

Mobile Arbeit ist per se nichts Schlechtes. Schlecht ist nur, wenn sie im betrieblichen Alltag nicht gut organisiert und geregelt ist. Was sich derzeit einschleicht, bei den Vorteilen des mobilen Arbeitens sind auch für die Unternehmen unter dem Mittelpunkt stellt und eine soziale Isolierung ausschließt.

erschienen in der *FifF-Kommunikation*,
herausgegeben von *FifF e.V.* - ISSN 0938-3476
www.fiff.de

- 1 https://de.wikipedia.org/wiki/Coworking#Coworking_Spaces
- 2 *Software zur Unterstützung der Zusammenarbeit in einer Gruppe über zeitliche und/oder räumliche Distanz hinweg. Umfassende Funktionen und Koordination (E-Mail, Instant und Projekt-Management), Kooperations-Whiteboards), Dokumenten-Markierung (Wikis, Blogs, Diskussionsforen*
- 3 Wikipedia (Zugriff 24.10.2016)
- 4 <http://www.connibiesalski.com>, www.planetbackpack.de



Ute Brutzki

Arbeit 4.0 ist weiblich!

Digitalisierung Gender-gerecht gestalten!

Die Arbeitswelt wird sich in den kommenden Jahrzehnten fundamental verändern: zunehmende Digitalisierung auch im Dienstleistungssektor stellt Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. ver.di ist für die frauen- und gleichstellungspolitische Gestaltung der Zukunft gut aufgestellt.

Die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Betrieb, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, auch unter Anwendung des Gender Mainstreaming ist ein erklärtes Ziel von ver.di und in der Satzung im §5 Nr. 3. verankert. Frauen- und Gleichstellungspolitik in ver.di ist ein eigenes Politikfeld und als Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation ein Leitprinzip mit dem Ziel, mehr Geschlechterdemokratie zu erreichen. ver.di betrachtet damit Frauen- und Gleichstellungspolitik als Zukunftsprojekt und Reformprozess, sowie als Leitprinzip zur Sicherung und Gewinnung von Mitgliedern.

Insbesondere in Veränderungsprozessen der digitalen Transformation einer Gesellschaft müssen diese Grundsätze Berücksichtigung finden. Die Kriterien für eine Gender-gerechte Gestaltung der digitalisierten Arbeitswelt sind grundsätzlich bekannt: Wichtige Indikatoren sind die Chancengleichheit, die partnerschaftliche Verteilung von Arbeitszeiten, betriebliche Möglichkeiten der Vereinbarkeit, *Gender Budgeting*, Frauen in Führungsfunktionen, Beteiligung an Weiterbildung (*fit for future*), Entgeltgleichheit als nicht abschließend aufgeführte Handlungsfelder.

Bereits heute finden 70 Prozent der Wertschöpfung und Beschäftigung im Dienstleistungssektor statt – die Arbeitswelt von morgen wird durch die Digitalisierung im Dienstleistungssektor maßgeblich geprägt. Grundsätzlich können wir fünf zentrale durch die Digitalisierung ausgelöste gesellschaftliche Tendenzen mit weitreichenden Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die Beschäftigung von Frauen und Männern feststellen:

1. Neue Transparenz und Kontrolle, Überwachung, Informationssicherheit
2. Globalisierung und Verlagerung
3. Produktivitätssteigerungen durch Digitalisierung in vielen Branchen
4. Grundlegender Qualifikationswandel
5. Veränderung der Kultur und Wertschätzung

Es kann davon ausgegangen werden, dass:

- die Chancen und Risiken sehr nah beieinander liegen,
- Frauen und Männer in Branchen mit hohen Frauen- wie Männeranteilen von der digitalen Automatisierung gleichermaßen betroffen sein werden,
- die Digitalisierung einen erhöhten Bedarf an hoch qualifizierter Fachkräften hat und dies eine Chance für die sehr gut ausgebildeten Frauen ist,
- die Digitalisierung zu einer verschärften Spaltung durch die Verteilung der Gewinne an eine kleine Gruppe führt, statt zu einer Umverteilung für die Mehrheit der Beschäftigten,
- die erweiterten Freiheitsgrade digitaler Arbeit mit Optionen von Flexibilisierung für Beschäftigte Gender-gerechte und neue rechtliche Rahmenbedingungen erfordern,
- die Gefahr einer neuen digitalen Prekarität, beispielsweise durch *Crowdworking*, zu einem weiteren Abbau von Mitbestimmung und Interessenvertretung führt.

Da Altersarmut weiblich ist und es nicht nur die *Gender Pay Gap*, sondern auch die *Gender Pension Gap* gibt, weil Teilzeitarbeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse weiterhin hauptsächlich Frauensache sind, und weil immer noch vor allem Frauen für Sorge- und Familienarbeit zuständig sind, müssen die genannten Punkte auch mit einer spezifisch frauenpolitischen Perspektive bearbeitet werden. So kann die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen – aber nur dann, wenn damit nicht ständige Erreichbarkeit und entgrenzte Arbeitszeiten verbunden sind.

Wir in ver.di sind also zentral mit der Frage konfrontiert, welche Rahmenbedingungen und Initiativen nötig sind, damit die

Chancen der Digitalisierung der Arbeitswelt auch im Sinne der Beschäftigten genutzt werden können.

Innerhalb von ver.di sind die Anforderungen an eine Gender-gerechte Gestaltung dieser digitalen Transformation im Beschluss der Bundesfrauenkonferenz 2015 programmatisch zusammengeführt. Aktuell hat der ver.di Bundesvorstand ein Diskussionspapier vorgelegt:

„Arbeiten 4.0 braucht eine gleichberechtigte Teilhabe! Mehr Mitbestimmung und Demokratie in der digitalen Arbeitswelt.“

Was kann jetzt schon getan werden? – Anregungen für Interessenvertretungen

Digitalisierung von Beginn an mitgestalten!

Dabei Gender-Fragen berücksichtigen und einbinden:

- Eigene Weiterbildung zum Umgang mit Digitalisierung! Nur so können wir kompetent für die Kolleg.innen arbeiten.
- Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung! (Tipp: *Analyse und Handlungsleitfaden für Betriebsräte ProMit* von ver.di Baden-Württemberg, www.promit.info)
- Weiterbildungsbedarf Gender-spezifisch umsetzen!
- Digitalisierung vereinzelt und trennt Beschäftigte voneinander ab, nicht zuletzt durch Werk- und Honorarverträge. Kreative Wege zur Kommunikation zwischen Interessenvertretung und „Digi“ Kolleg.innen finden!
- Betriebs- und Dienstvereinbarungen nutzen, beispielsweise zu Arbeitszeit, Nicht-Erreichbarkeit und Nicht-Reaktion, Betriebsvereinbarung zu Mobilarbeit!
- Flexibilisierung Gender-gerecht gestalten: partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle vorstellen, Elternzeit für Väter!

In der Debatte um die Digitalisierung der Arbeit steht die Frage im Zentrum, wie die zukünftige Arbeitswelt aussehen wird und in welche Richtung die neuen Aushandlungsprozesse zwischen Individuen, Sozialpartnern und Staat sich entwickeln werden. Eine umfassende oder auf die ver.di-Branchen bezogene geschlechtergerechte Beurteilung und Bewertung der Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt liegen aktuell nicht vor.

Da die Chancen und Risiken der Digitalisierung für jede Branche sehr unterschiedlich ausgeprägt sind, besteht hier dringender und zeitnaher Forschungs- und Erkenntnisbedarf. Auf die gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Agenda gehört, die geschlechterspezifischen Auswirkungen auf Beschäftigte zu untersuchen und diese Veränderungsprozesse unter wissenschaftlicher Begleitung geschlechtergerecht in gesellschaftlichen, tariflichen und betrieblichen Prozessen passgenau mitzugestalten.

Denken wir positiv, dann sind zahlreiche Gestaltungsoptionen zur frauen- und gleichstellungspolitischen Gestaltung der Arbeit in der digitalisierten Welt vorstellbar und möglich:

Herausforderung	Gender-Chancen
Arbeitszeit neu gestalten	Partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle
Entkopplung von Arbeitszeit und Arbeitsort	Mehr Zeitsouveränität und Gestaltungsmöglichkeiten für eine gute Work-Life-Balance
Bewertung der neu entstehenden Berufsfelder	Realisierung eines geschlechtergerechten Equal Pay
Qualifizierung beteiligungsorientiert und rechtzeitig realisieren	Entwicklungschancen für Frauen im Beruf verbessern
Neue tarifliche und betriebliche Regelungssysteme	Beteiligungsmöglichkeiten und Demokratisierung der Arbeitswelt
Förderung und Aufwertung der gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen/ Daseinsvorsorge	Interaktive Arbeit ist weiblich und noch <i>automatisierungsresistent</i>
Umverteilungsfragen	Politisch-sozial gerechte Umverteilung von Gewinnen aus der Digitalisierungswelt

Weiterlesen

Crowdworker: Sie sind meist gut ausgebildet, teilweise nicht abgesichert und haben selbst im Hauptjob nur rund 1.500 Euro Durchschnittseinkommen. Eine Studie liefert erstmals Daten zur Klickarbeit.

„... Marktplätze im Internet machen es Freiberuflern leicht, in Kontakt mit potenziellen Auftraggebern zu kommen. Umgekehrt können Arbeitgeber dort jederzeit auf ein großes Reservoir an Arbeitskräften mit den un-

Ute Brutzki



Ute Brutzki, studierte Soziologin und Historikerin, während des Studiums 1978 Mitglied der GEW, ist seit 1988 hauptamtlich bei einer Gewerkschaft beschäftigt. Mit Gründung von ver.di im Jahr 2001 wechselte sie in die Bundesverwaltung nach Berlin und war in verschiedenen Funktionen tätig, seit 2013 als Bereichsleiterin für das Handlungsfeld *Gender-Politik* in ver.di.
 Mail: Ute.Brutzki@verdi.de
<https://gender.verdi.de>

terschiedlichsten Fähigkeiten zurückgreifen. Die Vergabe von Arbeiten an eine anonyme Masse im Netz wird auch Crowdsourcing genannt, ein Kofferwort aus Crowd (Menschenmenge) und Outsourcing (Auslagerung). Für die Unternehmen hat Crowdsourcing den Vorteil, dass sie Aufgaben schnell und flexibel bearbeiten lassen können. Eine mögliche Gefahr hierbei: Was vorher von Festangestellten erledigt wurde, kann an Klickarbeiter ausgelagert werden ... Der überwiegende Teil der Crowdworker ist laut der Studie gut ausgebildet – knapp die Hälfte hat einen Hochschulabschluss. Der Anteil der Männer ist geringfügig höher als der der Frauen. Die Mehrheit ist ledig. Hier liegt die Vermutung nahe, dass diese ihre persönliche Freizeit stärker für Crowdwork nutzen als verheiratete oder in einer Partnerschaft lebende Personen.“¹

Dr. Kira Marrs vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München spricht von einem „Tsunami auf dem Arbeitsmarkt“, der Frauen wie Männer betrifft und den es Gender-gerecht zu gestalten gilt.²

„Frauen sind die beruflichen Karrieregewinner der Digitalisierung“. So lautet das Ergebnis der im März 2015 veröffentlichten Studie aus Österreich des Managementberatungs-Unternehmens Accenture unter dem Motto #ListenLearnLead. Gleichberechtigung durch Digitalisierung und Multitasking: Frauen sind der Studie zufolge den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt besser gewachsen als Männer. Unternehmen reagieren bereits und bereiten ihre Mitarbeiterinnen zusehends auf Führungspositionen vor.³

„Arbeitsplatzverluste von 47 Prozent durch die Digitalisierung“ bis Mitte der 2030er-Jahre sieht eine britische Studie voraus. Zukunftsfähig sind, so die Autoren, Berufe, die soziale Kompetenz oder Kreativität erfordern oder eine hochwertige persönliche Dienstleistung darstellen. Das geringste Risiko haben demnach Erwerbstätige in den Sektoren Bildung und Gesundheit, das höchste Arbeitslosigkeitsrisiko weisen die Bereiche (einfache) Dienstleistungen, Handel und (einfache) Bürotätigkeiten auf.⁴

Wie können die Chancen und Potenziale der Digitalisierung für die Verbesserung der Entwicklungs- und Karrierechancen von Frauen genutzt werden? Danach fragt das Projekt *Frauen in Karriere – Fokus Forschung und Entwicklung* und erarbeitet gemeinsam mit einem Netzwerk renommierter Unternehmen und Verbände Zukunftskonzepte für Frauenkarrieren in IT und Ingenieurwesen.⁵

Die Netzgemeinde diskutiert im Mai 2015 auf der Gesellschaftskonferenz re:publica Lösungen und neue Ansätze. „Die digitale Gesellschaft hat Antworten und positive Visionen. Die Nerds sind nicht frustriert.“⁶

Constanze Kurz, Sprecherin des Chaos Computer Clubs: „In solchen Bereichen (sozialen Berufen, die Autorin) wird die Automatisierungsquote viel geringer sein als am Fließband. ... Wenn die primäre Aufgabe ... ist, mit Jugendlichen zu reden, ihre Freizeit zu gestalten, wird es sicherlich wenig Computerunterstützung geben.“⁷

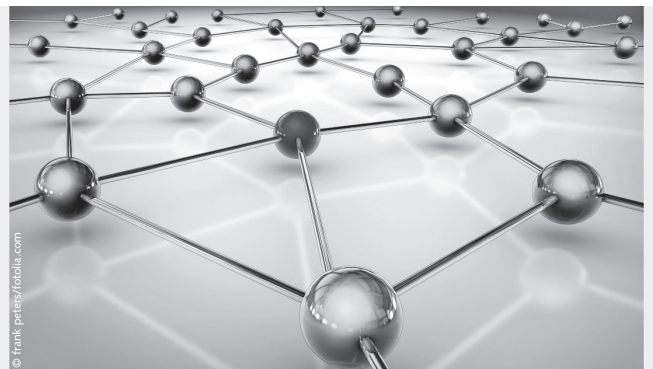
Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geht davon aus: „Arbeiten 4.0 wird vernetzter, digitaler, flexibler sein“

und unterstützt ein Projekt mit dem Titel „Frauen in Karriere – Fokus Forschung und Entwicklung, Zukunftsorientierte Gestaltung von Frauenkarrieren in IT und Ingenieurwesen“⁸.

Mit Digitalisierung mehr Vereinbarkeit erreichen. – Die Digitalisierung trägt zu einem guten Teil mit zu einer Beschleunigung unseres Lebens bei. Gleichzeitig bietet sie vielfältige Chancen, in unserem unmittelbaren Familienalltag Zeit zu sparen – wenn wir über die entsprechenden Kompetenzen verfügen und die Potenziale zu nutzen verstehen. Zu diesem Ergebnis kommt die Studie „Digitalisierung in deutschen Haushalten. Wie Familien mehr Qualitätszeit gewinnen können“, die McKinsey und Microsoft gemeinsam mit dem Bundesfamilienministerium erstellt haben.⁹

Anmerkungen

- 1 Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung, 25.8.2016
- 2 Vortrag auf der 4. ver.di-Bundesfrauenkonferenz vom 8. bis zum 10. Mai 2015 „Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen“
- 3 www.format.at
- 4 Frey, Carl Benedict/Osborne, Michael A.: *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization.* www.oxfordmartin.ox.ac.uk/research/programmes/future-tech
- 5 www.frauen-in-karriere.de/frauen-in-der-digitalen-arbeitswelt/
- 6 www.re-publica.de/reader
- 7 Interview in ver.di publik 03.2015, spezial, *Digitale Arbeitswelt*
- 8 [www.Arbeitenviennull.de/ Förderkennzeichen 01FP1431/29](http://www.Arbeitenviennull.de/)
- 9 <http://www.bmfsfj.de/mag/root-mai-24-2016.html>



Datenverarbeitung grenzenlos. SAP-Fachtagung 2017

... für Betriebs- und Personalräte

Mo 15.05. bis Mi 17.05.

Berlin, nhow Hotel
Stralauer Allee 3, 10245 Berlin

veranstaltet vom **TBS-Netz**

Verbindliche Anmeldung bitte online unter
www.sap-im-betrieblichen-spannungsfeld.de
Fax 089/55 93 36 61 / seminare@bildungswerk-bayern.de