

Frauen in der digitalisierten Welt

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt und das soziale Leben. Über die Möglichkeiten und Herausforderungen für Frauen.

Das Bild hat sich gewandelt: „Frauen arbeiten nicht mehr nur als Sekretärinnen stereotyper männlicher Chefs“, sagt Nadja Lüders, stellvertretende Fraktionsvorsitzende der SPD im nordrhein-westfälischen Landtag, anlässlich des Weltfrauentags am 8. März im Düsseldorfer Townhouse und ergänzt: „Dennoch arbeiten Frauen auch weiterhin oft im Niedriglohnbereich.“ Bis zum Jahr 2020 – davon geht das World Economic Forum aus – werden rund 5,1 Millionen Arbeitsplätze wegfallen, davon 48



Prozent Arbeitsplätze von Frauen. Grund dafür ist die Digitalisierung, die auf der einen Seite als zentraler Wachstumstreiber der Wirtschaft gilt, andererseits aber auch dafür verantwortlich ist, dass fortschrittliche Software und Roboter immer mehr menschliche Arbeitskraft ersetzen. Was dieser Wandel in der Arbeitswelt konkret für Frauen bedeutet, welche Risiken und Chancen sich für sie in den kommenden Jahren ergeben und welche Handlungsoptionen bestehen, präsentierte Zukunftsforscherin Cornelia Daheim von Future Impacts Consulting auf Einladung des Landesbüros NRW der Friedrich-Ebert-Stiftung im Rahmen der Reihe „Das Digitale NRW 2030“. Kommentiert und diskutiert wurden ihre Zukunftsszenarien von Sandra Babylon, Managing Director des Beratungsunternehmens Accenture und Leiterin der Women Initiative für den deutschsprachigen Raum, Dr. Manuela Maschke, Referatsleiterin der Hans-Böckler-Stiftung und Mona Szyperski, Marketing Manager EMEA bei Pontoon und Mitgründerin der Digital Media Women, Quartier Köln. Moderiert wurde die Veranstaltung von Kay Bandermann.

Dass der Prognose nach vor allem Frauen vom Wegfall vieler Arbeitsplätze betroffen sein werden, hängt nach Daheim vor allem mit der geringeren Arbeitsmarktbeteiligung und dem gegenüber Männern



geringeren Anteil weiblicher Erwerbstätiger in Wachstumsfeldern zusammen. Blicke die Beteiligung von Frauen beispielsweise in den so genannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Natur-, Ingenieurwissenschaft und Technik) gleich gering, so führt Daheim aus, ergebe sich ein enormes Ungleichgewicht. „Pro vier entfallener Stellen käme für Männer je ein neuer MINT-Job dazu, für Frauen liegt das Verhältnis bei 20 zu eins“, erläutert die Zukunfts-

forscherin. Doch so düster wolle Daheim das Bild nicht zeichnen. So seien die Erwerbsquoten bei Frauen von 2002 bis 2012 von 58,8 auf 68 Prozent gestiegen, bei Männern von 71,8 auf 77,6 Prozent. Allerdings seien in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2014 40 Prozent aller Beschäftigten Leiharbeiter, Minijobber oder Teilzeitkräfte gewesen, davon 68 Prozent Frauen. Mit Fokus auf die Beschäftigten in Teilzeit sei ein deutlicher Trend erkennbar: Von 2002 bis 2012 hat sich der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen von 39,2 auf 45 Prozent erhöht, bei Männern von 5,2 auf 9,1 Prozent.

Chancen für Frauen stecken nach Daheims Untersuchungen vor allem in der Bildung und in neuen Führungskulturen. „Frauen erreichen vornehmlich höhere Bildungsabschlüsse als Männer“, hatte Petra Wilke, Leiterin des Landesbüros NRW der Friedrich-Ebert-Stiftung, bereits während ihrer Begrüßung deutlich gemacht. Frauen erzielen 54 Prozent der Schulabschlüsse mit Hochschulreife, der Anteil der Frauen unter den Studierenden liege bei 52 Prozent. „Beim Anteil der Frauen in Führungspositionen können wir sicher noch etwas machen. Doch auch die Führungslücke schließt sich langsam“, stellt Daheim fest. Im Bereich Erziehung und Unterricht liegt der Frauenanteil in Führungspositionen mit 65 Prozent weit vor dem Anteil der Männer, im Gesundheits- und Sozialwesen bekleiden Frauen 54 Prozent der Führungspositionen. Vor allem in den Bereichen Information und Kommunikation mit 18 Prozent, im verarbeitenden Gewerbe mit 15 Prozent sowie im Baugewerbe mit gerade einmal zehn Prozent liegt der Anteil der Frauen in Führungspositionen weit hinter dem der Männer zurück.



„Die Millennium-Generation akzeptiert die alte, straffe Führungskultur nicht mehr. Das öffnet auch Frauen neue Chancen. Gerade, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft“, ist sich Daheim sicher. Und für die würden sich immer mehr auch die Männer einsetzen, die beispielsweise häufiger Elternzeit in Anspruch nehmen. In der digitalisierten Welt würden feste Arbeitsplätze nach den Worten der Zukunftsforscherin immer weniger wichtig: „Sie können heute von überall arbeiten, zum Beispiel aus dem Zug.“ Beinahe 40 Prozent aller Unternehmen böten bereits die Möglichkeit zur Arbeit aus dem Home Office. 2003 waren dies gerade einmal acht Prozent. Gleichzeitig steige allerdings auch das Belastungsempfinden bei Männern, vor allem aber bei Frauen. „Die gleichzeitige Entgrenzung von Arbeit und der traditionellen Rollenbilder verlangt neue Aushandlungen und rechtliche Rahmenbedingungen, verspricht aber auch mehr Zeitsouveränität und Selbstbestimmung“, erläutert Daheim.



Als positiven Impuls für die spätere Debatte im Townhouse präsentiert die Zukunftsforscherin ein chancenbasiertes Szenario: 2030 würde deutlich, dass Frauen die Chancen der Digitalisierung während der vorigen 15 Jahre ergriffen hätten. Es gibt ein Recht auf Home Office. „Ganz so wie es in den Niederlanden bereits heute besteht“, sagt Daheim. Eine Kombination verschiedener Faktoren sei ursächlich dafür, dass Frauen einen deutlich besseren Stand

hätten. Junge Frauen hätten beispielsweise neue Netzwerke gegründet, um den Mangel an weiblichen Führungskräften zu beseitigen: Offene Stellen werden in Frauennetzwerken diskutiert, bevor sie öffentlich ausgeschrieben werden, Gründerinnen unterstützen Gründerinnen und Einsteigerinnen finden Mentorinnen.



Sandra Babylon, deren Unternehmen global agiert und aufgestellt ist, griff in ihrer Kommentierung vor allem die Situation im Ausland auf. „Wir haben hier teilweise ein deutsches Problem. Der Frauenanteil in der IT liegt in Indien beispielsweise bei 50 Prozent“, berichtet sie. „Selbst im EU-Ausland stellt sich die Situation im Hinblick auf Frauen in bestimmten Berufsgruppen anders dar“, ergänzt sie. Babylon sprach sich für Arbeitsteilung auch über Nationalstaatsgrenzen hinweg aus. Bei Accenture gebe es die Selbstverpflichtung, den Frauenanteil unter den Neueinstellungen bis 2017 auf mindestens 40 Prozent zu erhöhen. Auf der Führungsebene arbeiteten aktuell etwa 20 Prozent Frauen. „Was uns in Deutschland manchmal noch hindert, ist die klassische Rollenverteilung in den Köpfen“, ist sie überzeugt. Die Deutschen könnten in diesem Bereich viel vom Ausland lernen. Bis in Deutschland eine Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Arbeit herrsche,

würden nach bisherigem Verlauf in industrialisierten Ländern noch 50 Jahre vergehen. „Nutzen wir Frauen die Digitalisierung, dauert es Berechnungen nach nur noch 25 Jahre“, ruft die Geschäftsführerin zum Handeln auf.

Dr. Manuela Maschke wirft zunächst provokant die Frage auf, warum die Digitalisierung überhaupt etwas an der klassischen Arbeitsteilung ändern sollte. Gleichzeitig räumt sie ein: „Die Digitalisierung bietet mehr Freiraum für Freigeister, aber nicht nur. In Pflegeberufen z.B. könnte Zeit gespart werden, wenn Verwaltungsarbeit einfacher würde und mehr Zeit für Pflege bliebe. Insgesamt zerkleinert sie Arbeit und sorgt für mehr Outsourcing.“ Aus ihrer Sicht könnte Digitalisierung auch zu mehr Teilzeitarbeit beitragen. „Doch die darf kein Karrierekiller sein. Hochwertige Teilzeittätigkeiten sind gefragt, die auch von Männern nutzbar sein müssten“, sagt Maschke. Ändern müsste sich auch die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufsgruppen, um zu mehr Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu gelangen. Alles andere sei auf Dauer nicht hinnehmbar.



„Doch die darf kein Karrierekiller sein. Hochwertige Teilzeittätigkeiten sind gefragt, die auch von Männern nutzbar sein müssten“, sagt Maschke. Ändern müsste sich auch die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufsgruppen, um zu mehr Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu gelangen. Alles andere sei auf Dauer nicht hinnehmbar.

In ihrer Kommentierung verweist Mona Szyperski explizit auf den Punkt Bildung: „Frauen müssen mit ihrem Wissen auf dem Arbeitsmarkt auffallen.“ Networking-Veranstaltungen zum Austausch von Frauen messe sie eine große Bedeutung bei.

Mit Blick auf die Situation in großen Unternehmen gibt eine Teilnehmerin aus dem Publikum zu bedenken, dass die Work-Life-Balance aktuell vor allem für Frauen ein Problem sei. „Die Digitalisierung kann hier sicherlich Verbesserungen bringen“, ist sie überzeugt. Gleichzeitig spricht sie sich für eine Begrenzung der Arbeitszeit bei Männern und Frauen



aus. Eine weitere Teilnehmerin, die als Diversity Managerin beim ERGO-Konzern arbeitet, teilt diesen Eindruck nicht. „Die großen Unternehmen sind zu großen Teilen auf flexible Arbeit eingestellt“, erklärt sie. Die Altersstruktur sei in vielen Unternehmen ein größeres Problem. 60 Prozent der Beschäftigten bei ERGO seien älter als 40 Jahre. „Die Digitalisierung schreitet voran. Und wenn wir sie als Chance begreifen, können wir uns auch als attraktiver Arbeitgeber präsentieren“, macht sie deutlich.

Ganz weg vom Arbeitszeitmodell geht die Vorstellung einer Mitarbeiterin der Wirtschaftsförderung der Stadt Gelsenkirchen. „Arbeit sollten wir von einem Stundenmodell zu einem auf dem Arbeitspensum beruhenden Modell umstellen. So wird egal, wie, wo und wann ich meine Arbeit erledige. Nur das Ergebnis zählt“, lautet ihr Vorschlag.

Aus dem Publikum berichtet auch die erste Absolventin des Faches Elektrotechnik an der Ruhr-Universität Bochum im Jahr 1979. „Ich habe den Studiengang als einzige Frau absolviert“, sagt sie. Noch heute komme auf 100 Absolventen nur eine Absolventin in Bochum, erklärt sie. Doch äußert sie sich optimistisch, dass diese Zahlen auch wieder steigen werden.

Der stellvertretende Vorsitzende der SPD-Landtagsfraktion, Michael Hübner sagte in seiner Schlussrunde, er wolle die Diskussion im Townhouse für die zukünftige politische Arbeit aufgreifen. „Es gab viele kritische Anmerkungen zu aktuellen Entwicklungen, die wir als Politik begleiten müssen“, fasst er zusammen. Insbesondere nehme er die Fragestellung von Flexibilisierung im Rahmen einer digitalisierten Welt gerade auch in Bezug auf Frauen mit. Ziel der SPD bleibe auch in Zukunft das Leitbild von Guter Arbeit.



Textautor: Marcus Hammes, Journalistenbüro Köln
Redakteur: Martin Pfafferott, Landesbüro NRW der Friedrich-Ebert-Stiftung
Fotos: Jeanette Rußbült, FES