

**SCIENCE-D@Y 2018**  
**Digitale Arbeit der Zukunft**  
**Kooperationsstelle Hochschulen & Gewerkschaften**  
**Hannover**  
**am 26. Februar 2018**

**Thema:**  
**Arbeit 4.0 - Digitalisierung Gender-Gerecht gestalten**

## Arbeit der Zukunft – Zukunft der Arbeit

- Die Arbeitswelt wird sich in den kommenden ein bis zwei Jahrzehnten fundamental verändern
- Wichtige Veränderungen dabei durch:
  - Digitalisierung
  - Globalisierung
  - neue Geschlechterrollen
  - demografischer Wandel
  - Frauenerwerbstätigkeit -weltweit
- Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich aus dem Wandel?



## Erste These: Mehr qualifizierte Arbeit

### Schlaglichter

1. „Frauen sind die beruflichen Karrieregewinner der Digitalisierung“. So lautet das Ergebnis einer im März 2015 veröffentlichten Studie eines Beratungsunternehmens aus Österreich. 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.

([www.format.at](http://www.format.at) veröffentlicht 2016 eine vom Managementberatungs-Unternehmen Accenture unter dem Motto #ListenLearnLead durchgeführte Studie.)

## Zweite These: Tsunami auf dem Arbeitsmarkt

### Schlaglichter

2. „Arbeitsplatzverluste von 47 Prozent durch die Digitalisierung“ bis Mitte der 2030er Jahre, so die Erkenntnisse einer Studie. 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.

(Frey, Carl Benedict/ Osborne, Michael A.: The future of employment: How susceptible are jobs to computerization. <http://www.futuretech.ox.ac.uk>)

## Schlaglichter

3. 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 Gendergerecht zu gestalten gilt.  
(Vortrag auf der 4. Ver.di Bundesfrauenkonferenz vom 8.-10 Mai 2015  
„Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen“)
  
4. Das 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“. ([www.Arbeitsviernull.de/](http://www.Arbeitsviernull.de/) Förderkennzeichen 01FP1431/29)

## Dritte These: Ausdifferenzierter Arbeitsmarkt

### Schlaglichter

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.“

([www.re-publica.de/reader](http://www.re-publica.de/reader))

6. Constanze Kurz, Sprecherin des Chaos Computer Clubs „In solchen Bereichen (soziale Berufe) 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“

(Interview in ver.di public 03.2015, spezial, Digitale Arbeitswelt)

## Vierte These: Digitalisierung als Chance für den Arbeitsmarkt

### Schlaglichter

7. In Deutschland sind 55.000 Stellen für IT-Spezialisten(!) offen. In den kommenden Jahren fehlen Hunderttausende Fachkräfte in der digitalen Branche. Was machen wir? Nichts. Was passiert in den Schulen? Nichts. Wir bereiten die nächste Generation nicht auf diesen Fortschritt vor.

(Ranga Yogeshwar, Wissenschaftler und Autor. stern n. 5/ 25.01.2018)

## Schlaglichter

### 8. Zu Freiheit gehört das Recht auf Unvernunft

Der Algorithmus liefert ein vermeintliches Psychogramm des Arbeitnehmers, doch niemand kann das Ergebnis letztlich nachvollziehen – der Algorithmus ist viel zu komplex. Die intelligente Blackbox entscheidet, ohne dass wir das Ergebnis wirklich verstehen. Das ist unwissenschaftlich. Und zutiefst unethisch. Wo bleibt die Freiheit, wo der Raum für Individualität, Transparenz und Respekt vor dem Individuum? Wir können mit unseren Algorithmen, die doch vollkommen vernünftig sein sollen, in Wirklichkeit bald zurück in die Welt der Orakel fallen.

(Ranga Yogeshwar, Wissenschaftler und Autor. stern n. 5/ 25.01.2018)



## Schlaglichter

### 9. Wahre Menschlichkeit wird von Robotern kommen!

Sie werden tun, was immer wir von ihnen verlangen.

Wir werden nicht mehr genug Pflegepersonal haben. Wir werden eine gut ausgebildete Pflege-Roboter\*in brauchen. Wo ist das Problem? Solange es ein freundlicher Roboter, wie Nadine ist.

Natürlich kann man intelligente Maschinen missbrauchen. Man müsse sehr viel mehr über Ethik nachdenken, als dies bislang der Fall sei. Sie fordert ethische Algorithmen, die jede Maschine am Töten hindert. Schaltkreise mit moralischen Sicherungen. Doch davon sei man leider weit entfernt. Ungeniert entwickelten Firmen wie Boston Dynamics effiziente Tötungsmaschinen.

Vielmehr meint sie, ein sozialer Roboter sollte das Modell für die Gesellschaft sein. Eine Gesellschaft, die ihre Maschinen beschimpfe oder militärisch einsetzt, verrohe.

(Nadia Magnenat Thalmann, die Direktorin des Instituts für Medieninnovation an der Nanyang Universität in Singapur)

## Schlaglichter

**10. Crowd Worker: Gut ausgebildet, teilweise nicht abgesichert, im Hauptjob nur rund 1.500 Euro Durchschnittseinkommen**

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 unterschiedlichsten Fähigkeiten zurückgreifen. Die Vergabe von Arbeiten an eine anonyme Masse im Netz wird auch "Crowdsourcing" genannt, ein Kofferwort aus "Crowd" (zu Deutsch: 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, könnte an Klickarbeiter ausgelagert werden....

Der überwiegende Teil der Crowd Worker 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 Crowd Work nutzen als verheiratete oder in einer Partnerschaft lebende Personen....“

Pressemitteilung Hans-Böckler-Stiftung, 25.08.2016

## Was bedeutet digitale Arbeit – **technisch**?

*Die dramatisch gestiegenen Rechenleistungen, neue Sensorik, ausgefeilte Algorithmen und Programmier Techniken, schnelle Bildverarbeitung, reibungslose Vernetzung und die Nutzung der riesigen Datenberge, die die Digitalisierung produziert, ändern nun die Lage. Wir stehen erst am Beginn einer weiteren Beschleunigung der rechnergestützten Automatisierung und Roboterisierung, die sich bis in den Kernbereich menschlicher Fähigkeiten ausdehnt: das Denken.“*

Kurz / Rieger, 2013, S. 12

## Was bedeutet digitale Arbeit – gesellschaftspolitisch?

Grundsätzlich können wir fünf zentrale durch die Digitalisierung ausgelöste gesellschaftliche Tendenzen mit weitreichenden Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die Beschäftigung von Frauen und Männer feststellen:

1. Neue Transparenz und Kontrolle, Überwachung, Datensicherheit
2. Globalisierung und Verlagerung von Arbeit
3. Produktivitätssteigerungen durch Digitalisierung in vielen Branchen
4. Grundlegender Qualifikationswandel
5. Veränderung der Kultur und Wertschätzung
6. Teilhabe und Inklusion

## Was bedeutet digitale Arbeit – für Beschäftigte Frauen und Männer?

Es kann davon ausgegangen werden, dass:

- Frauen und Männer in Branchen mit hohen Frauen- wie Männeranteile von der digitalen Automatisierung gleichermaßen betroffen sein werden
- die Digitalisierung einen erhöhten Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften hat und dies eine Chance für gut ausgebildete 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 Gefahr einer neuen digitalen Prekarität (Crowdworking, Cloud) zu einem weiteren Abbau von Mitbestimmung und Interessenvertretung führt
- die erweiterten Freiheitsgrade digitaler Arbeit (Optionen von Flexibilisierung für Beschäftigte) für Beschäftigte gendergerechte, neue rechtliche Rahmenbedingungen erfordern

# Beispiele für Digitalisierung von Arbeit im Dienstleistungsbereich

Die Dienstleistungsbranche gehört zu den Spitzenreitern der hoch digitalisierten Wirtschaftsbetriebe. Beispiele sind:

- Selbstbedienungskassen im Handel
- Online-Banking-Dunkelverarbeitung
- Kreditvergabe per Algorithmus
- Digitalisierte und automatisierte Buchhaltungsvorgänge („Workflow-Systeme“)
- Dienstleistungen, die über Internetplattformen auf Abruf gebucht werden können, z.B. Uber (Taxidienst), Helpling (Reinigung), Airbnb (Private Zimmervermittlung)
- Smart City, Digitalisierung der Verkehrssysteme
- Lernende Robotersysteme zur Kd.-Verteilung im Call Center

## Beispiele für Digitalisierung von Arbeit im Dienstleistungsbereich

Die Dienstleistungsbranche gehört zu den Spitzenreitern der hoch digitalisierten Wirtschaftsbetriebe. Beispiele sind:

- Elektronische Pflegedokumentation und technikunterstützte Assistenzsysteme in Krankenhäusern und Altenheimen
- FahrerInnenlose Verkehrssysteme
- Kommunikation mit Kund\*innen über das Internet, digitales Beschwerdemanagement
- Digitale Wartung und Überwachung von Gebäuden und Grundstücken
- Digitalisierte Akteneinlagerung
- Computerisierte Tourenplanung für Müllentsorger\*innen
- Online Anmeldung für Kita

## Digitale Entgrenzung der Arbeitswelt oder neue Freiheiten?

Das entscheidend Andere an digitaler Erwerbstätigkeit ist deren neue Beweglichkeit – in dreierlei Hinsicht:

1. Ubiquitäre Zugänglichkeit digitalisierter Arbeitsgegenstände im globalen Informationsraum → *Cloud*
2. Erleichterte Portabilität und erweiterte Leistungsfähigkeit digitaler Arbeitsmittel → *Smartphone*
3. Forcierte Mobilität der arbeitenden Personen → *digitale Nomaden*



## Für Beschäftigte:

Digital vernetzte Arbeit lässt die traditionelle Fixierung an einen festen Ort/Arbeitsplatz und festen Arbeitgeber hinter sich. Daraus resultieren vielfältige Optionen zur Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit in der räumlichen, zeitlichen und organisatorischen Dimension:

1. Räumlich: z.B. mobile Arbeit, Telearbeit, Offshoring
2. Zeitlich: Arbeiten rund um die Uhr, permanente Verfügbarkeit  
Vermischung von privater und beruflicher Sphäre
3. Organisatorisch: z.B. Crowdsourcing, on demand-Plattformen wie Uber
4. Arbeitsrechtlich: Definition des Arbeitgebers, z.B. Helping

# Digitalisierung und Gender

- Frauen und Männer sind in ihrer segregierten Branche von Digitalisierung gleichermaßen betroffen: Bereiche sowohl mit hohen Frauen- wie Männeranteilen sind bedroht (Besonders: Transport/Logistik, Baugewerbe, Verwaltung/Büro, Dienstleistungen, Verkauf, Finanzdienstleistung)
- Doch aktuell gibt es Chancen für Beschäftigung von Frauen durch Wachstum des Gesundheits- und Sozialwesens: 2001-2014 gingen 300.000 Jobs in der Industrie verloren, im Gesundheitssektor und Sozialwesen wurden zeitgleich 1,3 Millionen neue Jobs geschaffen - **80% aller zwischen 2001 und 2013 entstandenen Arbeitsplätze gingen an Frauen**
- Das Problem dabei ist: Es sind Sektoren mit hoher Teilzeitquote
- Die Gefahr der Prekarisierung steigt also durch Digitalisierung; besonders für Frauen

# Erstes Szenario: 2015-2035

## Genderspezifische Verteilungseffekte

### Top 10

Durch Digitalisierung **am meisten** gefährdete Berufe

	Mio.	Frauenanteil
• Büro- und Sekretariatsberufe	2,7	65%
• Berufe im Verkauf	1,1	71%
• Berufe im Gastronomieservice	1,0	83%
• Insgesamt	8,7	56%

(A. T. Kearney. 2015. Angaben zum Frauenanteil basierend auf SOEPv31.)

# Erstes Szenario: 2015-2035

## Genderspezifische Verteilungseffekte

### Top 10

Durch Digitalisierung **am wenigsten** gefährdete Berufe

	Mio.	Frauenanteil
• Kinder, Betreuung und Erziehung	0,8	83%
• Gesundheitsberufe	0,7	88%
• Führungskräfte	0,5	31%
• Insgesamt	4,2	47%

(A. T. Kearney. 2015. Angaben zum Frauenanteil basierend auf SOEPv31.)

# Zweites Szenario: Prognose der Beschäftigungsentwicklung bis 2030

Verschwinden nur typische „Männerberufe“?

- Trend 1: Feminisierung des Arbeitsmarktes
  - Stärkste Expansion: personenbezogene Dienstleistungen auf 25% bis 33% der Beschäftigten
  - Interaktion/Personenbezogenen als vorrangige Erwerbsform
- Trend 2: Automatisierung der „Lieblings-Frauenberufe“
  - Büro- und Verwaltungstätigkeiten
  - Warenhandel und Vertrieb

(BIBB/IAB, 2016, zitiert nach Christina Schildmann, HBS)

## Zweites Szenario: Prognose der Beschäftigungsentwicklung bis 2030

- Trend 3: Abnahme Produktionsberufe
  - Produktionsbezogene Berufe -> Rückgang zwischen 2005 und 2030 um 3,2 Prozentpunkte -> auf 19 Prozent der Beschäftigten.
- Trend 4: Zunahme MINT-Berufe  
(Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik)
  - > 7,5 Mio. MINT-Fachkräfte in 2015 (Stat. Bundesamt)
    - > 15% weibliche Beschäftigte
  - > Engpässe erwartet (Informatik)
  - > Frauenanteil wächst geringfügig
    - > Von 8,5 auf 8,6 Prozent (von 2015 auf 2016)

(BIBB/IAB, 2016, zitiert nach Christina Schildmann, HBS)

## Von Digitalisierung betroffen:

	sehr hoch	hoch
Frauen:	26%	30%
Männer:	34%	29%

(Repräsentativumfrage des Institut DGB-Index Gute Arbeit mit dem Schwerpunkt Digitalisierung, 2016)

## Welche Frauen arbeiten mit digitalen Technologien:

	sehr häufig	häufig
Frauen VZ	33%	32%
Frauen bis 30 J.	26%	30%

(Repräsentativumfrage des Institut DGB-Index Gute Arbeit mit dem Schwerpunkt Digitalisierung, 2016)



Höher qualifizierte Frauen arbeiten häufiger mit digitaler Technik als geringqualifizierte Frauen:

- Frauen in Vollzeit ohne Berufsabschluss: 32%
- Frauen in Vollzeit mit Hochschulabschluss: 78%

(Repräsentativumfrage des Institut DGB-Index Gute Arbeit mit dem Schwerpunkt Digitalisierung, 2016)

## Fokus: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

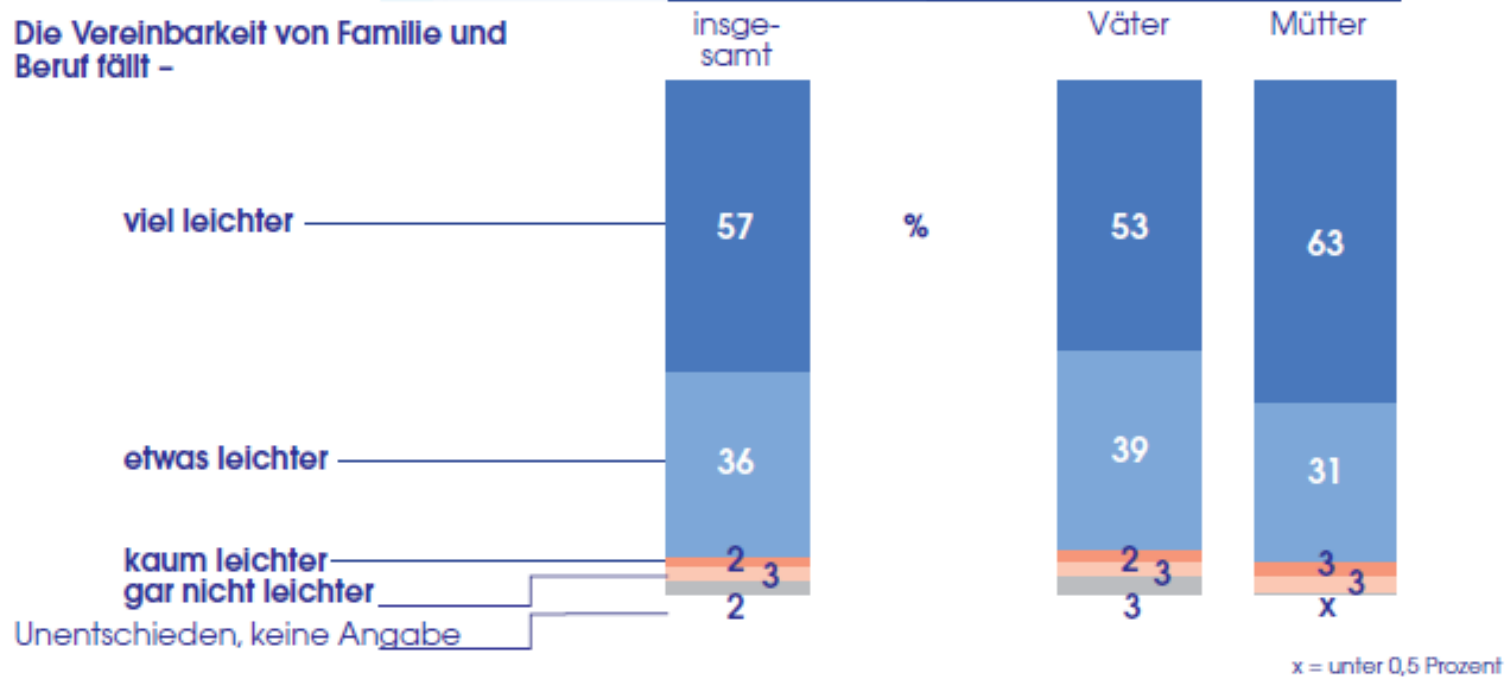
- In mobilen Arbeitsformen liegt eine große Chance für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Die Möglichkeit zum Home Office wird von vielen Beschäftigten als Verbesserung im Bereich Vereinbarkeit wahrgenommen
- Beschäftigte, die mit Hilfe von Computer und Internet zu Hause arbeiten, erklären zu 85%, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der eigenen Familie gut gelingt – gegenüber nur 33% derjenigen, die diese Möglichkeit nicht haben
- Ständige Erreichbarkeit dagegen steht einer ausgeglichenen Work-Life-Balance und Zeit für die Familie entgegen
- Viele Unternehmen zeigen sich aber beim Ausbau von Home-Office-Angeboten zögerlich und informieren nicht ausreichend darüber – hier besteht Handlungsbedarf!

# Arbeit von zu Hause: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist deutlich größer

Frage: "Fällt Ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf viel leichter oder etwas leichter, weil Sie von zu Hause aus arbeiten, oder fällt Ihnen die Vereinbarkeit dadurch kaum oder gar nicht leichter?"

Rechteckiges Ausscheid Eltern, die auch zu Hause arbeiten

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fällt -



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Eltern (von Kindern unter 18 Jahren), die auch zu Hause arbeiten  
 Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7235 (2015)

© IfD-Allensbach

# Mobiles Arbeiten löst alle Vereinbarkeitsprobleme?

- 86 % derjenige, die mobil arbeiten können: bessere Vereinbarkeit; 30%: Sorge, dass sie mehr leisten müssen
- Totale Entgrenzung ist das Gegenteil von Vereinbarkeit (nicht abschalten können).
- Gefahr neuer Individualisierung der Vereinbarkeitsdebatte: „Technik macht es möglich; wer es nicht hinbekommt, ist selber Schuld.“
- Homeoffice als Vereinbarkeitsstrategie = zweischneidiges Schwert: „unsichtbare“ Arbeit am Küchentisch bei gleichzeitiger Präsenzkultur mindert Aufstiegschancen.
- Selbstbestimmte Arbeitszeiten verstärken bestehende Geschlechterungleichheit: geschlechtsspezifischer Effekt bei den Einkommen.

## Fokus: Digitale Entgrenzung oder neue Freiheiten?

- Digital bewegliche Arbeit eröffnet für viele Erwerbstätige die Option, einen Teil ihrer beruflichen Aufgaben dort zu erledigen, wo sie es wollen, dann, wann sie es wollen, und dies unter Umständen, die sie als angemessen empfinden.

- Diese Option ist für viele Beschäftigte attraktiv:

### ABER:

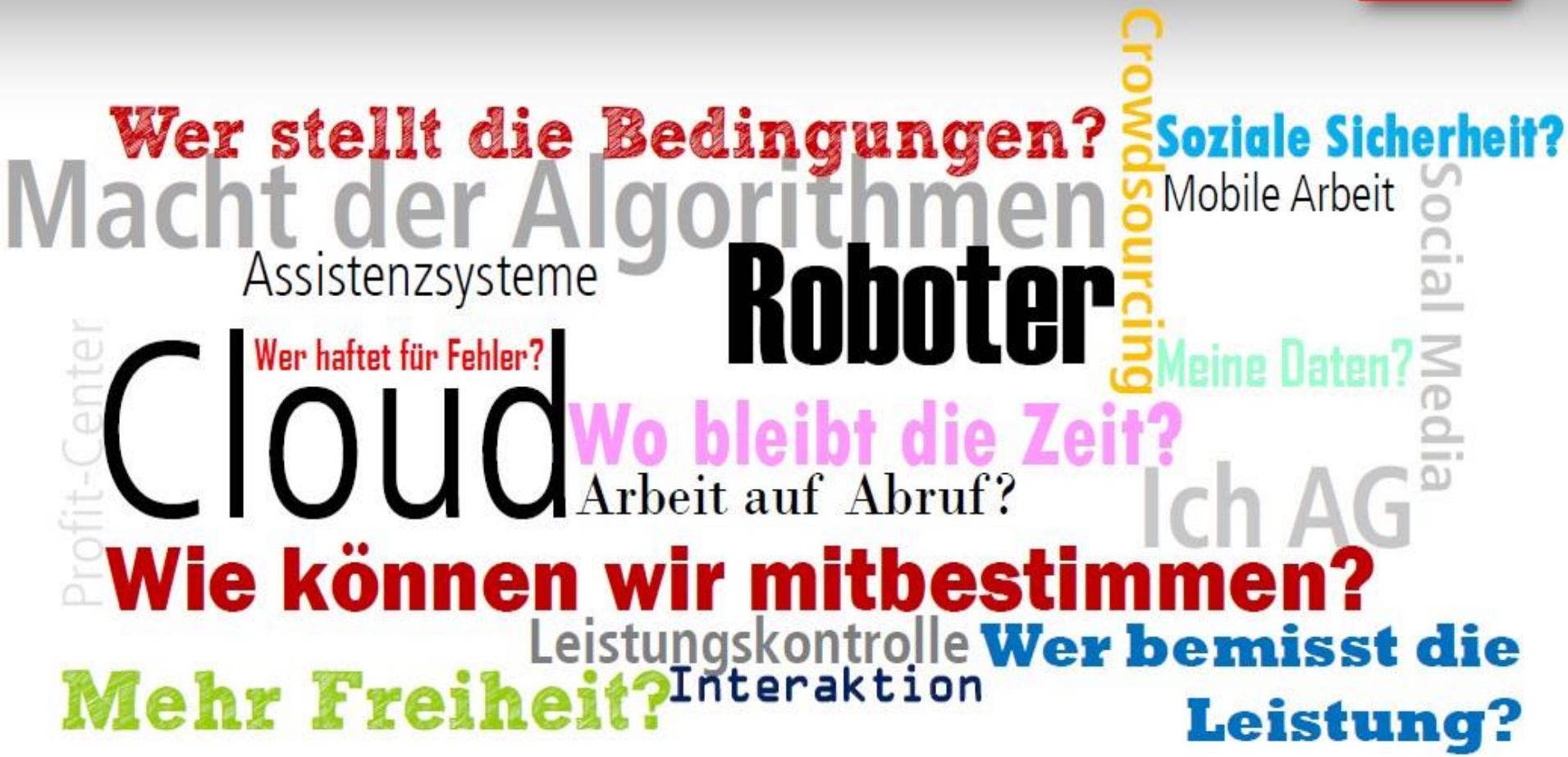
- Die erweiterten Freiheitsgrade digitaler Arbeit realisieren sich offensichtlich nicht im Selbstlauf:
- Längst nicht alle Beschäftigten, für die eine größere Beweglichkeit ihrer Arbeit im Raum möglich wäre, können diese Option für sich nutzen.
- Mobile Arbeit ist nicht immer mit erweiterten Möglichkeiten der Selbstbestimmung verbunden –
- oft sind deren Orte und Zeiten allein von den Dispositionen der Arbeit- oder Auftraggeber diktiert

- ... Diese Option ist für viele Beschäftigte attraktiv
- **ABER:**
- Auch rein additive, die Arbeitszeit verlängernde mobile Arbeit wird kaum als „befreiend“ empfunden werden.
- Steigende Verfügbarkeitserwartungen bringen Frauen in ein Dilemma und mindern ihre Entwicklungschancen im Beruf (Marrs et al. 2015)
- Entgrenzung durch mobile Endgeräte: Arbeit anytime-anyplace?
- Neue Qualität der Globalisierung: Zeitonenmanagement, Reisetätigkeit - Verzicht auf Zeitsouveränität als Ausdruck von Loyalität

# Wie kann digitale Arbeit besser werden?

Was könnte getan werden?  
**Die Auswirkungen auf weibliche und männliche Beschäftigte zu untersuchen und diese Veränderungsprozesse unter wissenschaftlicher Begleitung geschlechtergerecht in gesellschaftlichen, tariflichen und betrieblichen Prozessen passgenau mitzugestalten gehört auf die gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Agenda!**







## Was könnte getan werden?

Für die Realisierung der befreienden Potenziale digitaler Arbeit bedarf es rechtlicher, tarifpolitischer und betrieblicher Maßnahmen:

- durchsetzbarer Ansprüche der Beschäftigten („Recht auf Home Office“)
- der Befähigung zum „Arbeiten in Entgrenzung“ („Mobilitätskompetenz“)
- neuer Begrenzungen – z.B. von Erreichbarkeit und Verfügbarkeit
- erweiterter Verhandlungsrechte – z.B. bei Zielvorgaben.

## Was könnte getan werden?

- Recht auf selbstbestimmte Telearbeit während der üblichen Arbeitszeiten
- Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb bestimmter Arbeitszeitkorridore
- Recht von (Solo-)Selbstständigen auf Einbeziehung in die sozialen Sicherungssysteme
- Möglichkeiten der Durchsetzung betrieblicher Weiterbildung betroffener Beschäftigter (Initiative der Gewerkschaften, Arbeitgeber und BuMi)
- Möglichkeiten einer Arbeitszeitverkürzung
- Tarifvertrag zur Personalbemessung bei der Charité



# ANTWORTEN AUF DIE DIGITALISIERUNG IM PRIVATEN VERSICHERUNGSGEWERBE

Aktuelles Beispiel

Entwurf „Zukunftstarifvertrag Digitalisierung“

## Ziele

- Wandel gestalten
- Beschäftigungsfähigkeit sichern
- Gesundheit fördern
- Chancen ausbauen



## Forderungen - Sicherheit

- Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen
- Vorrang für kollektive Arbeitszeitverkürzung
- Mehrarbeit vermeiden
- Ansprüche auf Teilzeit mit Rückkehrgarantie in Vollzeit
- Entgeltsicherung bei Rationalisierung

(Karl-Heinz Brandl, Bereichsleitung Gute Arbeit, ver.di)  
Ute Brutzki, Bereichsleitung Genderpolitik

# ANTWORTEN AUF DIE DIGITALISIERUNG IM PRIVATEN VERSICHERUNGSGEWERBE

Aktuelles Beispiel

Entwurf „Zukunftstarifvertrag Digitalisierung“

## Forderungen - Qualifizierung

- Arbeitgeberfinanzierter Qualifizierungsfond
- 10 Arbeitstage/Jahr Qualifizierungsanspruch
- Jährliches Qualifizierungsgespräch
- Qualifizierungsbedarfsgespräche mit Betriebsräten
- Anspruch auf Bildungs(aus)zeit bis 7 Jahre
- Bildungsteilzeit



## Forderungen – Autonomie

- Förderung der Telearbeit
  - Keine Verpflichtung
  - Arbeitszeiterfassung
  - betrieblicher Arbeitsplatz
  - Diskriminierungsverbot



## Handlungsbeispiele für Unternehmen

Unternehmen/Organisationen können Produktivitätsgewinne durch Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten nutzen, statt Digitalisierungsprozesse mit Rationalisierungsmaßnahmen (wie Arbeitsplatzabbau) zu verknüpfen. Die freiwerdenden Ressourcen können z.B. folgendermaßen genutzt werden:

- Weiterbildung der Beschäftigten, um für die Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt zu qualifizieren
- Arbeitszeitverkürzung für Vereinbarkeit mit Gehaltsausgleich
- Mehr Zeit für die eigentliche Arbeit (Beispiel: Durch ein elektronisches Pflegedokumentationssystem und/oder den Einsatz durch Robotik bei schweren körperlichen Arbeiten in einem Altenheim kann mehr Zeit für den Kontakt zu den Bewohner\*innen und die angemessene Pflege genutzt werden)

## Wichtiges für Interessenvertretungen

- Digitalisierung von Beginn an mitgestalten!
- Eigene Weiterbildung im Bereich Digitalisierung! Nur so kann kompetent für die Kolleg\*innen gearbeitet werden
- Digitalisierung vereinzelt und trennt Beschäftigte voneinander ab, nicht zuletzt durch Werk- und Honorarverträge: Imitierung kreativer Wege zur Kommunikation zwischen Interessenvertretung und „Digi“Kolleg\*innen
- Betriebs- und Dienstvereinbarungen nutzen, z.B. zu Arbeitszeit, Nicht-Erreichbarkeit und Nicht-Reaktion (Best-Practice-Beispiel: Telekom/ BMW-Betriebsvereinbarung zu Mobilarbeit) und vor allem anderen zur Qualifizierung/betrieblichen Weiterbildung! (Tip: Handlungsleitfaden ProMit von ver.di Baden-Württemberg)
- Dabei Genderfragen berücksichtigen und einbinden (Z.B. Weiterbildungsbedarf genderspezifisch umsetzen)
- Flexibilisierung gendergerecht gestalten: über Väterzeit informieren, partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle vorstellen etc.

## Wichtiges für Interessenvertretungen: Weiterbildung – nur als Mantra?

- **In jedem Szenario: Weiterbildung wird zum „Lebensbegleiter“:**
- Halbwertszeit“ von Berufsausbildungen sinkt aufgrund des rasanten technologischen Wandels; permanente „Nachkalibrierung“ von Fähigkeiten wird nötig, aber:
- **-> Gefahr: Gender-Weiterbildungs-Gap**
  - Frauen in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert
  - Häufiger in der Freizeit; seltener 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

## Konkrete Ansatzpunkte für Interessenvertretungen

### Fragen an die Kolleg\*Innen (vgl. Index Gute Arbeit)

- Wie viel will ich arbeiten? Wie sieht meine Work-Life-Balance momentan aus und wie wünsche ich sie mir?
- Bin ich erreichbarer, als ich möchte? Wann will ich nicht erreichbar sein?
- Wie kann Digitalisierung mir zu einem Mehr an Lebensqualität und Selbstbestimmtheit verhelfen?
- Wie komme ich mit digitalen Neuerungen zurecht? Brauche ich Unterstützung beim Einarbeiten?
- (Wo) möchte ich mich weiterbilden? Was interessiert mich und bringt mich beruflich weiter?
- Wenn ich (auch) von zuhause aus arbeite: Wie kann meine Wohnung trotzdem ein Ort der Ruhe und Entspannung sein?
- Wie wirkt sich Digitalisierung auf meine Pflege- und Sorgetätigkeiten aus? Wer übernimmt in meiner Familie welche Arbeit? Brauche ich mehr Hilfe?



## Fortschritt – gendergerecht gestalten

„Jede neue Technologie kann Anlass sein,  
Geschlechterverhältnisse neu zu verhandeln,  
Machtverhältnisse, Rollenzuschreibungen,  
Arbeitsteilung zu hinterfragen.“

(Judy Wajcman, 1994, Professorin an der London School of Economics)

# Herausforderungen und Chancen aus Genderperspektive

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

# Herausforderungen und Chancen aus Genderperspektive

Herausforderung	Gender-Chancen
Neue tarifliche und betriebliche Regelungssysteme	Beteiligungsmöglichkeiten und Demokratisierung der Arbeitswelt
Förderung und Aufwertung der gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen / Daseinsvorsorge	Interaktive Arbeit ist weiblich und noch „automatisierungsresistent“
Umverteilungsfragen	Politisch-sozial gerechte Umverteilung von Gewinnen aus der Digitalisierungswelt

## Zum Weiterlesen: eine Auswahl

- Aktuelles gibt es unter [www.gender.verdi.de](http://www.gender.verdi.de)
- Gender Quer Nr. 9 „Digitalisierung Gendergerecht gestalten“
- Ver.di-Reader: „Gute Arbeit und Digitalisierung“
- A001 Chancen und Risiken der „Digitalisierung der Arbeitswelt“  
geschlechtergerecht beurteilen und Begleiten Bundesfrauenkonferenz 5/2015
- DGB Zeitschrift „Frau geht vor“ Ausgabe September 2015
- Broschüre der Friedrich-Ebert-Stiftung „Digitale Arbeit in Deutschland“
- Vorträge und Artikel von Dr. Kira Marrs,  
[www.frauen-in-karriere-de/publikationen](http://www.frauen-in-karriere-de/publikationen)
- Die „ProMit“-Studie „Digitalisierung bei Logistik, Handel und Finanzdienstleistungen“ und der daraus resultierende Handlungsleitfaden  
„Digitalisierung und Qualifizierung“ [www.verdi.de](http://www.verdi.de)
- BMFSFJ-Expertise „Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

## Zum Weiterlesen: eine Auswahl

- Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung von Frauen im digitalen Zeitalter
- Gender equality and empowering women in the digital age
- Entschließung des Europäischen Parlaments vom 28. April 2016 zur Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung von Frauen im digitalen Zeitalter (2015/2007(INI))
- Rapporteur - Terry REINTKE
  
- femina politica zu dem Thema: <http://www.budrich-journals.de/index.php/feminapolitica/issue/current>
  
- „Digitalisierung bei Logistik, Handel und Finanzdienstleistungen – Technologische Trends und ihre Auswirkungen auf Arbeit und Qualifizierung“ sowie einen Handlungsleitfaden für Betriebsräte  
DIGITALISIERUNG UND QUALIFIZIERUNG –WEITERBILDUNGSBEDARFE, ERKENNEN, BEWERTEN &HANDELN
- Die input Consulting und das Fraunhofer IAO haben diese von ver.di-Baden Württemberg herausgegebene Studie erstellt.
  
- "[Digitalisierung in deutschen Haushalten. Wie Familien mehr Qualitätszeit gewinnen können](#)"
- Für die repräsentative Studie hat das Beratungsunternehmen McKinsey in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Microsoft Deutschland 1540 Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren mit minderjährigen Kindern befragt. 15 Prozent der Befragten sind Alleinerziehende.
  
- <http://www.komm-mach-mint.de/MINT-News/Studie-Frauen-im-Management-in-Industrie-4.0>

## Zum Weiterlesen: eine Auswahl

- Gender-Effekte . Wie Frauen die Technik von morgen gestalten, IZG Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung Forschungsreihe, Bd.19,Bielfeld 2017
- Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen? DBG, Frauen 2017
- Digitalisierung und Arbeitsqualität, ver.di, Bereich Innovation und Gute Arbeit, 2017
- Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“ Kerstin Jürgen, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann, HBS 2017
- Analyse Gender und Digitalisierung [https:// www.boeckler.de/pdf/p AdZ dp August 2017](https://www.boeckler.de/pdf/p_AdZ_dp_August_2017).
- Forschungsüberblick Techniksprünge und Geschlechterfragen: unter [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)
- „Digital is okay!, Chancen und Risiken des Wandels“ böll Thema Ausgabe 1,2018
- [www.Gender.verdi.de](http://www.Gender.verdi.de)

**VIELEN DANK FÜR DIE  
AUFMERKSAMKEIT!**