

Digitalisierung und Geschlecht

WIDE - Hearing vom 1. November 2018

1. Zusammenfassung, FAZIT

Expertinnen aus Wirtschaft (IT), Bildung, Forschung, Politik, Gewerkschaften und Gleichstellung tauschten in einem runden Tisch ihre Meinungen und Einsichten zu Digitalisierung aus. Basiert auf drei Kernthemen (Ökonomische und politische Machtverschiebungen durch Digitalisierung, Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und Digitalisierung und Care-Work) wurde über die 2 Leitfragen waren:

- Wie verändern sich Gendernormen und Rollen durch die Digitalisierung der Arbeit und Gesellschaft?
- Wo entstehen positive Handlungsräume für Frauen?

In der Diskussion wurde **Zwiespältigkeit** der Auswirkung der Digitalisierung auf Frauen beleuchtet – sie bietet Chancen und Risiken. Risiken drohen z.B. im Arbeitsmarkt (z.B. verschwinden der typisch Frauenarbeitsplätze im Verkauf) und vor allem durch mangelnden Zugang von Frauen zu IT Branche und IT Welt. IT und Digitalisierung ist in der Schweiz immer noch sehr stark männlich konnotiert. Hier muss frau/man einsetzen und **Digitalisierung stärker weiblich konnotieren**.

Dafür braucht es einen **neuen Zugang für Frauen zu IT Welt. Z.B. durch Bildung** vom klein an – Digital Literacy soll vom Anfang Schulzeit spielerisch an beide Geschlechter vermittelt werden, sowie Mädchen stärker abholen. Nur so kann der Gender Gap in der IT Berufen – die Digitalisierung umsetzen und vorantreiben – geknackt werden.

Digitalisierung wird von mehreren Teilnehmerinnen als durchaus positiv empfunden/bezeichnet, vor allem ist Begeisterung spürbar für die emanzipative Seite neuer Technologien z.B. politischen und gesellschaftlichen Einfluss von Frauenbewegungen und Themen durch Internet Kampagnen, oder das Abflachen der Hierarchien/Demokratisierung in den Unternehmensstrukturen.

Wenn es um neue positive Handlungsräume geht, wurde vor allem betont, dass IT und Digitalisierung auf **Kommunikation** basiert und dass es „Übersetzung“ zwischen Kern IT Sprache/Algorithmen, und der Sprache ihrer Anwendungen braucht. Neue Berufe wie Coaches, die diese Kommunikationslücke füllen, entstehen fast in jeder Arbeitsbranche. Das könnte Chance für Frauen sein, z.B. auf Karten wie Kommunikation- und soziale Kompetenzen, Möglichkeiten zur Flexibilisierung, Diversity und Coaching zu setzen und sich so in einer ersten Phase oder Übergangszeit besser zur digitalisierten Arbeitswelt zu positionieren.

Es wurde darauf hingewiesen, **dass Digitalisierung kein Naturereignis ist**, das ohne menschliche Wirkung und Kontrolle stattfindet, sondern ein **durch Menschen gesteuerter Wandel, der auch durch von Frauen geformt werden soll und kann**. Digitalisierung ist auch kein Bösewicht: es braucht Demystifizierung, sowie klare positive und weibliche Konnotation: Yes, we can!

2. Protokoll

Einleitung

JL: Wo bleiben die Frauen in den IT Abteilungen, welche mittlerweile in keinem Betrieb mehr fehlen?

LF: Forschungslücke: es ist auffallend wie wenig zu Digitalisierung in den Arbeitsbereichen Care, Detailhandel etc., also da wo mehrheitlich Frauen arbeiten, geforscht wird. Das ganze Forschungsgeld fließt in Technik und Innovation... und vor/für Männer? Stichworte betreffend Arbeitswelt und Digitalisierung sind Flexibilisierung, Entgrenzung, «Plattformisierung».

AV: Care Arbeit, Soziale Arbeit im Zeitalter der Digitalisierung, wo es um Technologieentwicklung geht die alles schneller, effizienter, produktiver machen soll, aber Care-Arbeit bleibt langsam. Dennoch gibt es neue Möglichkeiten, z.B. mit Online-Beratung im Falle von häuslicher Gewalt. Wichtige Frage: Wie viele Daten können überhaupt erfasst werden, wie sinnvoll, im Verhältnis zu Beziehungsaufbau?

Fragen für die Diskussion:

(Wie) verändern sich Gendernormen und Rollen durch die Digitalisierung der Arbeit und Gesellschaft?

Pia: Onlinewelt für Demokratisierung, aber immer auch Spiegel der Offlinewelt, Bedingungen werden nicht automatisch besser... «hate communities» finden sich und bestärken sich so, gegenseitiges Anheizen ist offline weniger möglich, Männer gegen Frauen (Angriffe im Netz); Andererseits: Potential für Empowerment, für Frauenvernetzung, gegenseitige Unterstützung, Wege um sich zu wehren in Arbeitswelt. Thema Online Sex Arbeit/Pornoindustrie: hat sich mit der Digitalisierung sehr verändert: die Chance heisst Selfpublishing, das Risiko ist der schnelle Ausschluss. Sextin... nackte Frauen in Medien, Frauen tragen grössere Konsequenzen als die Männer (1.11., 10 vor 10: Beispiel eines Suizids wegen Sextin...)

Buba: Informatikerin aus Ex-Jugoslawien, ist eine Männerdomäne, sie selbst grosse Begeisterung, findet es spannend mit dieser Technik auch im Innovationsbereich zu arbeiten (Mobiliar), aber sehr wenig Frauen, v.a. im Westen ... In Balkanländern 60% Frauen in der Informatik, hier sind es einzelne, wie exotische Pflanze. Vorurteile beherrschen die Wahl des Berufs. Ursache: Frauen finden den Zugang nicht zu dieser Welt. Schulsystembraucht Anpassungen, denn da ist die Chance, es braucht andere Programme / Curriculum ab der 1. Klasse bis oben, muss fester Bestandteil werden. Fenster öffnen, damit Mädchen erkennen, dass es spannend ist. Angst wegstreichen, man kann nichts kaputt machen, viele neue Ausbildungsmöglichkeiten, 15 Mio online Studis (Gratisstudium), da müssen doch viel mehr Frauen sein!

Theres B.: wo zeigt sich D. in der Medizin? NGS (New genetic screening) welches Medikament tut wem warum gut... neue Ausbildung, doch wer kann erklären, noch die Ärzt_innen? Bedarf nach neuen Berufen, auch «Councillors» (im Bereich Genetic-Knowledge), um informierte Patient_innen zu haben. Aber eben: wer erklärt es den Menschen? Ärztinnen wissen es nicht, haben es nie gelernt. Weitere Herausforderungen im Abrechnungssystem der Gesundheitskosten, Sammeln von Gesundheitsdaten, zwischen den Institutionen herumgeschoben, ist Chance und Gefahr, längere Speicherzeiten, teure PC und Software (kosten mehr als ganze Operationssäle, Investitionen in den Spitälern ändern sich). Frauen gehören da auch dazu.

Christine M.: Gewerkschaft. Arbeitswelt, 1) digitaler Genderlücke (Artikel Denknetz), wie im DL Bereich? Klassisch: Frauen sind mehr betroffen, weil sie eher in Sektoren tätig sind, wo Arbeiten verschwinden (u.a. Pflege, Detailhandel, Verkauf), Frauen sind untervertreten in neuen Berufen,

gerade im Bereich IT. 2) Flexible Arbeitszeiten, ein Spannungsfeld, begründet mit Digitalisierung. Du kannst überall arbeiten und immer... Ist gut für die Vereinbarkeit Familie und Beruf... Arbeiten ohne Ende, kann zu Erschöpfung führen, Individualisierung, Selbstmanagement gegen Erschöpfung, Jahresarbeitszeit (bis 70 Stunden und dann ein Freitag), Und das heisst auch: Die Folgen der Erschöpfung tragen die Leute selbst, was heisst das? (AS: Auch volkswirtschaftlich?) Aber: Frauen leisten viel mehr unbezahlte Care-Arbeit, die Stunden bei Frauen werden also deutlich mehr im Verhältnis zu den Männern, die weniger unbezahlte Arbeit leisten (Care).

Tina Büchler: IZFG, Studie zu Selbst-Scanning etc... im Detailhandel, 1) Forschungslücke betr. Detailhandel, es gibt keine sozialwissenschaftlichen Studien!! Forschung Digitalisierung / Technologie etc., alles nur nicht zum Detailhandel, 2) Rationalisierungen im Detailhandel drückt auf Personal, wer arbeitet für wen, Interaktionsarbeit wird gemindert zu Gunsten der Selbstlese- / Selbst-Auscheck-Kassen mit Auswirkungen auf das Berufsbild (Detailhandelsausbildung wählt Frau für Kontakt mit Leuten), technische Ausbildung versus Kontrollfunktion, für letztere sind Verkäuferinnen nicht geschult, haben sie nicht gewählt, als Entscheid für Ausbildung gefällt wurde; 3) Flexibilisierung, längere Öffnungszeiten, Kundenarbeit (!), Libellenblick, wenn eine Kundin etwas sucht, damit Personal sofort reagieren und die Kund_In unterstützen kann ... für das Personal: Lächeln ist gefragt, neu gibt es auch Wohlfühloasen (Loeb), ist das nicht eine «vergeschlechtlichte Freundlichkeit», gleichzeitig auch neue Berufsbilder?

Evelyne: Informatikstudentin, Lehrerin Gymnasium ICT, in CH sitzen Mädchen ratlos vor dem PC, erster Schritt in Begleitung, sehen dann die Erfolge, man muss sie eng betreuen und ermutigen als Lehrer_in. Solange IT männlich wahrgenommen, werden Frauen abgeschreckt, Techniken der Männer setzen sich eher durch, Neuentwicklungen Technik, Kommunikation zwischen Klient_innen und Nutzenden könnte nicht mehr klappen, weil verschiedene Sprachen gesprochen werden ... Aber: eine Grundausbildung in IT für alle zentral, auch für die Kommunikation, kommunikative Informatiker_in statt das Bild vom Nerd weiterführen.

Irina: Lernsoftware für Militär (RUAG), Master in IT und HR, Kundenwünsche in Sprache der IT übersetzen, Männerberuf, aber viele Frauen (Bank), Entwicklerinnen, Testerinnen. Jetzt: Nur Männer, Kommunikation ist anders, viele kleine Gruppen, professionelle Konflikte bei der Entwicklung neuer Produkte, was bedeutet / bewirkt der Genderunterschied in diesem Segment (Männerbünde???)? 13% Frauen in der IT Branche CH. Ausschreibungen international, weil hier niemand gefunden werden kann. Interessantes Projekt namens Sharetech, eine Frauencommunity in Bern, wo spezifische Frauenthemen auf IT ausgerichtet diskutiert werden, viele aus Osteuropa. Interessante Themen.

Katrin: Alter... DL im Pflegebereich, Altersbereich: Digitalisierung der Dienstleistungen in der Begleitung und Betreuung von alten Menschen: Was bedeutet das für die alten Leute (Männer/Frauen), für ihre sozialen Kontakte. Wenn alles online geht, wird der Gang zum Schalter obsolet, weniger soziale Kontakte, Apps um länger zuhause zu bleiben, einfache Lieferungen... Ältere Männer nutzen digi-tech mehr als ältere Frauen. In der Pflege: Blutdruck automatisch gemessen, es kommt keine Person messen, dieser Kontakt fällt weg. Bedeutung für zu betreuende Person, Bedeutung für Fachperson, Unterschied Frauen/Männer. Einerseits Bedeuten digitale Instrumente wie Notrufgerät die Möglichkeit, länger zuhause zu bleiben, aber welche Auswirkungen hat das auf die Lebensqualität, Vereinsamung etc.? Berufsbild Pflegefachfrau verändert sich auch: Vom Kontakt mit Patientin, zum Kontakt mit Gerät. Welche neuen Kompetenzen braucht es und wer lernt sie, wo werden sie wie und von wem unterrichtet? Roboter: was bedeutet das für die Pflege? Generell tut sich ein Spannungsfeld auf, und zwar zwischen Lebensqualität und Rationalisierung. Länger zuhause aber einsamer... und auf der Seite die Pflegefachleute wird die Arbeitsmotivation herausgefordert, es gibt Enttäuschung wegen Veränderung der Tätigkeiten (AS: weg vom Mensch hin zur Maschine...ist

das so neu? Oder ist nun neu auch der Pflegebereich stark im Visier der Digitalisierung, weil es da noch Markt gibt?).

Alex: volkswirtschaftlicher Blick auf die Branchen, Betroffene? Veränderungen? Prekarisierung, wenn ja wo und warum...? Wenn Arbeit verfügbar, dann hat man Job. Aber immer mehr Kurzeinsätze, wenn es AK braucht, sonst freigestellt. Anforderungsprofile werden sich verändern. Der Bildungshintergrund bekommt neue Bedeutung, denn in Niedriglohnsegmenten, wo wenig Bildung vorhanden, sind wenig Chancen für Zugang zu neuen Berufen? Wie ist da die Genderdimension? Weiterbildung für Frauen? Automatisierung – mehr Managementarbeit, je nach Branche kann es für Frauen Vorteile bringen oder gerade nicht. KV als typischer Frauenberuf, eher Risiko der Weg-Rationalisierung. Es braucht mehr Möglichkeiten zur Weiterbildung / Umschulung für Managementberufe, und es braucht eine Aufwertung der sozialen Kompetenzen, die weiblich konnotiert sind (zum Beispiel betreffend Lohn). Welche Vorteile für Frauen? Finanzflüsse sind entscheidend, was wird öffentlich finanziert, was privat, welche Arten der Umschulungen werden wie finanziert, wie widerspiegeln sich die Verschiebungen in der Lohnstruktur? Landwirtschaft: «Smart Agriculture» eher Männer dominiert, Diskussion findet nicht entlang der Genderlinie statt. Maschinen werden gewartet von Menschen, gerechnet wird vom Roboter, Betriebsleitung: Mehr Frauen oder Männer? Entwicklung zu beobachten! Onlinevermarktung für Dorfläden... und dann weg zu den Männern?

Diskussion: Wo entstehen positive Handlungsräume für Frauen?

Chancen und Risiken:

Arbeit... was passiert da genau? Viele Studien, aber was wird untersucht? Was nicht? Verschiebungen im Arbeitsmarkt wer macht was für wieviel Lohn und Anerkennung?

Chancen ausloten:

Kommunikation ist zentral. Angst leitet in die Richtung der Risikowahrnehmung. Es braucht also Energie und Ideen um in die andere Richtung zu gehen, dahin wo Chance sind:

Also: wo sind positive Handlungsräume für Frauen?

- Kaderfrauen in Business: Begeisterung der Frauen für Digitalisierung. Unsere Stärke: Kreativität, Multitasking, Kommunikation, Frauen als «natural winners»?

WO setzen wir an?

IT Branche: eher positiv, aber wie kriegen wir junge Frauen hinein?

Buba: IT steuert, Digitalisierung heisst Liberalisierung, Demokratisierung, statt Hierarchie ein Netzwerk, Coach und Coachee statt Chef und MA... Neues Arbeitsfeld für Frauen – sind als Coach beliebt, geeignet, interessiert! Beispiel: Systemisches Coaching bei Mobiliar: Fördert Kommunikation zwischen den «Nerds», die sonst kaum mehr miteinander kommunizieren (können). Diese Arbeit, also das Kommunikationscoaching ist gut für Frauen. Neue Ideen was «Humanität» bedeutet...v.a. am Arbeitsplatz. (Mobiliarinterne) Studie zu KMUs (Kunden von Mobiliar) betreffend der Anzahl Patente (Innovation) bringt interessante Resultate: KMUs wo Frauen in Innovationsdiensten arbeiten, bringen mehr Patente an den Markt! Das ist eben die Kreativität...

Irina: IT Branche: SO wenig Frauen jetzt, unter dem Motto Diversity sind aber mehr Frauen gesucht, eine Chance also! Nerds kann man nicht auf KundInnen loslassen.

Jelena: Abläufe im IT Bereich eines Spitals (IT Sprache – Medizinfachpersonal, PatientInnen): es braucht **Coaching und Übersetzung**.

Alex: Gender-Stereotypen beeinflussen Berufswahl, weg vom Nerd hin zur Coach: Was heisst das? Wie kann der Beruf neugestaltet werden, damit Mädchen Interesse bekommen.

Andere Bereiche (Care-Berufe und Detailhandel): Risiken sind gross, gibt es auch positive Aspekte?

Tina: Detailhandel: positiv...? Geschäfte wo niemand mehr ist, nur Kamera und automatisches abschnappen der Kreditkarte. Aber: Alles geht so schnell, für Studie schwierig, weil kaum beginnt man, ändert sich schon wieder das Setting und die Ausgangsfragen müssen wieder angepasst werden.

Die zentrale Frage: wie wollen wir uns versorgen, jetzt und in Zukunft!!!

Möglichkeiten gibt es. Wie können Digitalisierung und soziale Beziehungen, zwischenmenschliche Kontakte kombiniert werden – oder: Roboter und Beziehung zwischen den Menschen. Es ist ein riesiger Wandel, aber man kann diesen auch neu / anders / positiv besetzen – Digitalisierung muss für die eigenen Ideen instrumentalisiert werden. Z.B. die Prozesse / Abläufe können digital organisiert werden, in ihrer Anwendung und Durchführung sind es aber die Menschen in Kontakt mit einander.

Bsp Kassiererin: Der Beruf war vorher auch schon nicht sehr attraktiv, verdienen sehr schlecht und haben eine mechanische Arbeit etc. Wenn sich solche Berufe verändern können / die Menschen anders ausgebildet werden, kann sich dies auch positiv auswirken. Gewisse Berufe können, ja sollen auch wegfallen.

Christine: Gesamtgesellschaftliche Frage: gibt es mehr/weniger Arbeit? Arbeitszeitverkürzung wäre sinnvoll... Initiative? Gesellschaftlich dafür kämpfen, dass Produktivitätsgewinn weitergegeben wird an die Arbeitenden.

Anspruchsvolle Arbeit, weniger lang arbeiten, kreativ bleiben

Widerspruch: Wochenstunden oder freie flexible Arbeitszeit? Abgrenzung muss aber möglich bleiben. (AS: Wer hat die Hoheit die Arbeitszeit einzuteilen, zwischen Freizeit und Arbeitszeit einzuteilen?).

Wenn Kinder klein, kann man sich noch besser abgrenzen, wenn die Care-Arbeit zuhause abnimmt, flexiblere Einteilung.

Kommunikation: Skype ersetzt face-to-face nicht.

Theres: Arbeitszeitverkürzung ist zentral. 70er Jahre: Statt Arbeit, die Energie besteuern. Ist heute extrem aktuell. Es gibt eine Möglichkeit die Arbeit zu steuern, auch durch volkswirtschaftliche Massnahmen (Steuern).

Personenbezogene Arbeit: sie wird es immer geben, gerade im Gesundheitswesen. Wir müssen darüber nachdenken wie das organisiert werden kann, wir müssen Care-Arbeit erfassen, die wird es immer brauchen. Rund um die Uhr-Betreuung im Spital braucht es immer. Kann auf mehr Leute verteilt werden.

Pia: Social Media Potential: Selfpublishing. Als Chance: Ich will nicht mehr im sexistischen Umfeld arbeiten, ich produziere unabhängig, alleine! Auch für Frauen mit weniger Geld, ihre Stimme tönt (Instagram) und nimmt andere Frauenstimme mit. Schafft grosse Sichtbarkeit. Z.B. Themen betreffend Kinderwunsch/Abtreibung etc. ... wird in frauenbasierten Communities diskutiert. Bsp. #metwo. Liste mit übergriffigen Architekten ist weltweit

abrufbar, Datenschutz? Darum gibt es auch bereits eine (digitalisierte?) neue Versicherung gegen Reputationsverluste. Es entstehen da schon wieder neue Arbeitsplätze...!

Digitalisierung verlangt mehr Digitalisierung verlangt mehr D... online ist Spiegel der Gesellschaft, umso wichtiger: kritisch sein, immer wieder genau hinschauen, die Genderdifferenzen beobachten, wie verschieben sich die Linien zwischen den Geschlechtern?

Gibt es Optimismus? Ja, denn Technologie ist spannend, herausfordernd. Darum: Sensibilisierung ist zentral! Wir suchen DIE Entry Points wie den Zugang junger Frauen zu kreativen aktiven Tätigkeiten in der digitalisierten (Arbeits)-Welt. Wir bauen mit, wir beeinflussen auch, denn: Digitalisierung ist nicht – wie so oft verkündet – ein Naturereignis, sondern von den Menschen gesteuert, durch Frauen und in den Beziehungen zwischen den Leuten. Es ist also auch eine Frage der Teilnahme, Teilhabe und der demokratischen Gestaltungsmöglichkeiten.