

Thesenpapier: Digitaler Wandel, Care und Geschlecht

Die digitale Transformation bringt einen tiefgreifenden Orientierungs- und Wertewandel. Der allgemeine Digitalisierungs-Diskurs grenzt Genderaspekte systematisch aus – und wenn sie einbezogen werden, ragen meistens die negativen Aspekte des digitalen Wandels heraus. Doch es gibt auch Grund, Digitalisierung als Chance anzusehen, gerade aus feministischer Sicht. Expertinnen haben sie am Hearing von WIDE Switzerland herausgeschält.

Expertinnen-Hearing Digitalisierung, Care und Geschlecht

Inhalt: Welche Auswirkungen hat Digitalisierung auf die bezahlte Arbeit von Frauen und Männern und auf Care-Arbeit? Fünfzehn Expertinnen aus Wirtschaft (IT), Bildung, Forschung, Politik, Gewerkschaften und Gleichstellung diskutierten entlang der drei ökonomischen Dimensionen: von der Makro- über die Meso- hin zur Mikroebene. Sie tauschten Ende 2018 an einem runden Tisch ihre Meinungen und Einsichten zu Digitalisierung, Care und Geschlecht aus. Und haben Erstaunliches entdeckt: Der digitale Wandel bedeutet neue Chancen für Frauen, die sie unbedingt nutzen sollen. Form: Im «Hearing» gibt es kein Publikum. Alle Anwesenden sind als Expertinnen da, bringen ihr Wissen ein und hören den andern zu. Diskutierend werden neue Erkenntnisse gewonnen.

Organisation: Arbeitsgruppe Digitalisierung des feministischen Netzwerks WIDE Switzerland.

Die Auswirkungen des digitalen Wandels und ihre Bedeutung für die Geschlechterverhältnisse manifestieren sich auf den drei ökonomischen Ebenen sehr unterschiedlich. Während auf der Makro-Ebene vor allem die Verschiebungen der politischen Machtverhältnisse sichtbar werden, wirkt sich Digitalisierung auf der Meso-Ebene vor allem auf die Organisation und Ausgestaltung der bezahlten Arbeit von Frauen und Männern aus. Auf der Mikro-Ebene schliesslich manifestieren sich die Veränderungen in der Care-Arbeit.

1. Ökonomische und politische Machtverschiebungen (Makro-Ebene)

In der Schweiz gibt es im Digitalisierungsprozess einen klaren Gender-Gap: Die meisten IT-Koryphäen sind Männer, in den entsprechenden Studien- und Lehrgängen ist der Frauenanteil verschwindend klein und diejenigen, die im IT-Geschäft richtig gut verdienen, sind ebenfalls Männer. Mit anderen Worten: Bei diesen massiven ökonomischen und politischen Machtverschiebungen spielen Frauen nicht mit – ihnen fehlt ganz offensichtlich der Zugang zu IT Welt. Deshalb muss Digitalisierung weiblich werden! z.B. durch neue Bildungszugänge für Mädchen ab Anfang Schulzeit, um Mädchen für die IT-Welt zu motivieren und abzuholen. Denn die emanzipative Seite dieser neuen Technologien ist auch für Frauen nutzbringend, das zeigten in jüngster Zeit mehrere Internet-Kampagnen von Seiten der Frauenbewegungen mit einem

grossen politischen und gesellschaftlichen Einfluss. Ein anderes Beispiel sind die Demokratisierungsprozesse in den neuen Unternehmensstrukturen in der IT-Branche, die (wenn sie ernst gemeint sind), ganz neue Formen der Teilhabe und Partizipation eröffnen können.

2. Meso-Ebene: Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt

Aus feministischer Sicht gibt es berechtigte Kritik an der digitalisierten Arbeitswelt, die Schlagworte sind Plattformisierung, Flexibilisierung und Entgrenzung. Gerade was Veränderungen im Niedriglohnsektor anbelangt, ist ein kritischer Blick geboten. So zeigt etwa eine aktuelle Studie der UNIA zur Arbeit an den neu geschaffenen Self-Checkout-Kassen in Coop und Migros, dass die Funktion zu einer stärkeren Belastung führt, insbesondere durch Multitasking und damit gestiegenen und veränderten Anforderungen sowie der psychisch belastenden Kontrollfunktion, die von den Unternehmen (noch) nicht ausreichend aufgefangen werden. Neben vielen problematischen Aspekten bei neuen Arbeitsformen wie Crowdfunding (unklarer Arbeitnehmendenstatus und damit ungenügender arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Schutz, Zerstückelung der Arbeit) gibt es auch positive Aspekte: Die durch die digitalen Möglichkeiten geförderte Ortsunabhängigkeit ermöglicht Jobmöglichkeiten, oft für Frauen, im Süden wie im Osten, die fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten vor Ort ausgleicht: Klassisches Beispiel sind die neuen Übersetzungsdienste. Hier ist allerdings ein kritischer Blick auf die gern proklamierte „Lösung“ der Vereinbarkeitsproblematik nötig. Denn die ständige Erreichbarkeit und die entgrenzte Arbeitszeit führt in vielen Fällen nicht zu Freiheit, sondern zu Selbstausbeutung und Erschöpfung der Arbeitnehmenden. Das Modell Home-Office ist dennoch für viele Frauen (und zunehmend Männer) eine Gelegenheit, ihr Vereinbarkeitsproblem anzugehen respektive sich von zu Hause in ihr Unternehmen einzubringen. Selbstverständlich ist das nur umsetzbar, wenn von Seite des Staates und der Unternehmen in entsprechende Infrastruktur wie familienexterne Kinderbetreuung etc. Investieren.

3. Mikro-Ebene: Veränderungen in der Care-Arbeit durch Digitalisierung

Wie wirken sich die neuen Technologien, welche in der Regel zur Steigerung der Effizienz von Arbeitsabläufen eingesetzt werden, auf den Care-Bereich aus? Dieser besteht nämlich hauptsächlich aus beziehungsbasierten Tätigkeiten, die gerade nicht standardisiert und rationalisiert werden können. Im Gespräch mit Sozialarbeitenden zeigt sich aber deutlich: Digitale Instrumente können positive Effekte auf die Beziehungsarbeit haben, jedenfalls bieten sie viele Chancen. Dies, indem sie neue, lebensweltorientierte Zugänge schaffen, um Beziehungen aufzubauen und zu pflegen. Da im Care-Bereich überwiegend Frauen arbeiten, ist es zentral, dass sie sich in die Entwicklung und Anwendung technischer Hilfsmittel wie zum Beispiel der Algorithmen und der Robotik einmischen, und so die Grundsätze einer professionellen Beziehung mitprägen – denn: «Manager haben nichts im Care-Sektor zu suchen!» (von WIDE mitunterzeichnetes Manifest des feministischen Leseseminars Zürich, Frühling 2019).

Fazit: neue Handlungsspielräume für Frauen

Digitalisierung ist kein Naturereignis, das ohne menschliche Wirkung und Kontrolle stattfindet, sondern ein durch Menschen initiiertes und gesteuerter Wandel, den auch die Frauen mitformen. Und sie können gezielt auch neue Freiräume und Entscheidungskompetenzen für sich und ihre Interessen gewinnen und so die Demokratisierung dieser Entwicklung stärken! Die IT-Branche basiert zu einem grossen Teil auf Kommunikation – und hier ist in den vergangenen Jahren eine Lücke entstanden: Heute fehlt es an „Übersetzung“ zwischen der IT- Sprache, also den Algorithmen, und der Sprache ihrer Nutzer*innen. Neue Berufe, die diese Kommunikationslücke füllen, entstehen fast in jeder Arbeitsbranche - eine Chance für Frauen also. So können sie auf die Karte Kommunikations- und Sozial-Kompetenz in den Bereichen Coaching und Diversity-Management setzen und sich, marktwirtschaftlich gesprochen, dadurch in der digitalisierten Arbeitswelt gut zu positionieren – auch was ihren Lohn betrifft.

Hearing Teilnehmerinnen *Therese Blöchliger, Ärztin, Vorstand WIDE Switzerland; Tina Büchler, Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung der Uni Bern IZFG; Alex Carter, Gleichstellungsbeauftragte HAFL BFH, Vorstand WIDE Switzerland; Romy Daedelow, Uni Basel, Doktoratsprogramm „Law and Change“; Kathrin Haltmeier, Kompetenzzentrum Alter Stadt Bern; Lilian Fankhauser, AG Digitalisierung WIDE Switzerland; Irina Finger, IT-Fachfrau RUAG; Evelyn Lehmann, Logikerin Uni Bern; Jelena Lenggenhager, AG Digitalisierung WIDE Switzerland; Christine Michel, unia, Mitglied WIDE Switzerland; Patrizia Mordini, Gewerkschaft Syndicom; Pia Portmann, MA-Studentin Uni Bern; Annemarie Sancar, Geschäftsstelle WIDE Switzerland; Buba Widmer, IT Engineering Mobiliar; Anna Vasiljevic, AG Digitalisierung WIDE Switzerland.*

Verfasserinnen: *AG Digitalisierung WIDE Switzerland (Anna Vasiljevic, Lilian Fankhauser, Jelena Lenggenhager)*

Bern, im März 2019