

3.5.3 Digitaler Wandel braucht Gleichstellung

Bietet die Digitalisierung mehr Risiken als Chancen für Frauen am Arbeitsmarkt? Betrachtet man die Wahrscheinlichkeit, mit der Berufe durch Technik ersetzt werden, so sieht es auf den ersten Blick für Frauen im Saarland sogar besser aus als für Männer. Die bisherigen Erkenntnisse sind trotzdem insgesamt widersprüchlich. Grundsätzlich gilt: Je mehr Mitbestimmung in den Betrieben wirksam wird, desto größere Chancen gibt es auch für eine verbesserte Gleichstellung von Frauen. Homeoffice als Teil der Digitalisierung kann günstig für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein – dazu müssen aber in den Rahmenbedingungen viele Details vorher geklärt sein.

Seit die Diskussion um Industrie 4.0 in der Öffentlichkeit geführt wird, stellt sich die Frage, ob und wie Frauen am Arbeitsmarkt von der Digitalisierung betroffen sind und ob sie gar im Sinne verbesserter Gleichstellung davon profitieren können. Frauen arbeiten meist schwerpunktmäßig im Dienstleistungssektor und dort im Handel, in den Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufen. Sind diese frauendominierten Bereiche überhaupt von der Digitalisierung betroffen und wenn ja, in welchem Maße? Digitalisierung wird grundsätzlich als Chance vor allem für gut qualifizierte Beschäftigte angesehen und mit guten Verdienstmöglichkeiten verknüpft. Gilt das für Frauenberufe auch oder werden deren ohnehin schon schlecht bezahlten Bereiche weiter abgewertet? Ein weiterer Diskussionsstrang geht in die Richtung, ob die veränderten Arbeitsformen der Digitalisierung, wie z. B. stärkere Teamorientierung, flachere Hierarchien und verringerte Abhängigkeit von Körperkraft, Frauen möglicherweise eher entgegenkommen. Außerdem ist man in der Diskussion schnell dabei, neue Arbeitsmöglichkeiten, wie z. B. mobiles Arbeiten, als Chance für Frauen zu definieren, wird ihnen damit doch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert. Andererseits: Bringen Frauen die notwendigen Qualifikationen im technischen Bereich und auch in nicht-technischen Berufen mit, um wirklich von der Digitalisierung profitieren zu können? Oder kommt es im Laufe der Zeit zu einer Verschärfung der Unterschiede entlang der Qualifikationen im Sinne einer Polarisierung zwischen prekär Beschäftigten und Hochqualifizierten?

Prof. Aysa Tolluk, eine der Zuständigen für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, fasste die diskutierten Zusammenhänge folgendermaßen zusammen: Die Vorstellungen von Frauen verlaufen in der Diskussion meist streng entlang der üblichen Geschlechterstereotype. Frauen werden entweder bei der Digitalisierung als „Mängelwesen“ begriffen, da sie häufig nicht die passenden Ausbildungen/Qualifikationen haben. Sie werden daher als „zu fördernde Personengruppe“ definiert. Oder: Sie sind aufgrund ihrer „guten Eigenschaften“ wie Teamfähigkeit u. a. sehr gut aufgestellt. Der dritte Bundesgleichstellungsbericht, der derzeit in Arbeit ist, will allen Fragen rund um die Digitalisierung auf den Grund gehen. Vorneweg können bestimmte Zusammenhänge bereits festgehalten werden.

Ersetzbarkeit der Arbeitsplätze zu Ungunsten von Männern

Wie im Kapitel I.3.6.1 gezeigt, versucht die Arbeitsmarktforschung zu quantifizieren, welche Tätigkeiten bereits heute durch Digitalisierung potenziell ersetzbar sind. Dabei gilt die Grundannahme, dass vor allem niedrig qualifizierte, wiederholbare standardisierte Tätigkeiten betroffen sind. Höher qualifizierte Berufe auf dem Spezialisten- und Expertenniveau haben insgesamt eine geringere Wahrscheinlichkeit der Rationalisierung. Die sogenannten Substituierungspotenziale können nach Bundesländern getrennt ausgewiesen werden und (bundesweit) auch nach dem Geschlecht der Beschäftigten.¹

In der Kurzzusammenfassung gilt für das Saarland (und die Frauen) demnach Folgendes: Im Bundesländervergleich ist die Automatisierungswahrscheinlichkeit im Saarland aufgrund seiner Branchenstruktur für die Beschäftigten generell mit am höchsten.² Nach Qualifizierungsebenen betrachtet, sind es vor allem die Helferinnen und Helfer, aber auch die Fachkräfte, deren potenzielle Betroffenheit höher ist als im Bundesgebiet. Dies ist insoweit bemerkenswert, als die Ebene der Fachkräfte aufgrund der höheren Qualifikation weniger stark betroffen sein sollte. Dass dem im Saarland nicht so ist, ist (ebenfalls) der Branchenstruktur geschuldet (z. B. gibt es hohe Anteile von Fachkräften im Maschinenbau, in der Metallverarbeitung und anderen technischen Berufen).

Nimmt man in der Betrachtung die Unterscheidung nach Geschlecht hinzu, lassen sich über die Branchen hinweg einige Kernaussagen treffen:

- Das Substituierbarkeitspotenzial von Männern und Frauen unterscheidet sich aufgrund der unterschiedlichen Branchenschwerpunkte, in denen sie arbeiten, erheblich. Grundsätzlich wird die Ersetzbarkeit von Frauenberufen als niedriger eingeschätzt (etwa 21% der Männer und nur ca. 8 % der Frauen arbeiten in Berufen mit hohem Risiko der Ersetzbarkeit).
- Insbesondere in den Helferberufen stehen Männer vor einem höheren Risiko, von Maschinen und Künstlicher Intelligenz ersetzt zu werden. Frauen dagegen arbeiten oft in personenbezogenen, sozialen und gesundheitszentrierten Berufen, die (nicht nur auf Helferinnenniveau) nicht von Maschinen zu erledigen sind.
- Nach Berufssegmenten betrachtet, sind natürlich auch die Frauen in den Fertigungsberufen vergleichsweise am stärksten von Digitalisierung betroffen, wenn auch etwas weniger stark als Männer. Ein deutlich höheres Risiko für die Frauen aber sehen die Fachleute in den Berufen der Unternehmensführung und -organisation, in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen wie auch in medizinischen und medizintechnischen Berufen. Der Unterschied zu den Männern resultiert an dieser Stelle daher, dass Frauen in diesen Segmenten meist Berufe mit hohem Anteil von Routinetätigkeiten ausüben. Anders ausgedrückt: Hier schlägt sich der niedrigere Anteil von Frauen in leitenden Funktionen nieder, aber auch die oft konstatierte Technikferne innerhalb der Ausbildungen. In der Praxis bedeutet das, dass auch qualifizierte Berufe auf Ebene der Sachbearbeiterinnen in Büros, Banken und Versicherungen, Kauffrauen und Ähnliches nicht vor Rationalisierungen gefeit sind. Beispiele aus dem Einzelhandel mit automatisierten Kassen sind dabei nur der Anfang.

Inwieweit diese ermittelten Potenziale zur Rationalisierung tatsächlich in der Realität umgesetzt werden, hängt naturgemäß von vielen verschiedenen Rahmenbedingungen ab. Sie können als potenziell ermittelte Größen aber bereits belastbare Hinweise für die zukünftige Entwicklung geben und damit Anhaltspunkte zum möglichen Gegensteuern.

Es braucht stärkere Mitbestimmung!

Bisher ist die Forschungslage zu den tatsächlichen Auswirkungen der Digitalisierung am Arbeitsmarkt für Frauen quantitativ noch überschaubar. Gab es zu Beginn der Diskussionen noch viele Stimmen, die glaubten, gerade die „besonderen“ Fähigkeiten von Frauen (Teamfähigkeit, Kommunikationsverhalten u. a.) würden sie sogar besser stellen, so muss man feststellen, dass sich diese Einschätzungen im Laufe der Zeit eher abschwächten. Insgesamt sind die bisherigen Schlussfolgerungen erster Studien eher ernüchternd.

So ergab z. B. eine Untersuchung der BAuA aus 2019, bei der es um Fragen der Entgeltgleichheit ging, folgende schlaglichtartige Ergebnisse:

- Frauen sind seltener in hoch digitalisierten Branchen und Betrieben beschäftigt als Männer und diese Segregation nahm in den letzten Jahren weiter zu.
- Die Unterrepräsentation von Frauen in Branchen mit hohem Digitalisierungsgrad geht mit Nachteilen bei den Verdiensten einher.
- Der Gender Pay Gap ist in Branchen mit intensiver Nutzung digitaler Technologien tendenziell größer und verringerte sich über die Zeit weniger als in Branchen, in denen diese Technologien weniger genutzt werden.³

Andere Untersuchungen, z. B. aus dem industriellen Bereich, zeigten, dass sich trotz anhaltender Digitalisierung der Arbeitsprozesse kaum Veränderungen innerhalb der geschlechterstereotypen Arbeitsteilung ergeben („alles bleibt beim Alten“). Es erfolgt demnach häufig eine stärkere Aufteilung in niedrig qualifizierte und höher qualifizierte Tätigkeiten (Polarisierung) und es kommt durch die verstärkte Technisierung zur Arbeitsverdichtung für alle, dabei fehlt bei der Einführung der Techniken meistens der geschlechtsspezifische Blick.⁴

Auch der DGB und andere Gewerkschaften, wie z. B. ver.di, stellen sich ähnliche Fragen nach den Auswirkungen von Digitalisierung auf die Arbeitswelt von Frauen.⁵ Alles in allem kann zum jetzigen Zeitpunkt festgehalten werden: Schlüssel zur Gestaltung der Arbeit mit neuen Techniken ist – wie in vielen anderen Bereichen – die Mitbestimmung der Beschäftigten (siehe dazu Näheres in Kapitel I.3.5.2 bzw. Kapitel I.3.9). Diese muss gewährleistet sein. Ein wichtiger Faktor dabei ist, dass Fragen der geschlechtergerechten Gestaltung auch von bisher eher männlich besetzten Berufsfeldern von vornherein stärker mitberücksichtigt werden müssen (z. B. Mädchen und Frauen in MINT-Berufen). Dabei zeigt sich vor allem die Bedeutung von Qualifizierung für die neuen Techniken und wie zentral diese ist für die Beschäftigungsfähigkeit der Frauen. Aus- und Weiterbildung kann und muss gerade für Frauen auch aus weniger technikzentrierten

Ausbildungen stärker dazu eingesetzt werden, ständige Weiterentwicklung zu ermöglichen und sich dabei bestenfalls an den verschiedenen Lebensphasen orientieren. Dabei steht die zentrale Anforderung im Raum, dass diese Weiterbildung von Mitbestimmung begleitet sein muss, um die wichtigen Inhalte zentral zu verankern.

Aufwertung der personenbezogenen Dienstleistungen notwendig!

Die Analyse macht außerdem klar: Personenbezogene Dienstleistungen, die einen großen Schwerpunkt bei der Beschäftigung von Frauen bilden, entziehen sich auch längerfristig weitgehend einer fortschreitenden Digitalisierung. Ist es vor diesem Hintergrund sinnvoll, den stetigen Appell, Frauen sollten stärker in andere, eher technische Berufsfelder gehen, zu wiederholen? Sicherlich gilt das nur mit Einschränkungen, denn einerseits sollte die Berufswahl nach persönlichen Präferenzen möglich sein, zweitens werden diese Berufe dringend gebraucht. Allerdings ist es problematisch, dass die vorwiegend weiblich besetzten Berufsfelder in den personenbezogenen Dienstleistungen zu den deutlich unterbewerteten Branchen zählen. Dieser Zusammenhang wurde jüngst in der Corona-Krise wieder einmal mehr als deutlich, waren es dabei doch vor allem Frauen, die in verschiedenen wirklich systemrelevanten Berufen für wenig Geld unter widrigen Bedingungen ihre Arbeit ausübten (Verkäuferinnen, medizinisches Fachpersonal etc.). Wiederholt wurde nachgewiesen, dass selbst bei zu anderen (technischen) Berufsfeldern vergleichbaren Anforderungen die Löhne in diesen Berufen nur unterdurchschnittlich ausfallen.⁶ Nicht zuletzt machen die demografischen Entwicklungen den deutlichen Bedarf z. B. in der Pflege klar. Daher ist es nicht nur angesichts der Digitalisierung – die auch in diesen Berufen Einzug hält – dringend angezeigt, die personenbezogenen Berufe mit bezahlten Ausbildungen, einheitlichen Standards und Qualifikationsmöglichkeiten, besseren Arbeitsbedingungen und nicht zuletzt einer besseren Bezahlung aufzuwerten.

Für die übrigen Dienstleistungsberufe, die nicht oder nur wenig zu digitalisieren sind, gilt: Es handelt sich vorwiegend um einfache, ebenfalls schlecht bezahlte Tätigkeiten, wie z. B. Reinigungs- oder Sicherheitsdienste. Hier gibt es Anzeichen dafür, dass die zunehmende Digitalisierung die ohnehin schon bestehende Arbeitsverteilung und die damit verbundenen Lohndifferenzen im Sinne einer Polarisierung sogar noch verschärfen wird.

Homeoffice: Gute Regelungen ermöglichen bessere Vereinbarkeit

Erleichtert die Technisierung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem sie über mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice die Möglichkeiten dafür erweitert? Diese Hoffnung wird gerade im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit von Frauen immer wieder geäußert. Aktuelle Studien belegen, dass allein die Möglichkeit, Homeoffice machen zu können, bei vielen Beschäftigten die Zufriedenheit deutlich erhöht, haben sie doch dadurch das Gefühl einer größeren Kontrolle über ihre Arbeit.⁷ Wie sinnvoll es sein kann, Homeoffice als Möglichkeit mit einzuplanen und technisch vorzuhalten, zeigten die jüngsten Erfahrungen, die im Laufe der Corona-Krise gemacht wurden. Hierbei wurde offensichtlich, wie viel bisher ungenutztes Potenzial es bei dieser

Arbeitsform noch gibt, das bisher nur unzureichend genutzt wurde. Die Branchen mit den besten Möglichkeiten dazu sind – laut einer aktuellen Studie des IAB – Handel, Unternehmensführung und Organisation und unternehmensbezogene Dienstleistungen und zwar dort vor allem in den Spezialisten- und Expertentätigkeiten. Inwieweit Homeoffice dann für Frauen in Frage kommt, wäre noch gesondert zu klären.⁸

Die tatsächliche Arbeit im Homeoffice verbessert nach bisherigen Studien grundsätzlich die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – also genau so, wie es zu erwarten wäre. Gleichzeitig jedoch erhöht sich durch die fehlende Trennung von Arbeits- und Wohnort die Gefahr der fehlenden Abgrenzung von der eigenen Arbeit. Damit verbunden ist das Gefühl, mehr arbeiten zu müssen, auch um angesichts der vielerorts herrschenden Präsenzkultur der Betriebe die eigene Arbeitsfähigkeit zu beweisen. Die Folge davon ist Stress und damit wiederum weniger gute Vereinbarkeit der Lebensbereiche. Durch diese Mischung der verschiedenen Effekte lässt sich bisher kein eindeutiges Ergebnis zur Ausgangsfrage festhalten.

Die Forscherinnen des WSI folgern, dass es gewisse Mindeststandards seitens der Betriebe für die Arbeit im Homeoffice geben muss. Ob Homeoffice zur Verbesserung der Vereinbarkeit führt, hängt demnach von folgenden Kriterien ab:

- Wie häufig und über welchen Zeitraum hinweg wird mobil gearbeitet (alternierend, Präsenzzeiten)?
- Haben die Beschäftigten Kontrolle über Zeit und Ort der Arbeitserbringung?
- Gibt es Rückkehrmöglichkeiten, die auch selbst (mit-)bestimmt sind?
- Gibt es eine wahrgenommene Unterstützung durch den Betrieb und vor allem durch die Vorgesetzten?
- Werden klare Beurteilungskriterien zur Qualität der Arbeit festgelegt?
- Gibt es klare formale Regelungen für das Homeoffice, unterstützt der Arbeitgeber aktiv auch die technische Einrichtung und wie ist die Qualität der entsprechenden Arbeitsplätze?
- Wird Homeoffice auch von Führungskräften ausgeübt als Beispiel der Vereinbarkeitspolitik des Unternehmens?
- Gibt es eine Aufstiegsförderung auch in Teilzeit (in der Homeoffice häufig ausgeübt wird)?

Gerade die beiden zuletzt genannten Faktoren scheinen bisher unvereinbar. Mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice findet in der Regel zwar bei gut Qualifizierten, aber weniger in Führungspositionen statt, da diese meist mit einer hohen Präsenzpflcht verknüpft sind. Die aktuellen Entwicklungen während der Corona-Krise zeigen, wie schnell sich dieser Anspruch an ständige körperliche Präsenz von Führungskräften verändern kann. Vielleicht ergeben sich aus diesen

Erfahrungen neue Bewertungen dieses Themas, die auch Chance für die Beschäftigten sein können.

Ohne dezidierte Regelung all dieser Fragen aber besteht bei der Ausübung der Arbeit im Homeoffice die Gefahr der Zementierung oder gar der Verschärfung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Gerade Frauen, die sich überwiegend um die Sorgearbeit im privaten Bereich kümmern, drohen bei schlechten oder nicht vorhandenen Regelungen im Homeoffice aus den betrieblichen Abläufen herauszufallen („aus den Augen, aus dem Sinn“) und bei wichtigen Fragen nicht ausreichend berücksichtigt zu werden (betriebliche Teilhabemöglichkeiten, Weiterbildung, betrieblicher Aufstieg).

Anders ist es, wenn die Bereiche klar geregelt werden. Bei beschäftigtenorientierter Ausgestaltung all der Fragen kann die Digitalisierung und mobile Arbeit im besten Fall sogar dazu genutzt werden, stärker zu lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen zu kommen und damit die Chancen von Frauen in der Arbeitswelt zu verbessern.

¹ IAB Kurzbericht 14/2016: Saarland, Thüringen und Baden-Württemberg haben den größten Anpassungsbedarf. IAB Regional 1/2017: Digitalisierung der Arbeitswelt: Folgen für den Arbeitsmarkt im Saarland. IAB Aktueller Bericht 24/2016: Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale nach Geschlecht.

² IAB Regional 1/2017, a.a.O.

³ Clemens Ohlert und Pauline Boos (2019): Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschlechterungleichheiten. Eine empirische Untersuchung auf der Branchenebene. Harriet Taylor Mill-Institut, Discussion Paper 39, 12/2019.

⁴ Dr. Edelgard Kutzner und PD Melanie Roski: 17. efas-Fachtagung: „Gestalten oder gestaltet werden? Perspektiven feministischer Ökonomie auf Digitalisierung“ am 6. Dezember 2019 in Berlin.

⁵ „Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen?“, Repräsentativumfrage des Instituts DGB-Index Gute Arbeit. Berlin, 2016.

⁶ WSI der Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Nr. 205, „Der Comparable worth Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gaps“, Oktober 2016.

⁷ WSI der Hans-Böckler-Stiftung, WSI-Report Nr. 54, „Bessere Vereinbarkeit durch Homeoffice? Nur, wenn Arbeitgeber und Vorgesetzte die richtigen Voraussetzungen schaffen“, Januar 2020.

⁸ „Homeoffice in Zeiten von Corona: In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale“, IAB-Forum, 25.03.2020.