will die Fotos deshalb mit Schlagworten versehen. Er gibt den Auftrag an eine Crowdworking-Plattform weiter. Diese zerlegt den Auftrag in viele kleine Aufgaben (Microtasks) und schreibt für jedes Bild auf der Internetplattform einen eigenen Arbeitsauftrag aus. CrowdworkerInnen beschlagworten also einzelne Bilder vor ihrem Computer und werden pro Bild mit jeweils ein paar Cent von der Plattform bezahlt – egal, wie lange sie für die Arbeit brauchen.*

Crowdwork und Clickwork werden oft ähnlich verwendet, bei Ersterem liegt der Fokus auf die systemische Einbettung, bei Zweiterem bei dem Individuum.

Löhnen und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit und Integration von Betreuungs- und oder Pfl egetätigkeiten mit neuen Arbeitsformen.

Vieles erreicht, noch viel zu tun im 21. Jahrhundert

Der Fokus im feministischen Arbeitsdiskurs liegt auf den Rahmenbedingungen weiblicher Erwerbsarbeit sowie der Zusammenschau von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Einen sehr breiten Begriff der unbezahlten Arbeit verwendet beispielsweise Huws: sie zählt dazu nicht nur die klassischen Tätigkeiten wie Kinderbetreuung, Pflegearbeit oder Haushalt, sondern auch kulturelle und kreative Aktivitäten, sei es als NachbarschaftshelferIn, als Schauspiel-Laie/Laiin, als MusikerIn, – Arbeiten also, die gesellschaftlich relevant sind aber in volkswirtschaftlichen Messgrößen nicht berücksichtigt werden. Auch hier ist durch Internet und digitale Technologien eine Neusortierung zu beobachten, die teilweise eine Ausdehnung von (Neben-)Erwerbsmöglichkeiten mit sich bringt (z.B. Untervermietung privater Wohnräume über Plattformen wie AirBnB), und neue unbezahlte Aufgabenfelder generiert (z.B. Unterstützung von Verwandten beim Umgang mit neuen digitalen Dienstleistern).

Gesellschaftliche Umbrüche und Neuerungen im Zuge der digitalen Revolution haben umfangreiche Auswirkungen auf das menschliche Zusammenleben und die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern⁸. Umbrüche definiert Huws⁹ anhand ökonomischer Krisen wie beispielsweise in den 70er Jahren, in den frühen 90er Jahren, in den 2000er Jahren und dann 2007/2008, die immer wieder Restrukturierungsphasen im technologischen Sinne gekennzeichnet waren. Schlagwort-Beispiele dafür sind der „Information Highway“ oder „Telearbeit“ in den frühen 80er Jahren oder „Crowdworking“ und „Gig-Ökonomie“ heute. Die mit letzteren verbundenen Szenarien reichen dabei von Roboterarmeen, die eine verarmte, arbeitslose Gesellschaft zurücklassen, bis hin zur Utopie einer Gesellschaft, in der Menschen sinnvolle Tätigkeiten verrichten, viel mehr Zeit haben und ihre Ideen und Güter in einer weniger geldgetriebenen „Sharing Economy“ teilen.

Für Frauen im Besonderen ist die in diesem Zusammenhang gängige Erzählung jene, dass sie als Gewinnerinnen aus den aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt hervorgehen könnten, weil die physischen Anforderungen an Bedeutung verlieren und gleichzeitig soziale (und damit eher Frauen zugerechnete) Fähigkeiten in der Vordergrund treten¹⁰. Abgesehen davon, dass eine solche differenzfeministische Sichtweise Frauen (und Männern) pauschal Eigenschaften zuschreibt, die fragwürdig sind, fehlt es bislang an diesbezüglichen belastbaren empirischen Untersuchungen.

Huws rückt deshalb auch in ihrer Analyse die Unterschiedlichkeit und Komplexität des Arbeitsmarktes in den Vordergrund. Während sich bei einigen Jobs Verbesserungen ergeben können, können andere

⁸ Rosecker (2017), S. 2.

⁹ Huws (2017).

¹⁰ Vgl. ebd.

wiederum stark darunter leiden, wie schon zu Beginn kurz angedeutet. Konkret unterscheidet sie sechs Bereiche, die miteinander interagieren sobald sich in einem Bereich Änderungen ergeben:

- *Private Soziale Reproduktionsarbeit (Haushalt, Kinder, Pflege, ...)*
- *Private Bezahlte Dienstleistungsarbeit im fremden Haushalt (Reinigung, Pflege, Au-Pair, Babysitting, ...)*
- *Industrie- und Warenproduktion (Rohstoffindustrie, landwirtschaftliche Industrie, ...)*
- *Öffentliche Daseinsvorsorge (Gesundheit, Bildung, ...)*
- *Öffentliche Dienstleistungsberufe (Einzelhandel, Bankenwesen, Tourismus/Gastgewerbe, ...)*
- *Private unbezahlte Konsumarbeit (Interneteinkauf, Reiseplanung und -buchung, Kinobesuch, ...)*

Durch digitale Techniken ergeben sich nun Veränderungen in den einzelnen Arbeitskategorien, die Auswirkungen auf die jeweils anderen haben. Bekannt ist, dass durch eine erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt das Phänomen des Nanny-Feminismus auftritt: Frauen stellen andere Frauen ein, die „ihre“ Hausarbeit gering bezahlt erledigen und prolongieren damit ungleiche Arbeits- und Einkommensverteilung zwischen den Geschlechtern. Technische Geräte wie Geschirrspüler, Staubsauger, Computer erleichtern das Leben, gleichzeitig führt es dazu, dass (Zeit für) neue unbezahlte Arbeit geschaffen wird – so haben sich beispielsweise die Ansprüche an Kindererziehung und der damit verbundene Zeitaufwand, wiederum vor allem für Frauen, erhöht.

In Kernbereichen weiblich dominierter Erwerbsarbeit sorgen digitale Technologien für einen tiefgreifenden Wandel. Huws spricht hier von einer neuen, digitalen Taylorisierung des Arbeitsprozesses mit auf individuelle Leistungsfähigkeit zugeschnittenen Arbeitsaufgaben, kontinuierlicher Überwachung der Arbeitsleistung („Monitoring“) und dementsprechender Intensivierung von Arbeit, selbst bei sinkender Arbeitszeit.

Wechselwirkungen der Erwerbsarbeit mit dem Bereich der unbezahlten Arbeit ergeben sich durch eine verbesserte Planbarkeit für Unternehmen mit fixiertem Leistungsort und -zeitpunkt sowie extrem detaillierte und zerlegte Arbeitsaufgaben und eine gleichzeitige Verlagerung vieler Arbeiten in den privaten Bereich, in den Haushalt. Ein Beispiel dafür sind „Smart-Meter,“ mit denen Haushalte dazu gebracht werden sollen, ihren Stromverbrauch anzupassen um so Belastungsspitzen zu vermeiden – ein Ansatz, der Frauen tendenziell stärker betrifft als Männer, weil das nun beim Arbeiten zu Hause mitgedacht werden muss. Ein pointierteres Beispiel liefert die Waschmaschine. Smart-Meter sollen ermöglichen dann zu waschen, wenn der Strom günstig ist. Da Hausarbeit aber immer noch ungleich verteilt ist, sind es vor allem Frauen, denen aufgebürdet wird, bei der Nutzung der Waschmaschine auch noch schwankende Stromzeiten zu berücksichtigen und ihren Tagesablauf darauf abzustimmen.

Ein weiterer Trend ist Huws zufolge die Auslagerung von öffentlicher Daseinsvorsorge an private Unternehmungen, zum Beispiel im Pflegebereich. Die damit oft erhofften Produktivitätsgewinne sind jedoch zweifelhaft. In den Worten der Schweizer Ökonomin Mascha Madörin: „Man kann nicht schneller pflegen¹¹“ was dem Profitmaximierungsziel eines privaten Unternehmens entgegensteht. Hingegen ein Best-Practice-Beispiel für soziale Innovation im Pflege- und NGO-Bereich streicht die Arbeitsmarktexpertin Gerlinde Hauer¹² hervor: die niederländische NGO Buurtzorg, auf Deutsch

¹¹ Oestreich (2013), S. 4.

¹² Hauer (2016b), S. 43.

„Betreuung in der Nachbarschaft“ oder „Community nursing“. Anlass für Umstrukturierungen war eine tiefe Unzufriedenheit mit den Entwicklungen in der mobilen Pflege u.a. wegen komplexer Planungsprozesse, strikter Ziel- und Zeitvorgaben. Das Buurtzorg-Team startete daher 2007 damit, digitale Technologien unterstützend zu nutzen und Pflegekräften mehr Verantwortung zu übertragen. Es wurden autonome Pflgeteams von bis zu zwölf großteils sehr gut qualifizierten Personen gebildet, die für eine bestimmte Region zuständig sind. Diese planen und gestalten den Pflegeprozess selbst, von der Personalakquise, der Pflegebedarfserhebung bis zur Verwaltung des eigenen Weiterbildungsbudgets. Jede Pflegekraft hat dabei ein Tablet zur Verfügung und damit auch einen Zugang zu Buurtzorgweb mit allen für ihre Arbeit relevanten Informationen. Stundenaufzeichnungen, Einsatzplanung oder auch Dokumentation erfolgen über diese Plattform. Weitere administrative Aufgaben wie die gesamte Personalabrechnung oder die Verrechnung von Pflegediensten werden von einem zentralen Back-Office übernommen, ohne die einzelnen Pflegekräfte damit zu belasten. Ziel der Bemühungen ist es, Arbeitszufriedenheit herzustellen und gleichzeitig mehr Zeit für die eigentliche Pflege zu ermöglichen.

Zurückkehrend zur Änderungsdynamik weiblicher Erwerbstätigkeit wirkt sich hier das ungebrochene politische Spardogma besonders gravierend aus: werden öffentliche Dienstleistungen eingespart, wie ein Gratisessen im Kindergarten oder in der Schule, wird das Tageszentrum für ältere Menschen im Ort geschlossen, sind es oft Frauen, die Kinder oder ältere Menschen versorgen oder sich eine ebensolche Leistung zukaufen.¹³

Neue Produktionsweisen und Arbeitsorganisationen aus weiblicher Perspektive

Am weitesten fortgeschritten ist der digitale Umbruch hinsichtlich Formen der Arbeitssuche und -vermittlung: Wurde früher oft über Mundpropaganda oder mit Zetteln auf Anschlagtafeln im Geschäft Arbeit angeboten und vermittelt, wird dies inzwischen von Online-Plattformen abgelöst. Hier reicht die Bandbreite von klassischer Arbeitsvermittlung, in der die Plattform quasi nur die Funktion der Stellenanzeigen digitalisiert hat, bis hin zu kapazitätsorientierter Vermittlung von standardisierten und entsprechend niedrig entlohnten Tätigkeiten, die bisweilen direkt online erbracht werden sollen (z.B. Übersetzungs- oder Korrekturarbeiten).

In einer Studie¹⁴ der FEPS (das europäische Pendant zum Karl-Renner-Institut, Foundation for European Progressive Studies), der Arbeiterkammer Wien und anderen zur Gig-Ökonomie wurden die Charakteristiken der österreichischen Arbeitslandschaft eingehend analysiert. Das „Gig“ steht für jeden einzelnen Auftrag, der über Plattformen abgewickelt wird. Darunter fallen bekannte Plattformen wie „Uber“ (Beförderungsdienstleistungen), „My Hammer“ (für handwerkliche Erledigungen) oder „Upwork“ (für kreative oder technische Arbeiten).

In der Regel sind die ArbeiternehmerInnen nicht über die Plattformen angestellt und haben dementsprechend weder ein fixes Einkommen noch einen adäquaten Versicherungsschutz und arbeiten sich von Auftrag zu Auftrag. Geschlechtsspezifisch signifikante Aussagen gibt es in der Studie wenige, da Frauen (34%) wie Männer (39%) über Plattformen Arbeiten annehmen. Immerhin: eine signifikante Minderheit (5%) findet bereits wöchentlich bezahlte Arbeit über solche Plattformen.

¹³ Huws (2017).

¹⁴ Huws/Joyce (2016): Befragung von 2003 Personen, 18-65 Jahre; Interviewzeitraum: 1.-4. April 2016. Bevölkerungsrepräsentable Auswahl der Daten nach Alter, Geschlecht, Religion, Arbeitsstatus

Gleichzeitig ist es zumeist nur eine Aufbesserung des Einkommens, weil weniger als die Hälfte des eigenen Einkommens mittels dieser Plattformen verdient wird. Im Ergebnis dehnt sich auf diese Weise der Arbeitstag enorm aus, weil am Handy Mails bearbeitet werden und über eine Plattform weitere Arbeiten gesucht werden. Hinzu kommt die Erwartung spontaner Verfügbarkeit und explizite Wünsche wann und wo am selben Tag gearbeitet werden soll.

Wie also können Frauen von der Digitalisierung profitieren?

Basierend auf einer ersten Analyse¹⁵ versucht sich Sylvia Kuba, AK-Expertin für digitale Arbeit, in einem Blogbeitrag an der Beantwortung der Frage „Wie also können Frauen von der Digitalisierung profitieren?“¹⁶ Sie argumentiert, dass spezifische frauenpolitische Maßnahmen nötig sind und oberflächliche Willensbekundungen nicht ausreichen werden:

- Es müssen *quantitativ von Frauen dominierte Branchen ins Blickfeld der Analyse rücken.*
- *Vor allem Frauen mit niedrigem Qualifikationsniveau müssen verstärkt von betrieblichen und beruflichen Weiterbildungen profitieren.*
- *Steuerliche Maßnahmen müssen in den Vordergrund rücken, die sicherstellen, dass Gewinne der Digitalisierung gerecht verteilt werden.*
- *Neue Profite müssen zur Erhöhung der Arbeitseinkommen führen.*
- *Mädchen sollen gezielt gefördert werden bei der Auseinandersetzung mit IKT – also beispielsweise der Internetstruktur, dem Aufbau eines Computers oder Programmiersprachen.*
- *Es braucht arbeitnehmerInnenfreundliche Arbeitszeitmodelle, die eigenständige Flexibilisierung und große Planbarkeit ermöglichen.*

An diesen Punkten wird deutlich, dass die emanzipatorischen Potentiale digitaler Technologien gerade auch Maßnahmen jenseits technologischer Infrastruktur erfordern. Paradoxerweise steigt durch neue digitale Technologien die Bedeutung von klassischen Politikbereichen wie Bildungs-, Sozial- und Wirtschaftspolitik – gerade auch aus einer Frauen- und Gleichstellungsperspektive.

¹⁵ Kogoj/Steiger (2017), Hauer (2016a, 2017).

¹⁶ Kuba (2017).

Literatur und Quellen:

Bock-Schappelwein, Julia (2016): Digitalisierung und Arbeit: Wie viel Routinearbeit wird von weiblichen und männlichen Arbeitskräften in Österreich geleistet? In: Zukunft der Arbeit. WISO Nr. 4/16, 39. Jahrgang, S. 97 ff.

Etzelstorfer, Stefan/Forsterleitner, Christian/Hubmann, Georg/Kapeller, Barbara/ Kepplinger, Laura (2012): Herausforderung Neue Arbeit, Verlag Gutenberg. Online: http://jibi.or.at/wp-content/uploads/2015/01/Herausforderung_Neue_Arbeit.pdf. Zugriff am 9.3.2017

Hauer, Gerlinde (2017): Digitalisierung – Selbstläufer Richtung Gleichstellung? (Kurzfassung) <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/digitalisierung-selbstlaeuer-richtung-gleichstellung/>. Zugriff am 9.3.2017.

Hauer, Gerlinde (2016a): Digitalisierung – Selbstläufer Richtung Gleichstellung? (Langfassung) In: Zukunft der Arbeit. WISO Nr. 4/16, 39. Jahrgang, S. 171 ff.

Hauer, Gerlinde (2016b): Der innovative Pflegeriese, der mit Daten glücklich macht. In: Ausgerechnet wir. Leben und Arbeit in digitalisierten Zeiten. FALTER-Beilage Nr. 27a/16.

Huws, Ursula (2017): The Future of work of the Future. Keynote beim 3. Barbara Prammer-Symposium 18.1.2017. <http://www.renner-institut.at/eventdetails/artikel/frauenarbeit-zukunft/>. Zugriff am 9.3.2017.

Huws, Ursula/Joyce, Simon (2016): Österreichs Crowdworkszene: wie geht es Menschen, die über Online-Plattformen arbeiten? https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/digitalerwandel/Oesterreichs_Crowdworkszene_2016.pdf. Zugriff am 9.3.2017.

Huws, Ursula/Joyce, Simon (2016): Character of Austria's 'Gig Economy' revealed for the first time. <http://www.feps-europe.eu/en/publications/details/432>. Zugriff am 9.3.2017.

Kogoj, Traude/Steiger, Anna (2017): Industrie 4.0: Blabla statt wichtiger Fragen. <http://derstandard.at/2000047782427/Industrie-4-0-Blabla-statt-wichtiger-Fragen>. Zugriff am 9.3.2017.

Kuba, Sylvia (2017): Wie profitieren Frauen vom digitalen Wandel. <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/frauen-und-digitalisierung/>. Zugriff am 9.3.2017.

Oestreich, Heide (2013): „Man kann nicht immer schneller pflegen“, Interview mit der Ökonomin Mascha Madörin. In: Gender Matters! Geschlechter in Sorge: wer kümmert sich?, FES-Publikation. <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/09501/02-2013.pdf>. Zugriff am 14.3.2017.

Rosecker, Michael (2017): Digitale Arbeit und Politik. Welche Auswirkungen hat „Arbeit 4.0“ auf die Arbeitswelt und die Politik? In: Politik aktuell 3/2017. http://www.renner-institut.at/fileadmin/user_upload/downloads/Politik_Aktuell/Politik_aktuell_3-2017_Digitale_Arbeit_und_Politik.pdf. Zugriff am 14.3.2017.

Statistik Austria (2017): Pressemitteilung 11.485-045/17, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/111684.html. Zugriff am 14.3.2017.