



DGB



Wie weiblich ist die Arbeit der Zukunft?

Chancen und Risiken der Digitalisierung für Frauen

Inhalt

Editorial	3
Wo geht die Reise hin?	
Digitaler Umbruch von Arbeit – neue Möglichkeitsräume für Frauen?	4
Der Mensch gehört in den Mittelpunkt	
Gemeinsam die digitale Arbeitswelt geschlechtergerecht gestalten	7
Geschlechterarrangements in Bewegung	
Wie neue Informationstechnologien Arbeits- und Lebenswelten verändern	9
Wie weiblich ist die Arbeit der Zukunft?	
Kommission nimmt Arbeitswandel aus der Geschlechterperspektive in den Blick	12
Geschlechtsspezifische Arbeitsintensivierung	
Befunde des DGB-Index Gute Arbeit	14
Gift für die Vereinbarkeit	
Ständige Erreichbarkeit verhindert eine familienbewusste Arbeitsorganisation	16
Auf digitalen Wegen	
Wie Gewerkschaften soziale Medien für sich nutzen können	18
Gender Pay Gap in Europa	
Projekt erarbeitet neue Lösungsansätze für ein altes Problem	20
Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit	
Die Lücke muss endlich geschlossen werden!	22
Wenn Siri die Arbeit übernimmt	
Grenzenlos digital – Büroberufe im Wandel	23
Vom Fluch zum Segen?	
Herausforderungen der Digitalisierung gemeinsam meistern	24
Arbeit 4.0 ist weiblich!	
Digitalisierung gendergerecht gestalten	26



Genderperspektive im Blick

Wie Frauen die Chancen des digitalen Wandels nutzen können

Von Anja Weusthoff



Anja Weusthoff leitet die Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB-Bundesvorstand.

www.frauen.dgb.de

Liebe Kolleginnen, liebe Frauen, die Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt ist in aller Munde. Wir widmen dem Thema diese Ausgabe, weil uns in der aktuellen Debatte die Gender-Perspektive zu kurz kommt.

Wenn von „Industrie 4.0“ die Rede ist, haben die meisten von uns zuallererst Produktionsabläufe im Kopf, in denen vor allem die männlichen Kollegen eingebunden sind. Aber jede Fertigungskette ist eingebettet in Prozesse, die geprägt sind von Einkauf und Vertrieb, von Forschung und Entwicklung. Auch hier hält die Digitalisierung Einzug – ganz zu schweigen von dem Einfluss, den sie auch im „klassischen“ Dienstleistungssektor entfaltet bis hin zu den personennahen Dienstleistungen. Grund genug also, nach den Chancen und Risiken zu Fragen, die sich für Frauen mit „Arbeit 4.0“ verbinden.

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles jedenfalls ist überzeugt, dass insbesondere Frauen die Chancen des digitalen Wandels nutzen können. Im Interview mit „frau geht vor“ (Seiten 7-9) erläutert sie aber auch, wie wichtig es ist, neue Arbeitsformen sozial abzusichern und Beschäftigten mehr Zeitsouveränität zu ermöglichen, damit nicht allein die Arbeit den Takt vorgibt. Und sie betont: „Gute Qualifizierung und lebensbegleitendes Lernen sind der Schlüssel zum beruflichen Erfolg – insbesondere in der digitalen Arbeitswelt.“ Angesichts des ausgeprägten weiblichen Bildungshungers eine echte Steilvorlage, wenn Frauen die richtigen Angebote erhalten und sich bietende Gelegenheiten klug nutzen.

Welche Entfaltungsmöglichkeiten der digitale Umbruch der Arbeit für Frauen schafft, erläutern uns die Wissenschaftler/innen Kira Marrs, Anja Bultemeier und Andreas Boes. Angesichts der Produktivitätspotenziale der Digitalisierung plädieren sie für eine neue Arbeitszeitinitiative, auch als Basis für zeitgemäße Partnerschaften zugunsten von Männern und Frauen (Seiten 4-6). Dass Geschlechterarrangements durch neue Informationstechnologien

in Bewegung geraten, weil sich die Arbeits- und Lebenswelten von Männern und Frauen verändern, zeigt der Beitrag von Annette Kirschenbauer und Ulla Wischermann (Seiten 10-12). Wie die „Arbeit der Zukunft“ geschlechtergerecht gestaltet werden kann, auch das wird die im Frühjahr auf Initiative der Hans-Böckler-Stiftung einberufene, hochkarätig besetzte Kommission gleichen Namens erkunden – versichert uns Christina Schildmann als Leiterin ihres wissenschaftlichen Sekretariates (Seiten 14/15).

Den Finger in die Wunde legen zwei männliche Autoren in diesem Heft, wenn sie der Frage nachgehen, welche Effekte technologischer Wandel und Globalisierung auf männliche und auf weibliche Beschäftigte haben: Rolf Schmucker macht die geschlechtsspezifischen Unterschiede deutlich, die sich aus Beschleunigung und Verdichtung von Arbeit ergeben (Seiten 16/17). Frank Meissner zeichnet nach, wie ständige Erreichbarkeit familienbewusste Arbeitsorganisation zerstört und was dagegen zu tun ist (Seiten 18/19).

Dass sich am Umgang mit den Auswirkungen des digitalen Umbruchs entscheidet, ob er „Fluch oder Segen“ für Beschäftigte ist, zeigen auch die Beiträge von Iris Becker und Andras Spies aus der IG Metall und von Cornelia Leunig und Yvonne Jones aus der IG BCE. Dabei haben sie besonders die für Frauen „typischen“ Büroberufe im Blick. Ute Brutzki von ver.di wägt die unterschiedlichen Gestaltungsoptionen ab und sieht vor dem Hintergrund eines differenzierten Blicks auf die Branchen einen enormen Forschungsbedarf (Seiten 23-27).

In diesem Heft machen wir außerdem noch einmal auf unseren „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ am 9. Oktober aufmerksam, mit dem sich vielfältige Aktivitäten der Gewerkschaften und Betriebsräte verbinden (Seite 22), und wir schauen in der gleichen Frage über den nationalen Tellerrand, wo ein länderübergreifendes Projekt nach neuen Lösungen für ein altes Problem sucht (Seiten 20/21).

Wo geht die Reise hin?

Digitaler Umbruch von Arbeit – neue Möglichkeitsräume für Frauen?

Von Von Kira Marrs, Anja Bultemeier, Andreas Boes

Mit der Digitalisierung sind wir Zeitzeugen eines tiefgreifenden Wandels mit weitreichenden Folgen für Unternehmen und ihre Beschäftigten. Wir stehen erst am Anfang dieser digitalen Transformation und die Frage ist: Wo geht die Reise hin? Wie wird sich die Arbeitswelt der Zukunft entwickeln? Welche Rolle werden Frauen in dieser neuen digitalen Arbeitswelt spielen?

Aktuell ist die Rede von „disruptiven Innovationen“, also sprunghaften Veränderungen, die unsere historisch gewachsenen Markt- und Branchenstrukturen komplett verändern könnten. Wir wissen nicht erst seit der Diskussion um den Online-Vermittlungsdienst für Fahrdienstleistungen Uber, dass die gerade entstehenden neuen Geschäftsmodelle das Potenzial für einen grundlegenden Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft haben.

Die digitale Revolution verändert aber auch die Produktions- und Arbeitskonzepte grundlegend: Stichworte wie „Cloud“, „Industrie 4.0“ oder auch die „Entgrenzung von Arbeit“ durch den zunehmenden Einsatz von mobilen Endgeräten zeigen die Brisanz und Bedeutung der Entwicklung. Gibt es in Zukunft überhaupt noch einen festen Arbeitsplatz im Betrieb oder arbeiten wir, wo immer wir gerade sind: im Zug, im Café oder von zu Hause aus? Wie schaffen wir es hier, eine individuelle Zeitsouveränität zu verankern? Wie verhindern wir, dass eine Unkultur „permanenter Verfügbarkeit“ immer weiter um sich greift?

Wir brauchen eine neue Arbeitszeitinitiative

Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei den Beschäftigungseffekten. So befürchten Experten nach aktuellen Prognosen gar einen „Tsunami auf dem Arbeitsmarkt“. Denn die neue Welle der Digitalisierung wird die Produktivität in vielen Branchen enorm steigern. Das wirft die Frage auf, wofür wir diese Produktivitätspotenziale nutzen und wie

wir den sich abzeichnenden Wandel der Tätigkeits- und Qualifikationsprofile bewältigen. Eine neue Arbeitszeitinitiative scheint gesellschaftlich dringend geboten. Mit Blick auf die Produktivitätspotenziale der Digitalisierung, aber auch als Basis für zeitgemäße Partnerschaften – zugunsten von Frauen und Männern.

Wir müssen uns aber auch fragen, wodurch die Digitalisierung eine so tiefgreifende Wirkung auf die Zukunft der Arbeitswelt entfaltet und wie wir diese Entwicklung im Sinne der Menschen beeinflussen können. Der Umbruch resultiert nicht primär aus dem gestiegenen Automatisierungspotenzial der Digitalisierung, sondern aus dem Entstehen eines weltweiten „Informationsraums“. Dabei geht es nicht nur um Technik, sondern um einen „sozialen Handlungsraum“, der Menschen miteinander vernetzt und in Beziehung bringt. Diese Erkenntnis, dass es primär um Kommunikation und Vernetzung zwischen Menschen geht, ist das eigentliche Erfolgsgeheimnis der Unternehmen des Silicon Valley.

Digitalisierung bietet Gestaltungsmöglichkeiten

Ein Blick in die Praxis verdeutlicht: Die neuen Potenziale der Digitalisierung können für ein Mehr an Gestaltungsmöglichkeiten und Zeitsouveränität der Beschäftigten in der Arbeit genutzt werden. In vielen Unternehmen lässt sich jedoch beobachten, dass die neuen Potenziale der Digitalisierung zur Automatisierung genutzt und die Beschäftigten durch informatorische Transparenz in neuer Weise kontrolliert und überwacht werden (Stichwort „Digitales Fließband“).

Chancen und Risiken für Frauen

Die digitale Revolution bietet die Möglichkeit zu einer grundlegenden Neugestaltung der Arbeitswelt. Chancen und Risiken der digitalen Arbeitswelt liegen jedoch auch für Frauen eng beieinander. Dazu werden im Folgenden zwei Bereiche, in denen Frauen typischerweise hohe



Dr. Kira Marrs ist Wissenschaftlerin am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München.

www.isf-muenchen.de



Anja Bultemeier ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

www.sociologie.phil.uni-erlangen.de



PD Dr. Andreas Boes ist Wissenschaftler und Vorstandsmitglied am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München sowie Privatdozent an der Technischen Universität Darmstadt.

www.isf-muenchen.de



Beschäftigungsanteile haben und ein Bereich mit einem geringem Anteil von Frauen in den Blick genommen. Die zentrale Frage ist: Wie können wir den digitalen Wandel gestalten, wie können Möglichkeitsräume für Frauen genutzt werden?

Beispiel: Privatkundengeschäft in Banken

Die digitale Revolution hat die Banken erreicht und führt hier zu fundamentalen Umwälzungen. Immer mehr Menschen erledigen ihre Bankgeschäfte im Internet. Banken und Sparkassen schließen oder schrumpfen durch Fusionen. Online-Banken ohne eigene Filialen wachsen und Start-ups wollen Teilgeschäfte von deutschen Banken übernehmen. Kunden nutzen im Internet alternative Lösungen des Zahlungsverkehrs wie die Ebay-Tochter Paypal. Die klassische Filialbank befindet sich im Rückzug. Zugleich werden standardisierte Geschäfte, wie Überweisung oder Kontoeröffnung, nur noch online bearbeitet und es wird auf eine neue digitale Vernetzung mit den Kunden gesetzt.

Wir erleben hier einen grundlegenden Wandel der Arbeit: Software wird zu einem elementaren Teil der Beratungs- und Serviceprozesse. Im Internet gut vorinformierte Kunden erfordern bankfachlich besser geschulte Berater/innen. Und vor allem die persönliche Beratung verändert sich durch die neue digitale Vernetzung und den Einsatz von Videoberatung grundlegend.

Kundenbeziehungsmanager/in im Omnikanal

Wie sieht die Zukunft von Bankberater/innen im digitalen Zeitalter aus? Wichtig ist es, Beschäftigte für den souveränen Umgang mit der digitalen Arbeitswelt zu befähigen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass viele Beschäftigte, die nicht über die notwendigen Kompetenzen für die digitale Welt verfügen, abgehängt werden. Hier bestehen insbesondere für Frauen neue Chancen, sich mit sozialer Kompetenz und Adaption neuer Medien als Kundenbeziehungsmanager/innen im Omnikanal zu positionieren und durch neue Systemunterstützung höher qualifizierte Beratungsleistungen als bisher zu erbringen.

Beispiel: Verkauf im Einzelhandel

Auch der stationäre Handel ist mit einem tiefgreifenden Strukturwandel durch die Digitalisierung konfrontiert: Immer mehr Kunden gehen per Mausklick auf Einkaufstour und tragen so zum anhaltenden Online-Wachstum bei. Mit mobilen Endgeräten und entsprechenden Shopping-Apps

sind Online-Händler rund um die Uhr und von jedem beliebigen Ort aus erreichbar. Damit steigt nicht nur der Wettbewerb zwischen den Online- und Offline-Shops, sondern auch zwischen den stationären Einzelhandelsgeschäften, denn der Informationsraum schafft eine neue Qualität der Preistransparenz.

Im Online-Handel geht die klassische Verkaufsberatung vor Ort verloren, denn hier berät sich der Kunde selbst. Digitalisierung anders gedacht könnte aber auch zu einer Aufwertung der Verkaufstätigkeit führen: Denn der Clou an der Digitalisierung ist, dass immer feiner granulierte Informationen über komplexe Zusammenhänge entstehen. So zum Beispiel wenn Kleidungsstücke im Laden mit RFID-Chips, also kleinen Funkchips, ausgestattet werden. Diese Technik wird nicht nur für die Inventur des Warenbestands genutzt. Man weiß beispielsweise auch, dass eine bestimmte Jeans in der Umkleidekabine Nr. 3, Nr. 7 und Nr. 5 war, zwanzigmal anprobiert, aber bis heute nicht verkauft wurde. Diese Daten können unter anderem für die Entwicklung neuer Shop-Konzepte genutzt werden.

Neuer Verkäufer/innentypus für das digitale Zeitalter

Durch die gezielte Verbindung von digitalen Informationen mit dem Erfahrungswissen der VerkäuferInnen wird das bisherige Tätigkeitsfeld erweitert. Verkaufsberatung wird so über die Face-to-Face-Beziehung mit Kunden zukünftig hinausgehen und die Einbindung digitaler Medien beinhalten. Auf dieser Basis kann ein neuer VerkäuferInnenentypus für das digitale Zeitalter entstehen.

Beispiel: Forschung und Entwicklung

Vorreiter für das neue digitale Zeitalter sind die IT-Industrie und das Ingenieurwesen. Hier entstehen nicht nur die Produkte und Services von morgen, sondern es wird auch mit neuen Arbeits- und Führungskonzepten experimentiert, der Arbeitsplatz der Zukunft entworfen und das Verhältnis von Arbeit und Leben neu austariert. Diese Vorreiterbereiche, in denen die Arbeitswelt von morgen gestaltet wird, sind aber genau jene Bereiche, in denen Frauen kaum vertreten sind. Gerade in den technischen Bereichen liegt der Anteil von Frauen häufig unter zehn Prozent, der Anteil von Frauen in Führungspositionen noch darunter. Gewinnt hier also eine digitale Arbeitswelt Konturen, die Frauen von vornherein nicht berücksichtigt?

RFID

RFID bezeichnet eine Technologie für Sender-Empfänger-Systeme zum automatischen und berührungslosen Identifizieren und Lokalisieren von Objekten und Lebewesen mit Radiowellen. Ein RFID-System besteht aus einem Transponder (Funketikett), der sich am oder im Gegenstand bzw. Lebewesen befindet und einen kennzeichnenden Code enthält, sowie einem Lesegerät zum Auslesen dieser Kennung.

Omnikanal

Kund/innen wählen heute je nach Situation ihren Zugang zur Bank - Online, per Telefon, mit Videoberatung oder einem Filialbesuch. Dabei behalten Bankberater/innen den Kunden über alle Kanäle im Überblick und wählen die geeignete nächste Aktion.

Gestalter/innen der digitalen Ära

Aktuelle Trends deuten darauf hin, dass sich mit der digitalen Transformation auch neue Entwicklungsperspektiven für Frauen eröffnen. So verändert die Digitalisierung den Charakter der Arbeit in den bislang vor allem technisch geprägten Forschungs- und Entwicklungsabteilungen. Diese öffnen sich für neue Aufgaben, Berufsgruppen und „buntere“ Belegschaften; Hardwareentwicklung geht zunehmend mit Softwareentwicklung einher und technische Produkte entstehen immer mehr im virtuellen Raum. Dies ermöglicht Frauen einen ganz neuen Zugang zu technischen Feldern, auch in den klassischen Ingenieurbereichen.

Kommunikative und soziale Kompetenzen gewinnen an Bedeutung

Die Digitalisierung macht die Arbeit aber auch komplexer und verlangt nach kollektiv vernetzten Strukturen und geteiltem Wissen statt nach Experten, die in „Silos“ entwickelt werden. Kommunikative, soziale und integrative Kompetenzen rücken dabei ebenso in den Vordergrund wie neue Partizipationskonzepte. Das Prinzip des global vernetzten Arbeitens leitet einen Kulturwandel ein, der das Team in den Mittelpunkt rückt und sich vom Bild des „egoistischen Machers“ verabschiedet. Unter den Bedingungen einer digitalen Arbeitswelt

könnten die „weichen“ zu „harten“ Faktoren werden und Frauen helfen, neue Rollen im Arbeits- und Innovationsprozess einzunehmen.

Gestaltungsmöglichkeiten für Frauen

Der digitale Umbruch von Arbeit findet jetzt statt. Jetzt entscheidet sich, ob Frauen die digitale Zukunft gestalten werden und welche Rolle Frauen in der digitalen Arbeitswelt spielen werden. Die Beispiele machen deutlich: Der digitale Umbruch bietet Chancen zur Verbesserung der Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen. Dies ist jedoch kein Selbstläufer und erfordert eine wirksame Gestaltung. Denn Chancen und Risiken für Frauen liegen eng beieinander. Ob sie zu den Gewinnerinnen der Digitalisierung zählen werden, ist aktuell noch unklar. Die Gestaltung des digitalen Umbruchs in den Unternehmen ist eine heute noch vielfach ergebnisoffene Transformation, die erhebliche Veränderungen mit sich bringen wird. Aber dies beinhaltet auch die wichtigste Stellschraube für die Verbesserung der Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen. Es geht darum, durch die Identifizierung von Möglichkeitsräumen den aktuell stattfindenden Aufbruch der Unternehmen ins digitale Zeitalter für eine gendergerechtere Arbeitswelt zu nutzen.

Quellen

- Boes, A. (1996): Formierung und Emanzipation – Zur Dialektik der Arbeit in der „Informationsgesellschaft“. In: Schmiede, R. (Hrsg.): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“, Berlin, S. 159-178.
- Boes, A. (Hrsg.) (2014): Dienstleistung in der digitalen Gesellschaft. Beiträge zur Dienstleistungstagung des BMBF im Wissenschaftsjahr 2014, Frankfurt am Main
- Boes, A./Bultemeier, A./Trinczek, R. (Hrsg.) (2013): Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten. Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen, Wiesbaden
- Bultemeier, A.; Marrs, K. (2015): Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen. Gestaltungsszenarien für Forschung und Entwicklung. Vortrag am 19. Juni 2015 auf dem ExpertInnenforum „Frauen in der digitalen Arbeitswelt“ in der IHK Akademie in München.
- Frey, C. B./Osborne, M. A. (2013): The Future of employment: how susceptible are jobs to computerisation, Oxford
- Boes, A./Bultemeier, A./Kämpf, T./Lühr, T. (2015): Arbeitswelt der Zukunft – zwischen „digitalem Fließband“ und neuer Humanisierung. Neue Herausforderungen für die nachhaltige Gestaltung von Wissensarbeit, in: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit 2016. Digitale Arbeitswelt Trends und Anforderung, Bund-Verlag (im Erscheinen)

Grünbuch „Arbeiten 4.0“

Der bis Ende 2016 angelegte Dialogprozess Arbeiten 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bietet den Rahmen für einen teils öffentlichen, teils fachlichen Dialog über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Als Grundlage für den Dialog wurde im April 2015 das Grünbuch Arbeiten 4.0 vorgestellt. Es skizziert Trends, gewandelte Werte und wichtige Handlungsfelder der künftigen Arbeitsgesellschaft und enthält eine Reihe konkreter Leitfragen, die einen breiten Dialog anstoßen sollen. Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Sozialpartner, Verbände und Vertreter/innen betrieblicher Praxis sind eingeladen, auf der Basis des Leitbilds „Gute Arbeit“ vorausschauend die sozialen Bedingungen und Spielregeln der künftigen Arbeitsgesellschaft zu thematisieren und mitzugestalten.

Mehr Informationen: www.arbeitenviernull.de





Der Mensch gehört in den Mittelpunkt

Gemeinsam die digitale Arbeitswelt geschlechtergerecht gestalten
Interview mit Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles



Foto: BMAS/Knoll

Andrea Nahles ist seit Ende 2013 Bundesministerin für Arbeit und Soziales. In ihrer politischen Karriere war sie unter anderem Bundesvorsitzende der Jusos, Generalsekretärin und Präsidiumsmitglied der SPD und arbeitsmarktpolitische Sprecherin der SPD-Fraktion im Bundestag. Andrea Nahles ist Mitglied der IG Metall.

www.bmas.de

Neue Technologien verändern die Arbeitswelt. Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles setzt dabei auf gute Qualifizierung und lebensbegleitendes Lernen. Gerade für Frauen sind bessere Zugangschancen zur Weiterbildung unabdingbar. Doch um mehr Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt zu erreichen, braucht es mehr: Die Ministerin fordert eine Neuverteilung der bezahlten und der unbezahlten Arbeit und setzt sich ein für eine moderne lebensphasenorientierte Arbeitszeitpolitik.

Automatisierung, Digitalisierung, Crowd- und Click-working erscheinen immer mehr als wichtige Stichworte bei der Gestaltung der Arbeit der Zukunft. Worin sehen Sie die größten Herausforderungen für die Arbeitswelt in den nächsten Jahren – vor allem aus der Perspektive erwerbstätiger Frauen?

Mit der Digitalisierung verändert sich die Organisation von Arbeit. Wo früher die Menschen zur Arbeit gingen, kommt in Zukunft die Arbeit auch mittels Cloud zu den Menschen. Schon heute werden immer mehr Aufgaben online vergeben und nicht innerhalb eines Betriebes erledigt. Freiberuflerinnen und Freiberufler können weltweit an einer Aufgabe mitarbeiten. Das hat für viele Beschäftigte sicher auch Vorteile, etwa bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir müssen aber auch darüber nachdenken, wie wir die neuen Arbeitsformen sozial absichern, nicht zuletzt bei der Alterssicherung.

Ich bin überzeugt, dass insbesondere Frauen die Chancen des digitalen Wandels nutzen können. In der klassischen Arbeitswelt galt: Wer Karriere machen will, muss präsent sein. Wer um vier nach Hause muss, weil die Kinder warten, fällt durchs Raster. Aber Arbeitszeiten sind flexibler geworden und Beschäftigte nutzen diesen neu gewonnenen Spielraum. Wir müssen weg davon, dass die Arbeit allein den Takt für die Lebens- und Zeitgestaltung vorgibt.

Die digitalen Veränderungen wirken sich nicht nur auf die Gestaltung der Arbeitszeit aus. Sie werden ganze Tätigkeitsbereiche völlig verändern, manche Berufsbilder gar verschwinden lassen. Welche Risiken und welche Chancen ergeben sich daraus für Frauen?

Derzeit ist eine Studie der Oxford Universität in aller Munde, nach der fast die Hälfte aller Jobs in den USA bis 2030 automatisiert werden könnte. Ich habe den Eindruck, dass die Studie in den Medien verkürzt dargestellt wird – Automatisierungswahrscheinlichkeiten und Jobverluste werden gleichgesetzt. Das fördert eine Angstdebatte. Häufig verändern neue Technologien Arbeitsplätze, ohne sie zu ersetzen, und Beschäftigte können die gewonnenen Freiräume nutzen, um schwer automatisierbare Aufgaben auszuüben. Für Frauen wie für Männer gilt: Gute Qualifizierung und lebensbegleitendes Lernen sind der Schlüssel zum beruflichen Erfolg – insbesondere in der digitalen Arbeitswelt. Wir brauchen daher bessere Zugangschancen zur Weiterbildung und mehr Beratungsangebote zur Weiterbildung über den gesamten Erwerbsverlauf. Viele Frauen arbeiten im Niedriglohnbereich oder im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Auch hier ist eine bessere Weiterbildungsbeteiligung nötig.

Der Anteil der Beschäftigten mit niedrigen Löhnen ist in den vergangenen 15 Jahren deutlich gewachsen, insbesondere Frauen arbeiten im Niedriglohnsektor, viel zu oft in unfreiwilliger Teilzeit und verdienen immer noch mehr als 20 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Welche Möglichkeiten haben Sie als Arbeitsministerin, zum Abbau der „Gender Gaps“ beizutragen, die wir derzeit noch beim Entgelt und bei der Arbeitszeit, beim Vermögensaufbau, bei der Altersabsicherung und bei den Karrierechancen feststellen?

Wesentliche Ursache für die beschriebenen „Gender Gaps“ ist, dass Frauen nach wie vor den Hauptteil der unbezahlten Arbeit zu Hause

für die Familie leisten und deshalb im Erwerbsleben zurückstecken. Das hat Folgen für ihr Einkommen und das berufliche Fortkommen und die eigenständige Alterssicherung von Frauen. Mehr Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt erfordert eine Neuverteilung der bezahlten und der unbezahlten Arbeit. Als Arbeitsministerin setze ich mich deshalb für eine moderne lebensphasenorientierte Arbeitszeitpolitik ein, die eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von familiärer Sorgearbeit mit Beruf und Karriere ermöglicht. Mit der Eltern- und der Pflegezeit hat die Bundesregierung Rechtsansprüche geschaffen, Arbeitszeiten familienbedingt zu reduzieren und anschließend wieder zur alten Arbeitszeit zurückkehren zu können. Damit auch in Fällen, die nicht über die Eltern- oder die Pflegezeit abgedeckt sind, eine Arbeitszeitreduzierung in bestimmten Lebensphasen nicht zur „Teilzeitfalle“ wird, haben wir im Koalitionsvertrag die Einführung eines Rechts auf befristete Teilzeit vorgesehen. Eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung ist neben dem Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung und der Weiterentwicklung familienpolitischer Leistungen, wie das Elterngeld Plus, ein zentraler Baustein für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zudem müssen wir die Diskriminierung von Frauen bei Gehalt und beruflichem Fortkommen angehen. Deshalb hat die Bundesregierung das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in diesem Jahr in Kraft gesetzt und arbeitet an einem Entgeltgleichheitsgesetz.

Der gesetzliche Mindestlohn und die Eindämmung prekärer Beschäftigung helfen insbesondere Frauen, die überproportional häufig in schlecht bezahlten Jobs arbeiten. Die Verbesserung der Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten in typischen Frauenberufen ist ebenfalls eine zentrale Frage und Gegenstand aktueller Tarifeinordnungen. Damit künftig zudem mehr Frauen in den besser bezahlten männertypischen Berufen arbeiten, müssen wir aber auch Rollenbilder verändern, beispielsweise über eine gendergerechte Berufs- und Studienberatung. Dies ist sicher eine Aufgabe für Politik und Gesellschaft.

Die Mehrheit der jüngeren Frauen und Männer wollen ihr Leben partnerschaftlich gestalten, sie wollen beide erwerbstätig sein und sich gemeinsam um die Familie kümmern. Wie kann der Spagat zwischen dem Wunsch nach mehr

Arbeitszeitsouveränität und einer besseren Work-Life-Balance bei gleichzeitiger Entgrenzung der Arbeit durch ständige Verfügbarkeit gelöst werden? Was müssen Betriebe leisten, was sollen die Sozialpartner vereinbaren und was ist politisch zu regeln?

Dies ist eine der zentralen Fragen im von mir initiierten Dialogprozess Arbeiten 4.0 zur Zukunft der Arbeit. Die Digitalisierung der Arbeitswelt schafft neue Möglichkeiten für orts- und zeitsouveränes Arbeiten. Die müssen wir gemeinsam mit den Sozialpartnern nutzen. Wir werden dabei mögliche Risiken dieser Entwicklung bei der Gestaltung einbeziehen. Damit ständige Erreichbarkeit nicht zu psychischen Belastungen führt, erörtern wir im Dialogprozess Arbeiten 4.0 mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und betrieblicher Praxis Chancen und Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt und loten aus, wie neue Flexibilitätskompromisse zwischen Unternehmen und Beschäftigten aussehen und gestaltet werden könnten. Die Ergebnisse dieses Dialogs fließen in ein Weißbuch ein, das Handlungsoptionen zur Gestaltung der Zukunft der Arbeit aufzeigen soll und das ich Ende 2016 vorstellen werde.

Der Wandel in der Arbeitswelt durch die neuen technologischen Trends und die gesellschaftlichen Veränderungen wirft die Frage nach einem neuen Leitbild Arbeit auf. Was ist ihre Vision von guter Arbeit in der Zukunft?

Der Mensch gehört in den Mittelpunkt. „Gute Arbeit“ muss auch in der digitalen Arbeitswelt erreicht werden. Wir müssen die geänderten Ansprüche der Menschen an Arbeit stärker berücksichtigen. Wir wollen Beschäftigten mehr Zeitsouveränität ermöglichen, damit nicht allein die Arbeit den Takt vorgibt. Wir müssen dafür sorgen, dass möglichst alle am Fortschritt teilhaben, insbesondere durch eine Weiterbildungskultur, die niemanden ausschließt. Zufriedene und gesunde Beschäftigte sind die produktivsten Mitarbeiter. Wirtschaftlicher Erfolg, faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen gehören für mich zusammen. Mein Ziel ist es, dass wir in Deutschland stark und erfolgreich bleiben – technologisch und wirtschaftlich Spitze, aber eben auch gesellschaftlich und sozial ein Vorbild. Dafür werde ich auch bei den Sozialpartnern, deren aktive Unterstützung für die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt dringend gebraucht wird.



Geschlechterarrangements in Bewegung

Wie neue Informationstechnologien Arbeits- und Lebenswelten verändern
Von Annette Kirschenbauer und Ulla Wischermann



Foto: Cornelia Goethe Centrum

Prof. Dr. Ulla Wischermann ist Direktorin des Cornelia Goethe Centrums und Professorin für Soziologie an der Universität Frankfurt am Main.

wischermann@bege-ffm.de



Foto: A. Kirschenbauer

Dr. phil. Annette Kirschenbauer forscht am Cornelia Goethe Centrum der Universität Frankfurt am Main.

kirschenbauer@bege-ffm.de

Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse

www.cgc.uni-frankfurt.de

Neue Informations- und Kommunikationstechnologien verändern Leben und Arbeit. Aber wie sehen diese Veränderungen genau aus und welche Chancen und Risiken liegen in diesen Entwicklungen? Ist eine intelligente Verzahnung von Arbeit und Leben überhaupt möglich? Und welche Auswirkungen hat die Neuformierung von Erwerbsarbeit auf die Geschlechterverhältnisse und die Work-Life-Balance? Diesen Fragen ging ein Forschungsprojekt des Cornelia Goethe Centrums in Frankfurt am Main nach.

Mit dem Web 2.0, häufig auch als Social Web bezeichnet, hat das Internet seit einigen Jahren eine neue Entwicklungsstufe erreicht. Die – zunächst privat, inzwischen aber auch vermehrt von Unternehmen genutzt – sozialen Netzwerke sind inzwischen in das Leben und die Arbeit vieler integriert. Vor allem die Erfindung des Smartphone, das mit seiner Mischung aus Internet und mobilem Telefon Social Media zum Siegeszug verhalf, wird heute mit einer „Weltrevolution“ verglichen, durch die die Menschheit radikal verändert worden ist. In der Tat werden vielleicht nirgends Grenzen so radikal aufgelöst wie hier: Unterhaltung und Information, Freizeit und Erwerbsarbeit, Privatheit und Öffentlichkeit werden zunehmend untrennbar und oft auch ununterscheidbar miteinander verwoben.

Unser Forschungsprojekt „Geschlechterarrangements in Bewegung“ hat sich besonders dieser Durchlässigkeit und Grenzauflösung gewidmet, die heute mit der Informatisierung von Arbeit verbunden sind. Wir haben untersucht, ob und wenn ja, wie Informatisierung zur Neuformierung von Erwerbsarbeit und privater Lebensführung beiträgt, bzw. beitragen kann und welche Auswirkungen das auf die Geschlechterverhältnisse sowie auf die Work-Life-Balance hat. Uns interessiert, ob die neuen Technologien die Geschlechterverhältnisse verändern und ob flexible Arbeit bewegliche Geschlechterarrangements ermöglichen.

Digitalisierung von Arbeit und Work-Life-Balance

Wir konnten in unserer Untersuchung eine Verbindung zwischen den neuen Technologien und Fragen der Work-Life-Balance von Frauen und Männern herstellen. Dies umfasst sowohl Entwicklungen in der Arbeitswelt, als auch Entwicklungen im Privatbereich. Es stellte sich heraus, dass die neuen Technologien Potenziale für eine intelligente Verzahnung von Erwerbsarbeit und Privatleben beinhalten, in der bisherige Geschlechterarrangements beweglicher werden und eine bessere Ausbalancierung gelingen kann. Ausgangspunkt der Überlegungen war unsere wissenschaftliche Überzeugung, dass letztlich nur bewegliche Geschlechterarrangements, in denen Männer und Frauen Privatheit und Öffentlichkeit besser austarieren (können), zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen und dadurch die Berufs- und Karriereverläufe, aber auch die Ausgestaltung von Haus- und Sorgearbeit, positiv beeinflussen.

Wir haben die komplexen Zusammenhänge zwischen der fortschreitenden Informatisierung und der zunehmend geforderten Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben untersucht und die Anforderungen der Arbeitswelt den Bedürfnissen der Beschäftigten gegenübergestellt. Dafür wurden Interviews mit Expert/innen aus Wissenschaft und Praxis, Unternehmen sowie den betroffenen Arbeitnehmer/innen – Frauen und Männer – geführt. Mit dieser vielfältigen Blickrichtung war es möglich, über eine bessere Austarierung von Erwerbsarbeit und Privatleben nachzudenken und darüber hinaus auch Ansätze für neue Arbeitsweisen zu finden, die es Frauen, die sich heute noch in der stillen Reserve befinden, erleichtern, einen Einstieg ins Erwerbsleben zu finden.

Vier unterschiedliche Schwerpunkte haben sich in unseren Interviews und Kontextanalysen herauskristallisiert:

1. Social Media und Social Business verändern die Kommunikation in Unternehmen

Die Entwicklung und der Einsatz von Web 2.0 Tools haben Auswirkungen auf die Kommunikation und die Arbeitsprozesse in Unternehmen. Es kommt zu Wechselbeziehungen zwischen der Arbeit und den neuen Technologien, die Poten-

eine Grenzziehung zwischen Arbeit und Leben wird für Erwerbstätige immer schwieriger. Der zunehmende Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien birgt die Gefahr einer Entgrenzung von Arbeit, aber hat in Bezug auf eine Work-Life-Balance auf jeden Fall auch positive Möglichkeiten.

Grafik: OPAK, Frankfurt am Main



tiale sowohl für Erwerbstätige als auch die Unternehmenskommunikation enthalten. Insbesondere die Auflösung fester Raum-Zeit-Strukturen und die Möglichkeit, mit Hilfe der neuen Technologien von überall arbeiten zu können, stellen eine tiefgreifende Veränderung von Arbeit dar.

„Mal fünf Jahre vorausgedacht, werden alle Unternehmen in irgendeiner Form Social Software haben, das ist Fakt. Da muss man einfach lernen, das Riesenpotenzial für Performance, Kultur, Work-Life-Balance zu nutzen.“ (Geschäftsführerin)

2. Die Zukunft der Arbeit steht unter dem Vorzeichen der Informatisierung

Informatisierung führt zu einem Strukturwandel der Arbeitswelt und verändert die Organisationsformen und -bedingungen von Erwerbsarbeit gravierend. Diese Veränderungen der Arbeitswelt sind weder eindeutig positiv oder negativ, sondern sie sind ambivalent zu sehen. Durch die zunehmende Flexibilisierung von Arbeit beinhalten sie einerseits neue Gestaltungsmöglichkeiten für selbstbestimmtes Arbeiten, andererseits sind neu entstehende Belastungen für die Erwerbstätigen zu erwarten. Besonders

„Ich bin heute im Home Office. Ich kann mich um meine Kinder kümmern, wenn sie gerade zuhause sind. Und wenn sie dann abends weg sind oder beim Sport, dann arbeite ich wieder. Ja. Das, also, die Flexibilität ist damit signifikant geändert worden, mit diesen ganzen Möglichkeiten. Und das ist auch das Schwierige. Also jeder selbst muss schauen, dass er diese Balance bekommt, diese Work-Life-Balance.“ (Angestellter)

3. Neue Trends im Bereich der Arbeitsformen

In diesem Projektteil haben wir uns mit Teilzeit und Führung 2.0 beschäftigt, insbesondere mit Führung im Zeitalter von Social Media und Social Business sowie mit Führen in Teilzeit. Führung in Unternehmen wird sich zukünftig verändern, denn der Einsatz von Social Media und Social Business hat nicht nur Auswirkungen auf die Arbeitsstrukturen und –prozesse, sondern stellt immer auch eine Herausforderung für die Führungskräfte dar. Die veränderten Anforderungen verändern die Erwartungen der Erwerbstätigen, aber auch die der Führungskräfte selbst.

Social Media bezeichnet eine Gruppe von Internetanwendungen, die auf den technologischen Grundlagen des Web 2.0 aufbauen und die Herstellung und den Austausch von nutzergenerierten Inhalten ermöglichen.

Während sich Social Media mehr auf das Marketing bzw. die Kommunikation eines Unternehmens nach außen bezieht, bezeichnet das Projekt Social Business als den Einsatz von Social Media zur internen Kommunikation im Unternehmen.

Das empirische, interdisziplinär ausgerichtete Projekt „Geschlechterarrangements in Bewegung“ am Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse in Frankfurt am Main wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie vom Europäischen Sozialfonds gefördert.

www.bege-ffm.de



„Die Uhrzeiten werden flexibler. Einige sagen, das ist günstig, andere das ist nicht günstig. Ich finde das günstig in dem Sinne, so die Tage von neun bis sechs praktisch vorbei sind. Wenn es bedeutet, dass die Tage viel länger werden [...], ist das nicht unbedingt positiv, aber wenn man das Büro so um 16 Uhr verlassen kann und dann wieder um acht oder neun, wenn die Kinder im Bett sind, einloggen kann oder Gespräche mit den USA führen kann, dann ist das gut.“ (männliche Führungskraft)

4. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben

Die Ansprüche, die erwerbstätige Männer und Frauen an eine Balance von Erwerbsarbeit und Privatleben haben, verändern sich. Zunehmend sind auch immer mehr Männer an einer besseren Work-Life-Balance interessiert und formulieren diesbezügliche Ansprüche an die Unternehmen. Die durch Informatisierung ermöglichte Arbeitszeitflexibilisierung bildet eine wichtige Voraussetzung hierfür.

„Ja, wir haben wirklich eine echte gelebte 50:50-Verteilung, mit vielleicht sogar im Moment einer Priorität, oder mit mehr Kinder bei meinem Mann. Und bei mir ist es dann schon oft so, wenn mein Job gerade mehr von mir abverlangt, dann macht er mehr.“ (Angestellte)

„Wenn ich es vergleiche mit der Zeit, als ich noch fünf Tage nine-to-five arbeiten gegangen bin und natürlich unter der Woche weniger Zeit hatte, hatte „X“ eigentlich den Großteil der Hausarbeit übernommen, weil für mich

dann am Wochenende nie was übrig war. Ich glaube, dass das schon einen positiven Einfluss auf die Gleichberechtigung untereinander hat. Wenn beide nach dem Modell arbeiten. Ansonsten hat derjenige, der eben mehr Zeit zu Hause verbringt, ganz klar das Nachsehen.“ (Angestellter)

Fazit: Es findet eine Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben statt

Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien führen dazu, dass in vielen Berufen eine Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben stattfindet. Durch das hiermit verbundene Aufbrechen von Produktion und Reproduktion sowie Öffentlichkeit und Privatheit eröffnen sich neue Spielräume, die immer neu austariert werden müssen. Auch wenn es sich bei diesen Neuaushandlungen um vielschichtige Prozesse mit offenem Ausgang handelt, lohnt es sich, die Potenziale für bewegliche Geschlechterarrangements auszuschöpfen – im Sinne einer größeren Geschlechtergerechtigkeit, aber auch um der inzwischen in der Sozialforschung konstatierten „Krise der Reproduktion“, die vor allem als Krise der Haus- und Sorgearbeit gefasst wird, zu begegnen.

Eine grundsätzlich neue Auffassung von der männlichen Rolle sowie die radikale Veränderung der Organisation des Arbeitslebens – darauf hat die US-Sozialphilosophin Nancy Fraser schon 1996, also vor fast zwei Jahrzehnten hingewiesen – sind und bleiben unverzichtbar für ein nicht auf Kosten von Frauen gehendes „Modell der universellen Betreuungsarbeit“ und sind Voraussetzung für die Gleichheit der Geschlechter.



Geschlechterarrangements in Bewegung

Zwischen den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und der zunehmend geforderten Balance von Erwerbsarbeits- und Privatleben bestehen komplexe Zusammenhänge. Neue digitale Formen von Kommunikation, die besonders durch das Web 2.0 möglich geworden sind, führen zu einer zunehmenden Flexibilisierung von Arbeit. Sie bedeutet einerseits Arbeitsintensivierung, Zeitdruck und erhöhte Mobilität, andererseits bietet sie aber auch Potenziale für freieres Zeitmanagement und damit die Chance einer besser gelingenden Work-Life-Balance. Das Buch widmet sich dieser „Zukunft der Arbeit“ und geht der Frage nach, ob und wie beweglichere Geschlechterarrangements entstehen können und welchen Einfluss das auf die Berufs- und Karriereverläufe von Frauen haben kann.

Ulla Wischermann, Annette Kirschenbauer (Hg.), *Geschlechterarrangements in Bewegung, Veränderte Arbeits- und Lebensweisen durch Informatisierung?*, Bielefeld (transcript) 2015, 332 Seiten, 34,99 Euro, ISBN 978-3-8376-2729-9

Wie weiblich ist die Arbeit der Zukunft?

Kommission nimmt Arbeitswandel aus der Geschlechterperspektive in den Blick

Von Christina Schildmann

Zurzeit reden alle über die Arbeit der Zukunft: Wie sie aussehen, verteilt und bezahlt sein wird. Doch was bedeuten die radikalen Veränderungen der Arbeitswelt eigentlich für die Geschlechterverhältnisse? Und wie kann die Arbeit der Zukunft geschlechtergerecht gestaltet werden? Im Mai 2015 wurde auf Initiative der Hans-Böckler-Stiftung eine hochkarätig besetzte Kommission zur „Arbeit der Zukunft“ gegründet, die diese Frage – neben anderen – explizit stellt.

Unter der Leitung der Soziologin Kerstin Jürgens von der Universität Kassel und Reiner Hoffmann, dem Vorsitzenden des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung, tagen in dem Gremium 34 Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft, aus Vorständen und Betriebsräten großer Unternehmen und aus Ministerien. Sie treffen in dem Gremium auf Fachleute aus Gewerkschaften, Digital- und Kreativwirtschaft und Neuen Medien. 40 Prozent der Kommissionsmitglieder sind weiblich; unter den Vertreter/innen der Vorstände der Einzelgewerkschaften sind drei starke Frauen: Christiane Benner (IG Metall), Edeltraud Glänzer (IG BCE) und Andrea Kocsis (ver.di).

Vier Perspektiven zu Genderfragen

Die Kommission wird im Frühjahr 2017 ihren Abschlussbericht vorlegen, der zentrale Herausforderungen beschreiben und konkrete Gestaltungsvorschläge enthalten soll. Bis dahin wird die Kommission noch sechs Mal tagen; auf ihrer Agenda stehen Themen wie Arbeit und Leben, Arbeitszeiten, Gesundheit, Arbeitsqualität, Qualifizierung, Ökologie und Migration. Die Kommission wird jedes Thema aus vier Perspektiven betrachten, die für sie die zentralen Treiber von Veränderung sind: Alterung, Feminisierung, Digitalisierung

und Wertewandel. Alle vier „Schlaglichter“ beleuchten direkt oder indirekt Genderfragen. Für den Kommissionsvorsitzenden Reiner Hoffmann ist ohnehin klar: „Die Arbeit der Zukunft muss die Gender-Perspektive in den Blick nehmen.“

Wandel der Geschlechterrollen – Feminisierung

Für die Kommissionsvorsitzende Kerstin Jürgens ist der Wandel der Geschlechterrollen/die Feminisierung eine der zentralen Herausforderungen bei der Gestaltung der Arbeitswelt: „Blickt man auf die Geschichte der Bundesrepublik zurück, so zählt sicherlich die veränderte Erwerbsbindung von Frauen mit zu den radikalsten Umbrüchen in Deutschland.“ Heute, so Jürgens, seien die Frauen „am Arbeitsmarkt zwar noch nicht gleichgestellt, aber ihr Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Landes steht außer Frage.“ Für Jürgens werden darum Erwerbsbedingungen von Frauen in der Kommissionarbeit eine wichtige Rolle spielen: „Können Frauen ihre Qualifikation einbringen? Wie können Familie und Beruf besser vereinbar werden? An diesen Fragen kommt eine Debatte über die Arbeit der Zukunft nicht vorbei.“



Christina Schildmann leitet das wissenschaftliche Sekretariat der Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung. Zuvor war sie in der Friedrich-Ebert-Stiftung für Familienpolitik und Geschlechterforschung zuständig.

www.boeckler.de

Kontakt:
Wissenschaftliches Sekretariat der Kommission „Arbeit der Zukunft“
Christina Schildmann (Leitung)
und Lisa Schrepf
Hans-Böckler-Stiftung
Reinhardtstraße 38, 10117 Berlin
Telefon: 0211-7778-654
E-Mail: arbeit-der-zukunft@boeckler.de

www.kommission-arbeit-der-zukunft.de

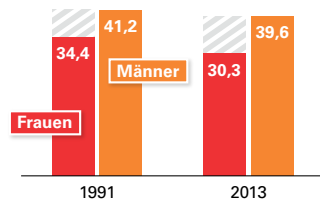




Am Arbeitsmarkt haben Frauen noch längst nicht mit den Männern gleichgezogen.

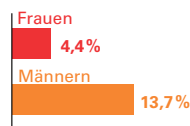
Größere Arbeitszeitlücke

So viele Stunden pro Woche arbeiteten gegen Bezahlung ...



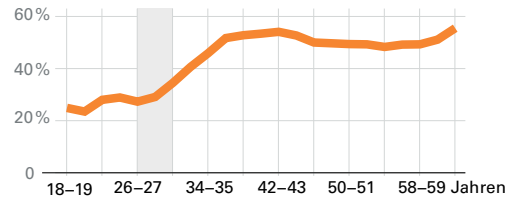
Männerdomäne Überstunden

Über 44 Stunden in der Woche arbeiteten 2013 von den abhängig Beschäftigten



Frauen: Mit Ende 20 kommt die Teilzeit

In Teilzeit arbeiteten 2013 von den Frauen im Alter von ...



Frauensache Teilzeit

Einen Teilzeitjob* hatten 2013 von den abhängig Beschäftigten



Quelle: WSI GenderDatenPortal 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015



Arbeit der Zukunft
Wirtschaft und Arbeitsleben verändern sich rasant: Technologische Umbrüche folgen immer schneller aufeinander, Dienstleistungen werden in globalem Maßstab erbracht, prekäre Beschäftigungsformen und psychische Belastungen nehmen zu. Neue Lebensentwürfe stellen den „klassischen Arbeitstag“ infrage. Konflikte brechen auf: um den Wert der Arbeit, um gerechte Bezahlung, um die Entgrenzung von Arbeit und Leben. Dieses Buch analysiert aktuelle Entwicklungen auf nationaler und internationaler Ebene, nennt Handlungsfelder und Lösungsansätze für Politik, Gewerkschaften und Arbeitgeber. Im Spannungsfeld der neuen Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen zeigt es programmatisch auf, wie neue Leitlinien für „Gute Arbeit“ entwickelt werden können - für eine „Arbeit der Zukunft“.

Hoffmann, Reiner / Bogedan, Claudia:
„Arbeit der Zukunft: Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen, Campus Verlag, Frankfurt a. M./New York 2015

Demografischer Wandel – Alterung

Eine der größten Herausforderungen besteht in einer absehbaren Alterung der Gesellschaft. Die aktuelle Debatte konzentriert sich hier zumeist auf die Diagnose des Rückgangs der Geburtenrate seit den 1970er Jahren, der dazu führt, dass eine wachsende Zahl älterer Menschen einer schrumpfenden Zahl junger Menschen gegenübersteht. Die Perspektive der Alterung kann jedoch viel grundlegender ansetzen: Wie können es Politik, Tarifpartner und Betriebe ermöglichen, dass Frauen und Männer ihre Arbeitszeit flexibler über ihren Lebensverlauf verteilen können, um Zeit für Sorgearbeit, Fortbildung und Regeneration zu haben? Wie können typisch weibliche „Sackgassenberufe“ neu konzipiert werden, sodass sie über den Lebensverlauf Entwicklungsmöglichkeiten bieten? Wie können Pflegeberufe materiell aufgewertet werden?

Technischer Wandel – Digitalisierung

Als markanteste Veränderung der Arbeit selbst gilt gegenwärtig die Digitalisierung. Technischer Wandel verändert Märkte, Produktionsprozesse, Unternehmenskulturen und Arbeitsweisen. Doch was heißt das für die Geschlechterverhältnisse? Wie werden sich bestimmte Branchen entwickeln; welche Arbeitsplätze werden wegfallen, welche werden neu entstehen? Wie stark werden sich die Einkommen in Industrie und sozialen Berufen auseinanderentwickeln bzw. wie kann

es gelingen, einer weiteren Polarisierung von Einkommen und Entwicklungschancen entgegenzuwirken? Aber auch: Wie können die neuen Möglichkeiten zu mobilem Arbeiten so genutzt werden, dass sie die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben tatsächlich erleichtern?

Wertewandel – Generation Y

Der Wertewandel bringt neue Prioritäten hervor. Die viel zitierte „Generation Y“ hat andere Erwartungen an Arbeit als die Generationen davor. Kaum etwas hat sich so massiv verändert wie die Geschlechterrollenbilder. 60 Prozent der Eltern mit kleinen Kindern sagen inzwischen, dass sie sich Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung partnerschaftlich teilen wollen, aber nur 14 Prozent können das im Alltag realisieren. Diese Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit zeigt den großen Handlungsbedarf für Politik, Tarifparteien und Betriebe, dem sich die Kommission widmen wird.

Für die Begleitung der Kommissionsarbeit hat die Hans-Böckler-Stiftung in Berlin das wissenschaftliche Sekretariat „Arbeit der Zukunft“ eingerichtet. Die Mitarbeitenden freuen sich auf den Austausch mit den geschlechterpolitischen Akteuren/innen beim DGB und den Einzelgewerkschaften, und über die neue Dynamik im Thema: „Die Gewerkschaften haben die Geschlechtergerechtigkeit als Zukunftsthema entdeckt – und als Motor in Sachen Innovation“.

Geschlechtsspezifische Arbeitsintensivierung

Befunde des DGB-Index Gute Arbeit
Von Rolf Schmucker

Technologischer Wandel und die Globalisierung haben zu einer Beschleunigung und Verdichtung von Arbeit geführt. Eine hohe Arbeitsintensität prägt den Arbeitsalltag vieler Beschäftigten – mit geschlechtsspezifischen Unterschieden.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem permanenten Veränderungsprozess. Übergreifende Entwicklungstrends wie die Ausbreitung des Dienstleistungssektors, der verschärfte Konkurrenzdruck auf globalisierten Märkten, die Zunahme atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse und technologische Neuerungen – vor allem mit dem Begriff der Digitalisierung verbunden – bilden die Rahmenbedingungen. Die konkreten Auswirkungen für die Beschäftigten sind allerdings keineswegs zwangsläufig. Sie sind vielmehr das Ergebnis gesetzlicher Regulierung, tarifvertraglicher Gestaltung und unternehmensstrategischer Entscheidungen.

Belastungswandel in der Arbeitswelt

Die Veränderungen gehen mit einem Belastungswandel bei den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten einher: Während körperliche Anforderungen insgesamt an Bedeutung verloren haben – obwohl sie nach wie vor den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter prägen –, hat die Verbreitung arbeitsbedingter psychischer Belastung stark zugenommen. In vielen Bereichen ist eine Intensivierung von Arbeit zu beobachten, die sowohl aus der Art der Arbeitstätigkeiten als auch dem erhöhten Leistungsdruck resultiert. Die gesundheitlichen Folgen für die Betroffenen sind weitreichend, wie sich etwa in der deutlichen Zunahme psychischer Erkrankungen in der Arbeitsunfähigkeitsstatistik und bei den Erwerbsminderungsrenten zeigt.

Arbeitsintensivierung und Geschlecht

Betrifft der Belastungswandel Männer und Frauen in gleichem Maße? Betrachtet man die Daten des DGB-Index Gute Arbeit – für den in den Jahren 2012 bis 2014 circa 15.500 Beschäftigte nach ihren

Arbeitsbedingungen befragt wurden – scheint dies auf den ersten Blick der Fall zu sein. Die Antworten auf die Frage nach einer Verdichtung der Arbeit in den vergangenen zwölf Monaten bewegen sich bei Männern und Frauen auf einem ähnlichen Niveau. 36 Prozent der Männer und 39 Prozent der Frauen geben an, dass sie „in hohem“ bzw. „in sehr hohem Maß“ mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten müssen.

Dabei zeigt sich ein grundsätzlicher Zusammenhang zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und der Arbeitsverdichtung: Je länger die wöchentliche Arbeitszeit, desto höher ist das Niveau der Arbeitsverdichtung. Somit verändert sich das Bild, wenn man die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Arbeitszeiten berücksichtigt. Da nur sieben Prozent der befragten Männer, aber mehr als 50 Prozent der befragten Frauen in Teilzeit (weniger als 35 Stunden pro Woche) arbeiten, hat dies einen deutlichen Effekt. Betrachtet man Voll- und Teilzeitbeschäftigte separat, zeigt sich, dass Frauen in beiden Arbeitszeitsegmenten im Durchschnitt von einer stärkeren Intensivierung ihrer Arbeit berichten.



Dr. Rolf Schmucker ist Leiter des Instituts DGB-Index Gute Arbeit in Berlin.

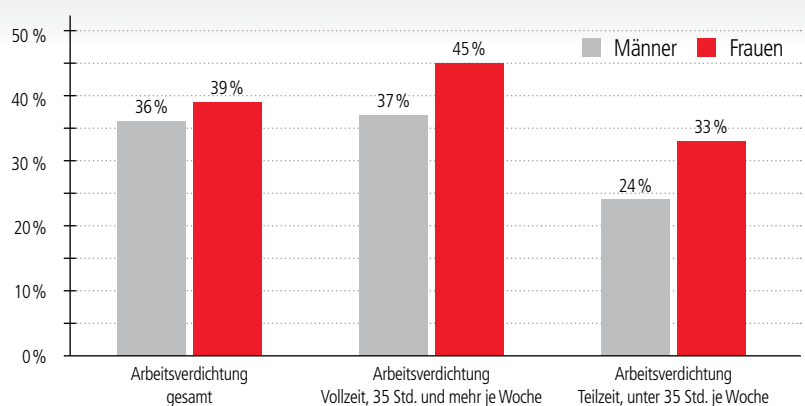
www.index-gute-arbeit.dgb.de



**DGB-Index
Gute Arbeit**

Arbeitsverdichtung

Anteil der Beschäftigten, die „in hohem“ oder „in sehr hohem Maß“ mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten müssen



Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit, Erhebungswellen 2012 bis 2014



Insgesamt zeigt sich ein hohes Niveau verdichteter Arbeit für alle Beschäftigten und ein sichtbarer Unterschied zwischen Männern und Frauen: Frauen berichten sowohl in Teilzeit- als auch in Vollzeitbeschäftigung häufiger darüber, verglichen mit dem vorangegangenen Jahr mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten zu müssen. Zudem wird der Effekt der Arbeitszeitdauer auf die Arbeitsverdichtung deutlich: Vollzeitbeschäftigte – sowohl Männer als auch Frauen – berichten zu einem deutlich höheren Anteil (plus 13 bzw. 12 Prozentpunkte) von einer Verdichtung der Arbeit.

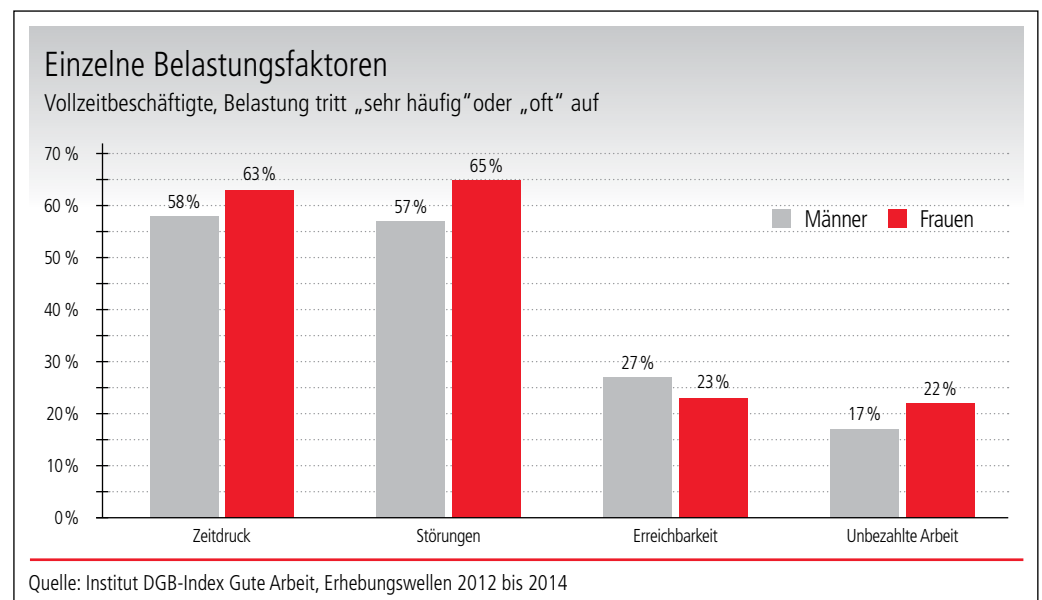
Unterschiede in den Belastungsfaktoren

Die Geschlechterdifferenz bestätigt sich, wenn einzelne Faktoren betrachtet werden, die in den Arbeitswissenschaften als Indikatoren für eine hohe Arbeitsintensität gelten. Das Arbeiten unter

Arbeitszeit für den Arbeitgeber erreichbar zu sein. Von der Erwartung ständiger Erreichbarkeit sind 27 Prozent der Männer und 23 der Frauen betroffen.

Ursachen geschlechtsspezifischer Differenzen

Die Befunde des DGB-Index Gute Arbeit zeigen, dass Arbeitsverdichtung und eine hohe Arbeitsintensität für viele Beschäftigte den Arbeitsalltag prägen. In der Tendenz berichten Frauen etwas häufiger als Männer, von den jeweiligen Belastungsfaktoren betroffen zu sein. Die Ursachen für diese Unterschiede lassen sich aus den Daten selbst nicht eindeutig ableiten. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass die Art der ausgeübten Tätigkeit dabei eine wichtige Rolle spielt. Nach wie vor existieren Berufsgruppen, in denen der



Zeitdruck z.B. ist ein weit verbreitetes Merkmal und gilt bei häufigem oder gar dauerhaftem Auftreten als bedeutender Risikofaktor für die Entstehung psychischer Erkrankungen. Sowohl Männer als auch Frauen sind davon in hohem Maße betroffen. Frauen in Vollzeitbeschäftigung berichten jedoch noch etwas häufiger von Zeitdruck als Männer (63 gegenüber 58 Prozent). Das Gleiche gilt auch für das Auftreten von Störungen und Unterbrechungen während der Arbeit sowie dem Erbringen unbezahlter Mehrarbeit. Die Angabe, „sehr häufig“ oder „oft“ von diesen Belastungsfaktoren betroffen zu sein, liegt bei Frauen um fünf bis acht Prozentpunkte höher. Das einzige im DGB-Index Gute Arbeit erhobene Merkmal der Arbeitsintensität, bei dem die Männer etwas stärker betroffen sind, ist die Anforderung, auch außerhalb der normalen

Frauenanteil bei 70 Prozent und darüber liegt (z.B. in Pflege- oder Erziehungsberufen). Spezifische Anforderungen in den entsprechenden beruflichen Tätigkeitsfeldern wirken sich auf das durchschnittliche Belastungsniveau der weiblichen Beschäftigten aus. Dies wird deutlich, wenn man zum Beispiel den außerordentlich hohen Zeitdruck in den Pflegeberufen betrachtet, von dem mehr als 80 Prozent der überwiegend weiblichen Beschäftigten berichten.

Um die Verbreitung (psychischer) Arbeitsbelastung auch in ihrer geschlechtsspezifischen Ausprägung zu erfassen, bedarf es daher detaillierter Belastungsanalysen für einzelne Berufsgruppen und Tätigkeitsbereiche. Dies ist die Voraussetzung für passgenaue Maßnahmen zur Gestaltung guter Arbeit – sowohl für Frauen als auch für Männer.

Gift für die Vereinbarkeit

Ständige Erreichbarkeit verhindert eine familienbewusste Arbeitsorganisation

Von Frank Meissner

Ständige Erreichbarkeit ist zu einem Symbol moderner Arbeit geworden. Immer selbstverständlicher wird es für immer mehr Beschäftigte ihre beruflichen Mails abends oder am Wochenende zu checken. Die hohe zeitliche Verfügbarkeit ist Ausdruck einer extrem flexiblen Arbeitswelt, in der die zeitlichen Grenzen zwischen Arbeitszeit und privater Zeit verschwinden und auch der Arbeitsort für mehr Beschäftigte immer beliebiger wird. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bringen diese Entwicklungen mehr Nachteile als Vorteile.

Die neuen Formen der Arbeitsorganisation kommen zwar auch Beschäftigten zugute, indem sie deren Autonomie und Zeitsouveränität vergrößern können. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass Unternehmen in erster Linie von den neuen Freiheiten in der Arbeit profitieren. Denn wesentliche Kennzeichen moderner Arbeitsorganisation sind ihre marktförmige Gestaltung und die indirekte Steuerung der Beschäftigten. Marktanforderungen wie Kundenanfragen oder Produktionsschwankungen bestimmen die Zeitgestaltung und Flexibilitätansforderungen.

Zwischen Autonomie und Kontrolle

Vom Management wird der Marktdruck strategisch genutzt, um die Leistung der Beschäftigten zu erhöhen. Führungskräfte müssen nicht mehr wie früher von oben Anweisungen erteilen, sondern kontrollieren indirekt, indem sie die Beschäftigten aktiver an Arbeitsprozessen beteiligen und ihnen mehr Verantwortung für das Arbeitsergebnis übertragen. In diesem Spannungsverhältnis von Autonomie und Kontrolle scheinen beide Seiten zu gewinnen.

Der Arbeitgeber verzichtet auf kleinliche Überwachungssysteme, Führungskräfte kommunizieren mit ihren Untergebenen auf Augenhöhe. Im Gegenzug können Beschäftigte freier über ihre Arbeitszeiten verfügen, werden stärker an betrieblichen

Entscheidungen beteiligt und gehen motivierter und zufriedener zur Arbeit. Diese Freiheiten verleiten Beschäftigte aber auch leicht dazu, das betriebliche Denken zu übernehmen und die eigenen Interessen hinten anzustellen.

Entkoppelung von Arbeitszeit- und Leistungs politik

Arbeitszeitinstrumente wie Vertrauensarbeitszeit und Zeitkonten forcieren die Entgrenzung von Arbeit und privater Zeit und wirken sich negativ auf die Leistungsbemessung aus. Denn Arbeitgeber interessieren sich kaum noch für die aufgewendete Arbeitszeit und delegieren die Zeitkontrolle an die Beschäftigten. Mit der Entkoppelung von Arbeitszeit- und Leistungs politik wächst die Gefahr, dass Arbeitszeiten maßlos werden.

Beschäftigte mit Familienverantwortung – Kinderbetreuung oder Pflege – benötigen auch flexible Arbeitszeiten. Aber diese Flexibilität ist viel stärker auf stabile und verlässliche Zeitstrukturen angewiesen, um das komplizierte Zeitgeflecht der Familie zu managen. Es zeigt sich, dass die Flexibilität von Beschäftigten auf anderen Zeitvorstellungen beruht als die Flexibilität der Betriebe. Ständige Erreichbarkeit, hohe räumliche Mobilität und betriebliche Verfügbarkeit sind also Gift für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Chancen und Risiken doppelter Entgrenzung

Beschäftigte mit Familienaufgaben, die in solchen modernen Arbeitsbeziehungen tätig sind, erfahren oft eine doppelte Entgrenzung in der Erwerbsarbeit und der Familie. Angesichts der vielen Termine und Aktivitäten aller Familienmitglieder wird es immer schwieriger gemeinsame Zeiten zu organisieren. Die Folgen dieser doppelten Entgrenzung bleiben widersprüchlich.

Einerseits eröffnen sich gerade für Frauen neue Chancen für eine selbstgestaltete, geschlechtergerechte Lebensplanung jenseits der traditionellen Muster. Andererseits wachsen mit der doppelten



Dr. Frank Meissner leitet das Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ beim DGB-Bundesvorstand.

www.familie.dgb.de



Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten

Quelle:

Karin Jurczyk, Michaela Schier, Peggy Szymenderski, Andreas Lange, G., Günter Voß: „Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung“, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 100, Berlin: edition sigma 2009



Entgrenzung die Risiken für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das betrifft die Selbstsorge der Eltern, die bei der Organisation und Gestaltung ihrer Familienzeit oft am Limit ihrer Leistungsfähigkeit sind und eher Zeit für andere aufwenden als Zeit für sich selbst nutzen. Damit steigen auch die gesundheitlichen Risiken von Eltern. Und ressourcenschwache Eltern sind häufig überfordert, die hohe Flexibilität finanziell und organisatorisch zu managen.

Betriebliche Lösungen finden

Im DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ suchen wir nach betrieblichen Lösungen, wie man dem Problem der ständigen Erreichbarkeit begegnen kann. Erste drastische Maßnahmen zur Eindämmung entgrenzter Arbeit wie etwa das Abstellen des Servers oder ein generelles Emailverbot am Wochenende, konnten uns nicht überzeugen. Eine intelligentere Lösung für das Problem hat BMW München gefunden, die für ihre Betriebsvereinbarung den deutschen Betriebsrätepreis gewonnen haben.

Qualifizierung und klare Vereinbarungen

Die vereinbarte Regelung zielt darauf, mobiles Arbeiten auf eine vernünftige Grundlage zu stellen

und gleichzeitig Grenzen gegen eine völlige Ökonomisierung zu ziehen. Mit dem Recht auf Nicht-Erreichbarkeit verfügen alle Beschäftigtengruppen über geschützte Zeiten, die dem betrieblichen Zugriff entzogen bleiben. Wichtig war auch eine klare Definition, was überhaupt mobiles Arbeiten umfasst: alle betriebsbezogenen Tätigkeiten – egal ob am Smartphone oder am PC – und die Beibehaltung der Zeiterfassung. Beschäftigte mussten zur Sensibilisierung einen Führerschein zum mobilen Arbeiten erwerben, Führungskräfte wurden in intensiven Schulungen qualifiziert. Schließlich war eine intensive Kommunikation auf allen Ebenen – örtliche Betriebsräte, Belegschaft, Management – entscheidend für den Erfolg der Maßnahme.

Neue Balance gewinnen

Auch wenn das Beispiel BMW nicht ohne weiteres auf andere Betriebe übertragen werden kann, zeigt es erste Lösungen, wie ständige Erreichbarkeit begrenzt werden kann. Durch die Initiative des Betriebsrates gelingt es im Spannungsfeld von mehr individuellen Freiräumen für Beschäftigte und kollektiven Grenzziehungen eine neue Balance zu finden. Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dies ein großer Gewinn.



Digitalisierung der Arbeitswelt

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat am 3. Juni 2015 ein Positionspapier zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt veröffentlicht, das vom DGB „als politischer Versuch, die Digitalisierung zur weiteren Liberalisierung des Arbeitsmarktes zu nutzen“, heftig kritisiert wird. In seinem Kommentar macht der DGB deutlich: „Das BDA-Positionspapier ist ein Neinsager-Papier mit neoliberaler Färbung, denn politische Gestaltungs- oder Regulierungsoptionen neuer oder veränderter Arbeitsformen werden grundsätzlich abgelehnt.“ Die BDA fordere weitere Deregulierungen der Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrechts, eigene Gestaltungsambitionen seien nicht erkennbar. Um Beschäftigung zu sichern und einer Entgrenzung, Prekarisierung und Substituierung menschlicher Arbeit entgegenzuwirken, sieht der DGB einen dringenden politischen Gestaltungsbedarf, bei dem auch Beschäftigte und betriebliche Interessenvertretungen beteiligt werden. Ein weiterer Schwerpunkt liege in der Qualifizierung von Beschäftigten und der Entwicklung neuer Bildungskonzepte. Die zunehmende Flexibilisierung müsse darüber hinaus die Lebensphasen der Beschäftigten angemessen berücksichtigen und zu einer besseren Vereinbarkeit beitragen sowie gesundheitliche Belastungen senken. Neue Arbeitsformen machten auch eine Anpassung des Arbeitnehmer- und Betriebsbegriffs sowie eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte und Mitbestimmungsmöglichkeiten notwendig. Auch die Einführung eines Sozialversicherungsschutzes, der für alle Formen der Erwerbsarbeit gelte, insbesondere für Soloselbstständige, sowie Mindesthonorare und arbeitspolitische Standards, sind zentrale Ansatzpunkte des DGB.

Die ausführliche Stellungnahme ist zu finden unter:

www.dgb.de/themen/+++co++46eecd14-262c-11e5-a4fc-52540023ef1a

Auf digitalen Wegen

Wie Gewerkschaften soziale Medien für sich nutzen können

Von Lena Widmann

Im Mai postet die Gewerkschaft ver.di einen Beitrag zum Streik der Erzieher/innen auf Facebook. Etwa 13.000 Personen „likern“ ihn. Knapp 18.000 Personen teilen ihn mit ihrem persönlichen Facebook-Netzwerk. Der ursprüngliche Beitrag – ein Bild zu den alltäglichen Leistungen der Erzieher/innen – erreicht auf digitalem Wege mehrere Tausend Menschen und das ohne großen finanziellen Aufwand. Für Gewerkschaften bieten sich vielfältige Möglichkeiten, Themen zu setzen und Mitglieder zu gewinnen und zu binden.

Soziale Medien, auch häufig Social Media genannt, schlagen die Brücke vom Beruflichen ins Private, denn viele Menschen nutzen diese Medien sowohl im persönlichen wie professionellen Kontext. Durch soziale Medien gelingt es, mit einer Vielzahl an Personen zeitunabhängig und ortsungebunden zu kommunizieren. Hohe Kosten entstehen durch digitale Kommunikationsformen nicht. Im Grunde benötigt man dafür lediglich einen Internetanschluss. Allerdings muss Zeit investiert werden.

Flexibel reagieren – zeitnah Themen setzen

So flexibel digitale Kommunikation in Zeit und Raum stattfindet, so anpassungsfähig ist sie auch in der Themensetzung: Soziale Medien ermöglichen es, auf Menschen und ihre spezifischen Interessen direkt und zeitnah einzugehen. Immer mehr Menschen nutzen die neuen Medien, um speziell auf sie zugeschnittene Informationen zu erhalten. Daher ist es für Gewerkschaften wichtig, sich dieser neuen Entwicklung zu öffnen und diese zu nutzen. Denn: Die Ansprache junger Menschen ist im Zuge der Mitgliedergewinnung und -bindung entscheidend. Durch klassische Gewerkschaftskommunikation wie Flugblätter oder Broschüren ist diese Zielgruppe kaum noch zu erreichen, da sie ihre Kontakte und den privaten wie beruflichen Austausch immer mehr ins Internet verlagert. Hier können Gewerkschaften mithilfe sozialer Medien ansetzen.

Unterstützung erhalten – Netzwerke bilden

Die Digitalisierung und besonders soziale Medien lösen Kommunikation vom bislang starren Prinzip von Sender/in zu Empfänger/in. Stattdessen eröffnen sich neue Wege zu einem persönlichen Dialog mit vielen Einzelpersonen. Diese können mithilfe der Kommentar- und Nachrichtenfunktionen wiederum auf die gesendeten Botschaften reagieren. Im Falle des genannten „Erzieherinnen-Post“ der ver.di liegt der Nutzen klar auf der Hand: Die Gewerkschaft konnte mehr über ihre Mitglieder erfahren und erhielt durch diese Aktion zudem großen Zuspruch.

Kurz: Soziale Medien bieten neue Plattformen für Dialoge und politisches Handeln. Auf diesem Wege entstehen nach und nach Netzwerke, die mithilfe der Akteur/innen – in diesem Falle Gewerkschaften und Nutzer/innen sozialer Medien – stetig wachsen können.

Vielfältige multimediale Möglichkeiten

Auf Twitter die wichtigsten Neuigkeiten in kürzester Form lesen und senden, ein Fotoalbum der letzten Veranstaltung – zu der man auch über die Netzwerke einladen kann – auf Facebook veröffentlichen, Zeitungsartikel empfehlen und Empfehlungen anderer kommentieren, Mitteilungen lesen und senden, sich über die Aktivitäten von Bündnispartner/innen informieren, den gelungenen Kampagnenfilm auf Youtube hochladen oder sich von Aktionen anderer inspirieren lassen – soziale Medien lassen uns individuell Botschaften senden, empfangen und weiter-senden, auf vielfältigste Art. Der Vorteil: Veröffentlichte Botschaften lassen sich in nahezu Echtzeit mit wenigen Klicks weiterverbreiten. Empfehlenswerte Neuigkeiten müssen nicht mühsam kopiert und versandt werden, stattdessen können sie binnen weniger Sekunden im digitalen Netzwerk veröffentlicht werden.



Lena Widmann ist Koordinatorin im Kooperationsprojekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ des DGB-Bundesvorstandes und des BMFSFJ.
lena.widmann@dgb.de

www.frauen.dgb.de



Das Projektteam lädt herzlich zu einem Besuch auf der Homepage wie auch zu einer Vernetzung in den sozialen Medien ein – hier gibt es stets Neuigkeiten! Auch neue Bündnispartner/innen auf Facebook und Twitter sind herzlich willkommen.

www.was-verdient-die-frau.de
www.facebook.com/wasverdientdiefrau
www.twitter.com/wasverdientfrau



Quellen

ARD-Forschungsdienst (2012): Individualisierung der Mediennutzung und Fragmentierung von Publika. In: Media Perspektiven, 12/2012 www.media-perspektiven.de

JIM 2014 - Jugend, Information, (Multi-) Media: Basisstudie zum Medienumgang 12- bis 19-Jähriger in Deutschland, Hrsg. Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest, Stuttgart, November 2014 www.mpfs.de

Weiblich, qualifiziert sucht: Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ Fachtagung des Projektes am 09. Oktober 2015

Über Chancen und Hindernisse von Frauen auf ihrem Weg zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit diskutieren auf dem Fachtag des Projektes: Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig, die stellvertretende Vorsitzende des DGB Elke Hannack, die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung Prof. Jutta Allmendinger und weitere Vertreter/innen aus Politik, Gewerkschaften, Betrieben und Verwaltungen.

Informationen: www.was-verdient-die-frau.de

DGB-Projekt setzt auf soziale Medien

Diesen Weg schlägt das DGB-Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ ein. Das Kooperationsprojekt des DGB Bundesvorstands und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wirbt für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen. Die inhaltlichen Schwerpunkte liegen auf dem Übergang von der Ausbildung in den Beruf und auf dem Aus- und Wiedereinstieg rund um die Familienphase als zentrale Meilensteine für eine gelingende, selbstbestimmte Erwerbsbiographie.

Webseite, Facebook und Twitter

Um diese Inhalte zu transportieren, wählt das Projekt virtuelle Kommunikationskanäle, indem es auf Veröffentlichungen im digitalen Raum setzt und diese mit sozialen Medien verknüpft. Das Projekt findet sich somit primär im Internet wieder: Als Ausgangspunkt für aufbereitete Daten und Fakten dient die Projekt-Homepage. Die veröffentlichten Inhalte werden wiederum über die sozialen Netzwerke wie Facebook und Twitter gestreut.

Ansprache jüngerer Zielgruppen durch Social Media

So kann die Zielgruppe der vorrangig jungen Frauen direkt angesprochen werden und mit dem Projekt in Berührung kommen. Ziel ist es, junge

Frauen wie auch Gewerkschafter/innen, (betriebliche) Interessenvertreter/innen und politische Akteur/innen mit dem Thema „Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ auf Augenhöhe vertraut zu machen und sie für weitere Informationen auf die projekteigene Webseite und zu Gewerkschaften allgemein zu lenken.

Abwechslungsreich und attraktiv gestaltet

Für eine gelungene Kommunikation in sozialen Medien bedarf es nicht nur interessanter und reizvoller Inhalte, sondern auch eines fundierten Nutzer/innen-Kreises. Diese Nutzer/innen handeln im Idealfall als Multiplikator/innen und tragen zur Erweiterung des ursprünglichen Netzwerkes bei, wie im oben genannten Beispiel des ver.di-Posts. Abgesehen vom Informationsfaktor soll bei Netzwerken wie Facebook der Unterhaltungsfaktor nicht zu kurz kommen. Das Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ setzt hierfür eine Vielfalt von Beitragsformen ein: themenrelevante Zeitungsartikel, Zitate aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaft, tagesaktuelles Bildmaterial sowie Hinweise auf eigene Beiträge, die auf der Projekt-Webseite zu finden sind. Umso abwechslungsreicher, desto attraktiver gestaltet sich die Projekt-Präsenz für Nutzer/innen.

Partnerschaftliche Vereinbarkeit in der digitalen Gesellschaft

Im Rahmen des neuen IT-Gipfelforums „Digitale Gesellschaft“ hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Gewerkschaften, Verbänden und der Verwaltung zu einem Austausch über „Partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der digitalen Gesellschaft“ eingeladen. Im Hinblick auf eine moderne Familienpolitik wurde erörtert, welche Konzepte und Rahmenbedingungen notwendig sind, um die Digitalisierung für partnerschaftliche Vereinbarkeitslösungen bestmöglich zu nutzen. Während überwiegend gut und hoch qualifizierte Beschäftigte (sog. Wissensarbeiter/innen) von der zunehmenden Flexibilisierung durch

individuell ausgehandelte Vereinbarungen mit den Arbeitgebenden profitieren können, liegen die Chancen der Digitalisierung für Beschäftigte in Präsenzberufen (z. B. in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Pflege, Einzelhandel, Hotel- und Gaststättengewerbe) nicht unmittelbar auf der Hand. Hier führe Digitalisierung zwar oftmals zu einer Vereinfachung in den Arbeitsprozessen, aber durch die fehlende örtliche Flexibilisierung nicht unmittelbar zu einer besseren partnerschaftlichen Vereinbarkeit. Deshalb müssten hier alternative Vereinbarkeitsmodelle entwickelt werden, so die Forderung der Expert/innen. Kollektivrechtliche Regelungen und Vereinbarkeitsmodelle, die sich an den Lebensphasen orientieren, seien zum Schutz der Beschäftigten unentbehrlich.

Gender Pay Gap in Europa

Projekt erarbeitet neue Lösungsansätze für ein altes Problem

Von Alexandra Scheele und Andrea Jochmann-Döll

Obwohl in vielen Ländern Europas das Thema der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern auf der politischen Agenda steht, liegt in allen Ländern Europas der durchschnittliche Verdienst von Frauen unter dem von Männern. Um eine tatsächliche Verbesserung zu erreichen, entwickelt ein internationales Projekt gemeinsam mit Gewerkschaften und Gleichstellungsinstitutionen transnationale Strategien zur Verringerung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede.

Die statistische, unbereinigte Lohnlücke in Deutschland beträgt 22 Prozent, mit einer deutlichen Differenz zwischen Ostdeutschland, wo sie bei neun Prozent liegt und Westdeutschland, wo das „Gender Pay Gap“ 23 Prozent beträgt. Die Bundesregierung will in diesem Jahr ein Gesetz zur Lohngerechtigkeit auf den Weg bringen, mit dem mehr Transparenz bei geschlechtsspezifischen Entgeltstrukturen ermöglicht werden soll. Das aktuelle Forschungs- und Praxisprojekt zeigt jedoch, dass es jenseits der an Betriebe adressierten Gesetzesinitiative auch darum gehen muss,

die unterschiedliche Bewertung von beruflichen Tätigkeiten in den Blick zu nehmen sowie weitere potenzielle Diskriminierungstatbestände zu identifizieren.

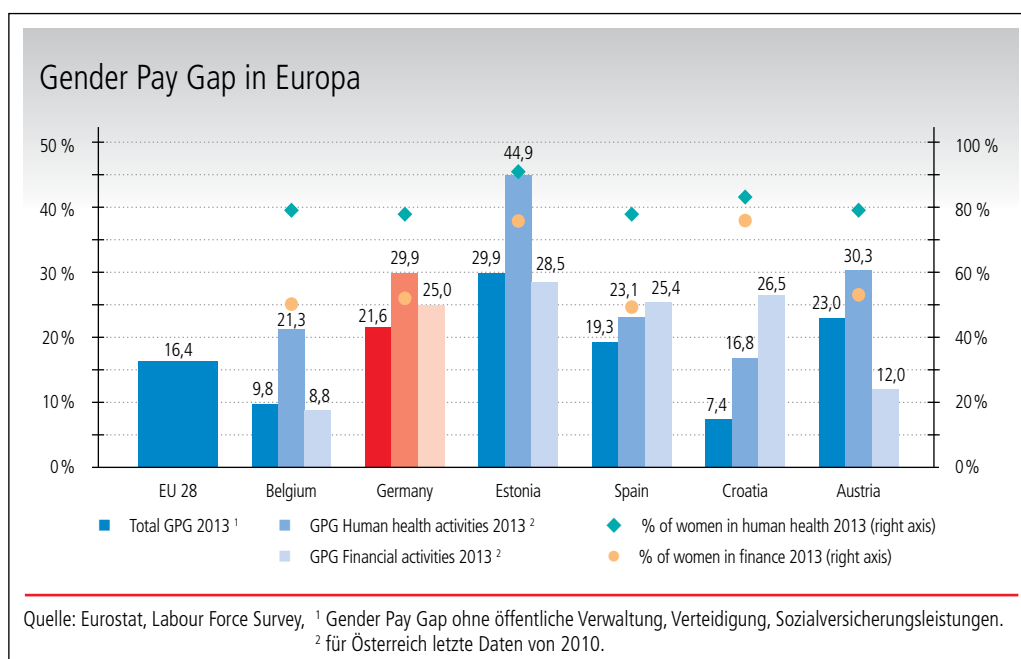
Die Entgeltlücken in den sechs am Projekt beteiligten EU-Ländern unterscheiden sich deutlich voneinander. Dies gilt sowohl für das Gender Pay Gap auf nationaler Ebene als auch für die Entgeltdifferenzen in den detaillierter betrachteten beiden Wirtschaftssektoren Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und der Gesundheitsdienstleistungen. Deutschland liegt jeweils im Mittelfeld der Entgeltdifferenzen. Die niedrigsten nationalen Gender Pay Gaps finden sich in Kroatien (7,4 Prozent) und Belgien (9,8 Prozent). Der Gender Pay Gap im Finanzsektor in Kroatien ist mit 16,8 Prozent niedriger als in allen anderen beteiligten Ländern, den niedrigsten Gender Pay Gap im Gesundheitswesen weist Belgien mit 8,8 Prozent aus (siehe Abbildung).

Als Länder mit vergleichsweise geringeren Gender Pay Gaps weisen Kroatien und Belgien einige entgeltpolitische Charakteristika auf und machen



Dr. Andrea Jochmann-Döll ist Wirtschaftswissenschaftlerin und arbeitet als freie Wissenschaftlerin und Beraterin mit dem Schwerpunkt Gleichstellungspolitik und diskriminierungsfreie Gestaltung von Entgeltsystemen.

jochmann-doell@
gefa-forschung-beratung.de
www.gefa-forschung-beratung.de





die Ursachen und Unterschiede deutlich. Eine detaillierte Analyse dieser Unterschiede und ihrer Ursachen bieten Arbeiten und Veröffentlichungen des laufenden Projektes.

In Belgien gibt es seit 2012 ein Entgeltgleichheitsgesetz, das allen Ebenen kollektiver Verhandlungen eine Berücksichtigung des Gender Pay Gaps vorschreibt. Alle Arbeitsbewertungssysteme müssen im Hinblick auf ihre Diskriminierungsfreiheit von einer öffentlichen Stelle zertifiziert werden. Bemerkenswert ist, dass das Bewertungssystem für Bankbeschäftigte im unteren Entgeltbereich dieses Zertifikat nicht erhalten hat und nun angepasst werden muss. Im Rahmen des EVA-Projektes von 2001 bis 2006, an dem auch beide Sozialpartner beteiligt waren, wurde ein Leitfaden zur analytischen und diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung erstellt. Außerdem wurde ein neues diskriminierungsfreies Arbeitsbewertungssystem für den Gesundheitssektor entwickelt, aus Budgetgründen allerdings noch nicht umgesetzt.

Das relativ niedrige Gender Pay Gap in Kroatien hingegen erklärt sich eher mit der sozialistischen Vergangenheit des Landes, zu der auch die selbstverständliche Vollzeitbeschäftigung von Frauen gehört, was im Umkehrschluss zu einer aktuell sehr niedrigen Teilzeitquote von 7,6 Prozent

führt. Gerade in den beiden hier untersuchten Sektoren – Finanzsektor und Gesundheitsdienstleistungen – ist die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern mit knapp 17 Prozent bzw. 26,5 Prozent deutlich größer. Die „Nationale Politik zur Geschlechtergleichstellung 2011–2015“ beinhaltet Maßnahmen zur Verbesserung der Kenntnisse und des Bewusstseins zur Entgeltgleichheit und auch andere öffentliche Gremien und Kommissionen betreiben Öffentlichkeitsarbeit in Hinblick auf Fragen des Gender Pay Gaps. Die Entwicklung und Implementierung von konkreten Instrumenten zum Abbau von Entgeltungleichheit scheitert aber bislang an dem Fehlen finanzieller und personeller Ressourcen. Darüber hinaus problematisiert eine interviewte Regierungsvertreterin, dass in Anbetracht der gegenwärtigen ökonomischen Krise und der hohen Erwerbslosigkeit das Thema der Entgeltgleichheit einen nachrangigen Stellenwert habe.

Diese kurzen Einblicke zeigen, wie sinnvoll und hilfreich es auch für die deutsche Diskussion um die Herstellung von Entgeltgleichheit und die Verabschiedung eines Entgelttransparenzgesetzes sein kann, Entwicklungen und Erfahrungen anderer EU-Länder zu nutzen. Das europäische Recht als Grundlage zur Umsetzung der Entgeltgleichheit gilt ja bekanntlich in allen EU-Mitgliedsstaaten in gleicher Weise.



Dr. Alexandra Scheele ist akademische Mitarbeiterin am Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriosiologie der BTU Cottbus-Senftenberg und hat im Wintersemester 2015/16 eine Vertretungsprofessur für Sozialwissenschaften an der Fakultät für Soziologie an der Universität Bielefeld.

scheele-baer@b-tu.de
www.tu-cottbus.de



Das Projekt

Das Projekt „Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem“ wird im Rahmen des PROGRESS Programms der Europäischen Union gefördert und soll in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Gleichstellungsinstitutionen und anderen relevanten Akteur/innen innovative Strategien zur Verringerung des Gender Pay Gap entwickeln. Wissenschaftler/innen und Vertreter/innen von Gewerkschaften und Gleichstellungsinstitutionen

aus Belgien, Deutschland, Estland, Kroatien, Österreich und Spanien sowie Vertreter/innen des Europäischen Gewerkschaftsbundes sind beteiligt und bilden das für weitere Interessierte geöffnete EU-Netzwerk „Gender Wage Watchers“. Weitere Informationen zur Entgeltungleichheit in Europa und zu Aktivitäten rund um das Projekt auf:

www.genderpaygap.eu

Entgeltgleichheit

Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit

Die Lücke muss endlich geschlossen werden!

Von Christina Stockfisch

Am 9. Oktober 2015 rufen die DGB-Gewerkschafter zum dritten Mal auf zum „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“. Dieser dezentrale Aktionstag setzt ein Zeichen gegen die geschlechtsspezifische Entgeltlücke in den Betrieben und Verwaltungen.

Entgeltungleichheit in Europa ist noch immer ein aktuelles Thema. Besonders Deutschland steht im europäischen Vergleich schlecht da. Die Lohndifferenz von anhaltend rund 22 Prozent zwischen Frauen und Männern ist hier besonders ausgeprägt – nur Österreich (23 Prozent) und Estland (30 Prozent) schneiden noch schlechter ab. Zur Überwindung der Entgeltlücke bedarf es politischer Aktivitäten, aber auch der Fortschritte auf betrieblicher Ebene. Darauf macht der 9. Oktober als symbolischer Aktionstag aufmerksam. Mit ihm setzen Gewerkschaften ein Zeichen für Entgeltgerechtigkeit in Betrieben und Verwaltungen. Während Frauen vom 1. Januar bis zum 31. Dezember für ihr Jahresgehalt arbeiten müssen, erreichen Männer dieses Ziel bereits am 9. Oktober, also mit 22 Prozent weniger der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit.

Die gewerkschaftlichen Aktionen finden unter dem gemeinsamen Logo „Die Lücke schließen – Entgeltgleichheit in den Betrieben und Verwaltungen“ statt. Der Tag ruft Betriebs- und Personalräte auf, die Gehaltsstrukturen im eigenen Betrieb bzw. der eigenen Dienststelle mit Blick auf die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern zum Thema zu machen. Im Zentrum steht die Frage nach einer geschlechtergerechten Entlohnungspraxis im Betrieb, damit Ungerechtigkeiten aufgedeckt und Schwachstellen offengelegt werden – um konkrete Handlungsoptionen in Betrieben und Dienststellen zu entwickeln.

Aufmerksamkeit erhalten auch Betriebe und Verwaltungen, die bereits erfolgreich sind im Einsatz für geschlechtergerechte Bezahlung. Ein Beispiel dafür ist der Berliner Senat, der im gesamten öffentlichen Dienst des Landes prüfen will, ob Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit das gleiche Entgelt erhalten – mit Hilfe des „eg-check“.



Dr. Christina Stockfisch ist politische Referentin in der Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB-Bundesvorstand mit dem Schwerpunkt Gleichstellung in Betrieben und Verwaltungen.

Christina.Stockfisch@dgb.de
www.frauen.dgb.de



Senat will Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst durchsetzen

Der Senat führt im gesamten öffentlichen Dienst des Landes Berlin das „eg-check“-Verfahren ein – zur Überprüfung, ob Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit das gleiche Entgelt erhalten. Ziel ist es, die in der Entgeltordnung enthaltenen Diskriminierungspotentiale durch weitere Beispiele so zu analysieren, dass die Tarifparteien darüber verhandeln können. Eine Projektgruppe unter der Leitung der Abteilung Frauen und

Gleichstellung der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen soll zum Equal Pay Day im März 2016 erste Ergebnisse vorstellen. Bereits 2014 wurden einige Instrumente des „eg-check“-Verfahrens modellhaft angewendet. Dabei zeigte sich, dass eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung durch die Entgeltordnung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst erschwert wird.

www.berlin.de



Wenn Siri die Arbeit übernimmt

Grenzenlos digital – Büroberufe im Wandel

Von Cornelia Leunig und Yvonne Jones



Cornelia Leunig ist Leiterin der Abteilung Frauen/Gleichstellung in der Hauptverwaltung der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie.

cornelia.leunig@igbce.de
www.igbce.de



Yvonne Jones ist Betriebsrätin der Henkel AG & Co. KGaA.

www.henkel.de

Nicht nur in der Produktion, auch im Büro verdrängt Digitalisierung menschliche Arbeit. Hier sind vor allem Frauen betroffen. Bei diesem Wandel der schleichenden Veränderung der Arbeitswelt gilt es besonders aufmerksam zu sein. Eine Herausforderung für Betriebsräte und Gewerkschaften.

Die Entwicklung ist rasant: wurden gestern noch Buchungen bei der Bank von einer realen Person vorgenommen, die ihr Büro in Indien hatte, so sprechen wir heute mit Siri, einer Computerstimme, die uns nicht nur unser Mobiltelefon installiert und uns Vorschläge auf Reisen macht, sondern auch Texte entgegennimmt, an denen wir im Büro weiter arbeiten können. Der Computer ersetzt Menschen – gerade auch in Büroberufen.

Das stellt Gewerkschaften vor neue Herausforderungen: die Fortsetzung der Humanisierung der Arbeitswelt weiterhin zu fördern – trotz zunehmender Digitalisierung. Wie die Auswirkungen dieser Entwicklung die Arbeitswelt durchdringt, zeigt ein praktisches Beispiel von Henkel.

Schon heute werden dort Standardprozesse in so genannte Shared Service Centern (kurz: SSC) ausgelagert. Diese sitzen in z. B. Bratislava, Manila, Bangalore oder Mexiko. Viele Arbeitsplätze sind vom deutschen Markt verschwunden und werden dort wieder aufgebaut, in verringerter Menge. Durch die Globalisierung und Digitalisierung scheint es heute ohne Bedeutung zu sein, wo eine Mitarbeiterin sitzt und arbeitet. Ein Zugriff auf Clouds und globale Netzwerke macht die Arbeit von überall zwar möglich, außer Acht gelassen werden dabei leider die Konditionen und

die Qualität. Die Schwierigkeiten zeigen sich nicht nur im unterschiedlichen, kulturellen Verständnis, sondern vor allen Dingen in den vielen Fehlern, die sich durch das Zusammenspiel verschiedener Programme, Datenbanken und Systeme ergeben.

Der Betriebsrat bei Henkel macht das Thema zum Thema und spricht offen mit den Kolleginnen und Kollegen und dem Arbeitgeber über die Problematiken. Das Motto lautet: Nicht müde werden und die Schwachstellen immer wieder aufzeigen und gemeinsam an Lösungen arbeiten. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber Henkel wurde z.B. eine Betriebsvereinbarung zu Homeoffice Plätzen abgeschlossen, die ermöglicht, neue Büromodelle zu erproben. Ein neu eingeführtes Modell ist gerade in der Einführung, hierbei entfällt der gewohnte, personalisierte Arbeitsplatz und man erhält in Zukunft nur noch einen „Bürocontainer“, in dem die persönlichen Sachen eingeschlossen werden können. Wer in der Früh seine Arbeit beginnt, sucht sich zunächst einen freien Tisch, schließt sein Laptop an und beginnt mit der Arbeit.

Der Vorteil für das Unternehmen liegt auf der Hand: da nicht jeden Tag die gleiche Anzahl von Mitarbeitenden in der Firma sind, werden so Arbeitsplätze gespart. Was macht das jedoch mit den Mitarbeitenden? Und was passiert, wenn doch an einem Tag mehr Beschäftigte vor Ort sind als der errechnete Mittelwert? Es gibt unzählige Fragen und Lösungsmöglichkeiten, die uns als Gewerkschaft und Betriebsräte in Zukunft beschäftigen. Unsere Aufgabe ist es, Arbeit gut zu gestalten und Arbeitsplätze zu erhalten trotz aller anstehenden Veränderungen oder vielleicht gerade deswegen.

Aus den Gewerkschaften

Vom Fluch zum Segen?

Herausforderungen der Digitalisierung gemeinsam meistern

Von Iris Becker und Andrea Spies

Die Digitalisierung der Arbeit stellt Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften vor neue Herausforderungen: Arbeitsinhalte ändern sich, neue Qualifikationen sind gefragt. Die Beispiele zeigen, wie Betriebsräte und Gewerkschaften diese Herausforderungen gemeinsam mit den Beschäftigten meistern können.

Die Digitalisierung verändert unsere Lebens- und Arbeitsweisen. Intelligente Algorithmen, Crowdsourcing, Big Data und eine hochvernetzte Arbeitswelt bieten neue Möglichkeiten und bergen gleichzeitig Risiken. Erst durch die Auseinandersetzung mit den Veränderungsprozessen können Unternehmen, Betriebsräte und Beschäftigte die Digitalisierung richtig verstehen und zu ihrem Vorteil nutzen.

Der Bedarf an Fachkräften wird in den nächsten Jahren weiter wachsen. Weiterbildung wird für die Beschäftigten von existenzieller Bedeutung. Untersuchungen belegen, dass mit der Digitalisierung der Arbeit vor allem Arbeitsplätze von An- und Ungelernten in der Produktion, aber zunehmend auch Arbeitsplätze im Bürobereich betroffen sind.

Chancen der Digitalisierung nutzen

Die Chancen liegen auf der Hand: Im Produktionsbereich können monotone und langweilige Arbeiten durch Maschinen erledigt werden, das schafft die Möglichkeit für gute und kreative Arbeit. Durch robotergestützte Tätigkeiten können Arbeitsplätze entstehen, die belastende Tätigkeiten in Zwangshaltung oder Überkopfarbeit minimieren. Im Büro werden Routinearbeiten zunehmend automatisiert. Die Anteile eigenverantwortlicher und ganzheitlicher Bearbeitung von Aufgaben in komplexen Zusammenhängen nehmen in allen Bereichen zu.

Anpassung der Ausbildungsberufe

Die drei Ausbildungsberufe Bürokaufleute (Allrounder), Kaufleute für Bürokommunikation

(Backoffice) und Fachangestellte für Bürokommunikation (im Öffentlichen Dienst) wurden deshalb schon 2013 durch einen dreijährigen Ausbildungsberuf „Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement“ ersetzt. Der neue Beruf bezieht sich auf einen Bereich mit 85.000 Auszubildenden bundesweit und einem Frauenanteil von weit über 70 Prozent.

Für den Organisationsbereich der IG Metall bedeutet dies, in hohem Maße sind Frauen von den Änderungen betroffen. Änderungen, die Qualifizierung erfordern.

Qualifizierungsmaßnahmen auf Bedürfnisse abstimmen

Doch gerade für Frauen, die neben ihrer beruflichen Arbeit noch Sorgearbeit in der Familie übernehmen, die oft in Teilzeit arbeiten, müssen die Rahmenbedingungen für Qualifizierungsmaßnahmen stimmen. Sie sollten arbeitsplatznah stattfinden, an Kinderbetreuungszeiten angepasst sein und eine Ausbildung in Teilzeit ermöglichen. Auch ein hoher Praxisbezug ist wünschenswert, gerade für Frauen, die im An- und Ungelernten-Bereich tätig sind. Der letzte Schulbesuch liegt unter Umständen schon einige Jahre zurück.

Qualifizierung von An- und Ungelernten

Wie Weiterqualifizierung erfolgreich funktionieren kann, zeigt das Beispiel der Firma E.G.O., einem Zulieferer der Hausgeräteindustrie im oberschwäbischen Oberderdingen. Dort haben mehr als 100 An- und Ungelernte, davon 89 Prozent Frauen, ein Zertifikat erhalten, das sie als Fertigungs- und Qualitätsfachkräfte ausweist. Zwei Frauen haben sich weiterführend als Fachkräfte für Logistik und Materialwirtschaft ausbilden lassen. Das Projekt „Weiterbildung im Prozess der Arbeit“ (WAP) der AgenturQ, einer Einrichtung der IG Metall und des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall, hat hier den Weg bereitet. Das Besondere: Nicht Fachleute gaben die Inhalte vor, sondern die Bausteine für Qualifizierung wurden mit den Beschäftigten



Iris Becker leitet das Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik beim IG Metall Vorstand.

iris.becker@igmetall.de
www.igmetall.de

Daten aus: IG Metall, Beruf Kompakt, Berufsinformation zu Neuordnung, Oktober 2013

Projekt wap II

Weiterbildung im Prozess der Arbeit für an- und ungelernte Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie
www.wap.agenturq.de

Die AgenturQ

Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.
www.agenturq.de



zusammen entwickelt. Gelernt wurde entlang von Arbeits- und Lernprojekten, die aus einer konkreten Arbeitsaufgabe entstanden. Die Praxis wurde durch Theorie ergänzt, betriebliche Lernberater standen den zukünftigen Fachkräften zur Seite. Kurzum: selbstgesteuertes Lernen. Und das erfolgreich, wie die Zahlen zeigen.

und zusätzliche Qualifizierungsangebote für die Bürobeschäftigten zu erarbeiten. Das Betriebsverfassungsgesetz – hier insbesondere die §§ 90–92 und 96–98 – gibt den Betriebsräten umfangreiche Rechte, die Prozesse im Betrieb mitzugestalten und passgenaue Qualifizierungsangebote zu initiieren.

Qualifizierungsangebote für Kolleginnen im kaufmännischen Bereich

Kolleginnen aus dem kaufmännischen Bereich für die Herausforderungen der Digitalisierung zu sensibilisieren und an der Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen zu beteiligen, war die Idee der Betriebsrätinnen des Technologiekonzerns ZF Friedrichshafen AG in Schweinfurt. Sie luden zu Workshops unter dem Motto „Learn & Lunch“ ein. Rund 90 Kolleginnen nahmen an den Mittagessen mit Kurzvorträgen und anschließender Diskussion teil. Schnell waren die Teilnehmerinnen sich einig, dass in Zukunft spezialisiertes IT-Wissen im Büro immer wichtiger wird.

Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit

Unterstützung in ihrem Bemühen, die berufliche Qualifizierung zu fördern, finden Betriebsräte der Metall- und Elektroindustrie auch im neu abgeschlossenen Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit. Die Bildungsteilzeit soll den Erwerb von Weiterbildungsabschlüssen und Aufbauqualifikationen ermöglichen. Wie Altersteilzeit kann die bis zu siebenjährige Bildungsteilzeit geblockt oder ungeblockt genommen werden. Über ein Bildungskonto können Beschäftigte angesparte Arbeitszeiten und Teile des Urlaubs- oder Weihnachtsgeldes einzahlen, um diese während der Freistellung zur Aufstockung ihres Teilzeitgehaltes bzw. als Ersatz des fehlenden Einkommens zu nutzen. Darüber hinaus können auch Zuschüsse des Arbeitgebers auf das Bildungskonto eingezahlt werden. Damit beseitigt der Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit die bisher bestehenden Hemmnisse für Weiterbildung: fehlende Zeit und fehlendes Geld.

Fördermöglichkeiten für berufliche Weiterbildung

Es gibt eine Anzahl von Fördermöglichkeiten für Beschäftigte, die ihre Kenntnisse erweitern oder sich für einen Aufstieg qualifizieren wollen. Um sich im Förderdschungel und der Fülle der Weiterbildungsangebote orientieren zu können, bietet das IG Metall-Bildungsportal WAP Betriebsräten und Beschäftigten einen Überblick.



Andrea Spies arbeitet als politische Sekretärin im Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik beim IG Metall Vorstand.

www.igmetall.de

IG Metall-Bildungsportal WAP

www.wap.igmetall.de/finanzierung-foerderung-1309.htm

Arbeitgeber sind gefordert

Schon heute ist es notwendig, sich immer schneller und in immer kürzeren Abständen in neue Programme und komplexere Büroabläufe einzuarbeiten. Ein Trend, der sich im Zuge der Digitalisierung weiter verstärken wird und Qualifizierung verlangt. Arbeitgeber sind gefordert, die notwendigen Schulungen anzubieten. Und zwar so, dass Frauen sie während ihrer Arbeitszeit besuchen können, auch wenn sie teilzeitbeschäftigt sind. Die Betriebsrätinnen der ZF sehen sich in ihrer Einschätzung bestätigt, dass in die Qualifizierung der Kolleginnen investiert werden muss. Sie werden in Gesprächen mit der Personalentwicklungsabteilung einsteigen, um neue



Wie wollen wir leben?

Unter dem Titel „Wie wollen wir leben?“ ist der dritte und vorläufig letzte Kalender der IG-BAU Frauen erschienen. Fast sechs Jahre haben sich die IG BAU-Frauen auf Bundesebene mit diesem Thema auseinandergesetzt. Ausgangspunkt war das Motto des Gewerkschaftstags 2009 „Arbeit. Leben. Gerechtigkeit“. 2012 ging es um die Aspekte Geld und Arbeit, 2014 um Glück und Zeit. Im aktuellen Kalender 2016 stehen die Freiheit und ein selbstbestimmtes Leben im Vordergrund.

Einzelexemplare sind bestellbar unter: frauen@igbau.de

Arbeit 4.0 ist weiblich!

Digitalisierung gendergerecht gestalten

Von Ute Brutzki

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 gendergerechte 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 § 5.3. verankert. Genderpolitik 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 Geschlechterdemokratie als Zukunftsprjekt, Leitprinzip und Reformprozess, sowie zur Sicherung und Gewinnung von Mitgliedern.

Insbesondere in Veränderungsprozessen der digitalen Transformation einer Gesellschaft müssen diese Grundsätze Berücksichtigung und das Instrument der „Doing Gender“ Anwendung finden. Die Kriterien für eine gendergerechte Gestaltung der digitalisierten Arbeitswelt sind grundsätzlich bekannt: Wichtige Indikatoren sind die Chancengleichheit, die partnerschaftliche Verteilung der Arbeitszeiten, betriebliche Möglichkeiten der Vereinbarkeit, Gender Budgeting, Frauen in Führungsfunktionen, Beteiligung an Weiterbildung for future, Entgeltgleichheit als nicht abschließend aufgeführte Handlungsfelder.

Bereits heute finden 70 Prozent der Wertschöpfung und Beschäftigung im Dienstleistungssektor statt. Und: 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 Männer feststellen:

1. Neue Transparenz und Kontrolle, Überwachung, Datensicherheit
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

- 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 qualifizierten 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 (Optionen von Flexibilisierung für Beschäftigte) für Beschäftigte gendergerechte, neue rechtliche Rahmenbedingungen erfordern
- die Gefahr einer neuen digitalen Prekarität (Crowdworking, Cloud) zu einem weiteren Abbau von Mitbestimmung und Interessenvertretung führt.

Wir in ver.di sind 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.

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



Ute Brutzki ist Leiterin des Bereichs Genderpolitik beim Bundesvorstand von ver.di.

www.gender.verdi.de



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. 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 gesellschafts-politische Agenda.

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

Herausforderung:	Gender Chancen:
Arbeitszeit neu gestalten	Partnerschaftliche AZ-Modelle
Entkopplung von AZ und Arbeitsort	Mehr Zeitsouveränität und Gestaltungsmöglichkeiten für work-life-balance
Bewertung der neu entstehenden Berufsfelder	Geschlechtergerechten Equal Pay realisieren
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 „automatisierungsresistent“
Umverteilungsfragen	Politisch-sozial gerechte Umverteilung von Gewinnen aus der Digitalisierung

Schlaglichter

www.format.at veröffentlicht eine vom Managementberatungs-Unternehmen Accenture unter dem Motto #ListenLearnLead durchgeführte Studie.

www.frauen-in-karriere.de/frauen-in-der-digitalen-arbeitswelt

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

www.re-publica.de/reader

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

→ „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.

→ „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) Büro Tätigkeiten auf.

→ 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.

→ 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.“

→ 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“.

WSI-Herbstforum am 26. und 27. November 2015 in Berlin

Soziale Ungleichheiten: Was tun gegen die Spaltung der Gesellschaft?

Die sich verfestigende soziale Ungleichheit in Deutschland hat viele Gesichter. Sie manifestiert sich ganz offenkundig bei der Verteilung von Einkommen und Vermögen. Auf dem Arbeitsmarkt verzeichnen wir einen wachsenden Anteil atypisch und häufig prekär Beschäftigter; die Erosion des alten Normalarbeitsverhältnisses schreitet fort – mit problematischen Konsequenzen für die soziale Sicherung. Ungleichheit und soziale Abstiegsängste untergraben die politische Stabilität und gefährden die demokratische Teilhabe. Das WSI-Herbstforum will eine kritische Bestandsaufnahme leisten und der Frage nachgehen, wie die Politik diesen Entwicklungen entgegenwirken kann. Welche Umverteilungsmaßnahmen sind nötig, um die wachsende Spaltung zu begrenzen? Welche sozialstaatlichen Politiken können das zunehmende Auseinanderdriften der Lebensbedingungen aufhalten? Wie kann die Politik der Verunsicherung begegnen, die sich aufgrund dieser Entwicklungen gerade in der Mitte der Gesellschaft ausbreitet? Und wie fügt sich das deutsche Bild in das europäische Umfeld ein?

Referent/innen u.a.:

Prof. Dr. Martin Seeleib-Kaiser (Oxford University), Prof. Jill Rubery (University of Manchester), Prof. Dr. Armin Schäfer (Universität Osnabrück) und Prof. Dr. Brigitte Unger (WSI)

Anmeldung und Informationen:

Eva Jacobs, Tel.: 02 11 - 77 78 - 118, Eva-Jacobs@boeckler.de
www.boeckler.de



IMPRESSUM

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund / Bundesvorstand
Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik
Henriette-Herz-Platz 2 · 10178 Berlin · www.frauen.dgb.de
verantwortlich: Elke Hannack, Anja Weusthoff
Redaktion: Britta Jagusch, Frankfurt
Titelbild: vm, Stock-Fotografie-ID: 39053940
Satz, Grafik und Druck: PrintNetwork pn GmbH, Berlin

Abonnement: Die Publikation „frau geht vor“ erscheint vierteljährlich.
Ein Abonnement kostet 13 Euro pro Jahr und kann über diese Internetadresse bestellt werden: www.dgb-bestellservice.de oder via E-Mail an: gfr@dgb.de
Oder einfach obenstehenden QR-Code einscannen und ein Abonnement bestellen.