



Arbeit 4.0 – Auswirkungen auf das Familienleben

Stellungnahme des Fachausschusses Familienrecht/-politik

Präambel

Die aktuelle Diskussion über die Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland wird auch unter den Begriffen „Industrie 4.0“ und „Arbeiten 4.0“ geführt. Ein entscheidendes Thema in dieser Diskussion ist die Frage nach den spezifischen Möglichkeitsräumen, die mit der digitalen Arbeitswelt für Frauen verbunden sind.

Die Digitalisierung verändert die Berufswelt grundlegend. Neben neuen Tätigkeiten, die entstehen, geht man davon aus, dass sowohl qualifizierte als auch hochqualifizierte Arbeitsplätze wegfallen. Dies hat Auswirkungen auf die Karriereperspektiven von Frauen und Männern.

Mit der Digitalisierung werden zwei Grundmodelle der Auswirkungen verbunden.

Das eine Modell fokussiert die Gefahren, die mit der Veränderung verbunden sind. Hier finden sich die Stichworte „Tsunami am Arbeitsmarkt“ und der damit verbundene Verlust von Arbeitsplätzen oder die permanente Verfügbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Verschlechterung der Chancen für Frauen, steigende Belastungen und Burnout etc..

Das andere Modell stellt die Vorteile sowie Spielräume in den Vordergrund und verbindet damit eine neue Humanisierung der Arbeitswelt. Auch wird hier nach den Bedingungen einer gendergerechten Gestaltung der Arbeit und Tätigkeit gefragt. Das Empowerment der Menschen wird in den Mittelpunkt gestellt sowie die Chancen für Zeitsouveränität und die aktive Gestaltung der Arbeit. Weitere Stichworte sind Demokratisierung, neue Beteiligungsmöglichkeiten sowie egalitäre Gestaltung.

Im Folgenden sollen die Chancen und Herausforderung der Arbeit 4.0 für Frauen und Familien beleuchtet werden.

Kritische Perspektiven und die Folgen der Digitalisierung¹

Expertinnen und Experten befürchten, dass in den nächsten 20 Jahren viele Jobs wegfallen werden. Stark betroffen sind insbesondere die Bereiche Industrie und Dienstleistung. Während Studien wie die von Bowles (2014) davon ausgehen, dass 51 Prozent der Jobs in Deutschland wegrationalisiert werden könnten, sieht das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung 12 Prozent der deutschen Jobs gefährdet, und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung prognostiziert bis 2025 einen Nettoverlust von 60.000 Jobs, dagegen sieht die Boston Consulting Group ein Potential von netto 350.000 zusätzlichen Jobs bis 2025.²

¹ Vortrag von Dr. Kira Marrs beim Fachausschuss Familienrecht/-politik am 15. Februar 2017 und Handlungsbroschüre: Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V., Dez. 2016

² quer – ver.di frauen zeigen FORMAT, Ausgabe 3/2016. Digitalisierung 4.0 – schöne neue Arbeitswelt?, S. 2

Die TOP 10 der **gefährdeten Berufe** betreffen auch Berufe mit einem hohen Frauenanteil, wie z. B. Büro- und Sekretariatsberufe, kaufmännische und technische Betriebswirtschaft und Buchhaltung, Berufe im Verkauf und im Gastronomieservice³. In der Arbeitswelt findet aber auch ein Paradigmenwechsel statt, der eine Chance für neue Berufe mit einem höheren Frauenanteil bedeuten könnte.

Bei der **Produktentwicklung** nimmt die Bedeutung der Software gegenüber der Hardware immer mehr zu, d. h. Produkte und Dienstleistungen können am Rechner entwickelt und simuliert werden. Entwicklungsarbeit ist nicht mehr ausschließlich technisch geprägt, sondern bemisst sich in der Gesamtorganisation auch am Kundennutzen und an der ökonomischen Verwertbarkeit. Dieses Arbeiten in virtuellen Welten bietet neue Chancen für flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice und die Abkehr von Präsenzzeiten.

Es hat den Anschein, dass die Digitalisierung wie ein Motor auf die **Entgrenzung von Erwerbs- und Familienleben** wirkt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint leichter zu werden. Home-Office ist möglich. 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich dies, aber lediglich 11 Prozent nutzen dieses Angebot.⁴

Im Home-Office sind direkte face-to-face-Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen wichtig. In Betrieben und Firmen zählt immer noch die Präsenzkultur. Wer Home-Office nutzt, ist häufig von weiteren Karriereschritten ausgeschlossen. Generell dürfen bei Home-Office **die Arbeitsschutzgesetze** nicht außeracht gelassen werden. Nicht ohne Grund gibt es Vorschriften für die Ausgestaltung eines Arbeitsplatzes, mit Bürostuhl, richtiger Tischhöhe und Beleuchtung, damit die Gesundheit nicht unter den Arbeitsbedingungen leidet.

Die Gefahr, dass die **Trennung zwischen Berufsleben und Privatleben** verwischt wird, ist sehr hoch. Die Abgrenzung und Verteidigung von Familienzeit gegenüber Arbeitsanforderungen wird immer schwieriger. Erwerbsquoten bei Männern und Frauen nehmen weiter zu, Eltern verbringen aber gleichzeitig mehr Zeit mit ihren Kindern. Sie „sparen“ dafür bei ihrer Regeneration, bei Partnerschaft, Sport und Ehrenamt. Die Folge sind zunehmende Erschöpfungskrankheiten, denn die meisten Eltern stellen das Wohlergehen ihrer Kinder ins Zentrum und bringen sich selbst ans Limit.^{5 6}

Es braucht persönliche und strukturelle Strategien, um dies einzugrenzen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen in der digitalisierten Arbeitswelt eigene Entscheidungsräume behalten. Hier sind auch die Unternehmen gefragt, die auch bei „fluiden“ Strukturen die Grenzziehungsstrategien der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützen müssen. Das Konzept der 30-Stunden-Woche und der Lebensarbeitszeitmodelle für alle stellen in diesem Zusammenhang diskussionswürdige Perspektiven dar.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt bietet die Chance, **Erziehung, Betreuung und Pflege** besser vereinbaren zu können.

³ Prognosen zum technischen Wandel – Anteil von Frauen in den betroffenen Berufen. Vortrag von Dr. Markus M. Grabka, „Arbeit 4.0 – Blind Spot Gender“, anlässlich der 3. Gender Studies Tagung des DIW Berlin am 22. September 2016

⁴ BMFSJ 2015 Digitalisierung Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf

⁵ Dr. Karin Jurczyk/Dr. Claudia Zerle-Elsäßer in: Herausforderungen für Familien im Digitalzeitalter, FPI 2/2017 in eaf Bayern

⁶ Statistisches Bundesamt 2015: Wie die Zeit vergeht – Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013

Durch die zunehmende Vereinzelung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und durch die Möglichkeit Arbeitsaufträge von überall erledigen zu können, können Löhne leichter nach unten gedrückt werden. Dienstleistungen, wie z. B. Reinigung, Handwerkstätigkeiten und Medienbereich, werden immer mehr auf Onlineplattformen mit starkem Preisdruck durch Wettbewerb angeboten. Solange die Gesetze, wie das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze, nicht entsprechend novelliert werden, wird die Mitbestimmung der Beschäftigten schwieriger. Festanstellungen und damit Absicherung für die Menschen könnten dadurch abnehmen.

Geschäftsmodelle in der Dienstleistungsbranche werden immer mehr von der Datenzeit, der Datenmenge und deren Verwertung in immer kürzeren Zyklen gedacht (Beispiele finden sich in den Branchen Transportdienstleistung und Taxiunternehmen, z. B. Uber, auf dem Automobilmarkt oder in der Hotelbranche, z. B. Booking.com). Damit verändern sich die Anforderungen an die Beschäftigten. Vernetztes Denken, Koordinations- und Kommunikationsstalent und eine neue Arbeitskultur sind nun gefragt. Gleichzeitig besteht die Gefahr der Ausweitung von prekären Arbeitsverhältnissen.

Eine **heutige Standardkarriere** baut in der Regel auf Vollzeit, Präsenz und einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie auf. Die digitale Arbeitswelt kann zukünftig viele neue Freiräume schaffen, die Kombination von Job und Familie vereinfachen und neue Karrierechancen eröffnen. Die Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsort könnte damit ein Weg zu mehr Zeitsouveränität und Arbeitsplatzgestaltung sein. Sie birgt allerdings auch die Gefahr, dass die Erwartungen der permanenten Verfügbarkeit (zeitlich, örtlich, motivational) weiter ansteigen und so eine familienbewusste Arbeitsorganisation verhindert wird.

Im Zuge der Digitalisierung muss auch die **Rolle von Führungskräften** hinterfragt und neu definiert werden. Was bisher von fachlicher Autorität und autonomen Entscheidungen mit einem festen Platz in der Hierarchie geprägt war, muss sich in Zukunft ins große Ganze einfügen. Führungskräfte müssen nun transparent agieren und sind auf das „Empowerment von Teams und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ angewiesen. Führung wird damit zur kooperativen Aufgabe in vernetzten Strukturen mit Fähigkeiten zur Integration und Moderation. Für Frauen könnten diese Netzwerk-Strukturen mit veränderten Anforderungsprofilen und flachen Hierarchien einen neuen Zugang zu Führungsaufgaben und neuen Arbeits- und Karrieremöglichkeiten eröffnen.

Junge Menschen wachsen selbstverständlich mit der Digitalisierung auf. Das Nutzungsverhalten der Geschlechter ist jedoch unterschiedlich. „Der digitale Graben zwischen den Geschlechtern schließt sich nicht automatisch durch die jüngere Generation: Mädchen sind zwar aktive Anwenderinnen, bleiben aber der technischen Seite der Digitalisierung vergleichsweise fern. Das erschwert eine aktive Mitgestaltung der Digitalisierung.“⁷ In der Schule müssen die Qualifizierungen zur Digitalisierung (fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten in den IT-Grundlagen sowie Genderkompetenz) ausgebaut und vertieft werden. Nur so kann vermieden werden, dass Mädchen und junge Frauen nicht von der Digitalisierung abgehängt werden.

⁷ Prof. Barbara Schwarze, Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., <https://www.kompetenzz.de/Aktuelles/PM-Frauen-Digitalisierung-D21-Digital-Index-2016>

Forderungen

Der Bayerische Landesfrauenrat stellt folgende Forderungen an Gesellschaft, Politik und Tarifvertragsparteien:

1. Der Strukturwandel ist zu nutzen, um die Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt auszubauen, u. a. durch eine bessere Verknüpfung zwischen bezahlter Erwerbsarbeit und familiärer Arbeit für beide Geschlechter (z. B. das Kinderbetreuungsangebot kostenfrei, qualitativ und mit flexiblen Betreuungszeiten weiter ausbauen: Genügende Anzahl von Kindertagesstätten, den Ausbau an gebundenen und ungebundenen Ganztagschulen befördern. Die Tagespflege für pflegende Angehörige qualitativ und quantitativ ausbauen).
2. Modelle zur flexibleren Lebenslaufgestaltung und Berufsbiographie sind weiter zu entwickeln (z. B. „Carezeit-Budget als Sozialmodell“⁸): Arbeitszeit anzusparen, um Zeitkontingente im Lebensverlauf für Sorgearbeit oder für berufliche Qualifizierung flexibel einsetzen zu können, sind zu ermöglichen.
3. Das Konzept der „Kurzen Vollzeit“ (30 bis 32 Stunden) und damit einen Kulturwandel in der Gesellschaft für alle (Männer und Frauen) ist weiter zu verfolgen.
4. Die Vermittlung digitaler Kompetenz muss für Mädchen attraktiver gestaltet werden.
5. Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote (lebenslanges Lernen) nach der Ausbildung oder dem Studium müssen ermöglicht und finanziert werden.
6. Arbeits- und sozialrechtliche Absicherung der Flexibilisierungen, die sich durch den digitalen Wandel ergeben: Die Sozialversicherungspflicht soll auf die Solo-Selbständigen ausgeweitet werden. Neue Arbeitsplätze müssen als echtes Anstellungsverhältnis ausgestattet sein. Die gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen müssen eingehalten werden.
7. Das System der Mitbestimmung muss mit dem nötigen Werkzeugkasten für das Zeitalter der Digitalisierung ausgestattet werden. Hierbei geht es vor allem um Aus- und Weiterbildung, Gestaltung von Arbeitszeiten, Ausgestaltung der Home-Office-Arbeitsplätze (Ausstattung, Versicherung, Miet- und Nebenkosten sowie regelmäßige Überprüfung der Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen), Datenschutz und existenzsichernde Löhne.
8. Unternehmen sollen familiensensible Vereinbarungen zu Arbeitszeit und Arbeitsplatzgestaltung anbieten.
9. Neue Führungsmodelle – partizipativ und auf Zeit – müssen in den Betrieben etabliert werden; Karriere darf nicht von Präsenzkultur abhängen.

München, 22. November 2017



Hildegund Rüger
Präsidentin

⁸ <https://www.koerber-stiftung.de/mediathek/arbeit-und-sorge-vereinbaren-ein-carezeit-budget-fuer-atmende-lebenslaeufe-1288.html>