

ARBEIT

DER ZUKUNFT

Under (Re-)Construction – Vorschläge für eine kohärente Gleichstellungspolitik

Digitaler Wandel – eine Chance für ein neues Erwerbs- und
Sorgemodell?

9. Februar 2018, München



Arbeiten 4.0 = Geschlechtergerechtigkeit 4.0?



Agenda

- **Worum geht es bei der Digitalisierung der Arbeitswelt?**
- **Sind in der digitalen Arbeitswelt Frauen endlich gleichgestellt?**
- **Was bedeutet der Wandel für die Arbeitsplätze von Frauen und Männern?**
- **Führt flexibles Arbeiten zu mehr Work-Life-Balance und zu einer anderen Arbeits- und Unternehmenskultur?**
- **Verlagert sich weibliche Arbeit ins Netz?**
- **Was ist zu tun? Empfehlungen aus dem 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung**

Technologie und Globalisierung verändern Wirtschaft und Gesellschaft



Quelle: BMAS

WAS BEDEUTET DER WANDEL FÜR DIE ARBEITSPLÄTZE VON FRAUEN UND MÄNNERN?

Verschwinden nur typische „Männerberufe“?

Projektion der Beschäftigung bis 2030 (QuBe-Projekt)

Typische „Männerberufe“

Trend 1: Abnahme Produktionsberufe

Trend 2: Zunahme MINTBERUF

Typische „Frauenberufe“

Trend 1: Zunahme soziale Dienstleistungen / Interaktionsarbeit

Trend 4: Automatisierung der „Lieblings-Frauenberufe“: -> Warenhandel und Vertrieb +
Büro- und Verwaltungstätigkeit

Was Frauen werden wollen

Berufswünsche Mädchen

1. Kauffrau im Einzelhandel
2. Verkäuferin
3. Medizinische Fachangestellte
4. Bürokauffrau
5. Industriekauffrau
6. Zahnmedizinische Fachangestellte
7. Friseurin
8. Kauffrau für Bürokommunikation
9. Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk
10. Bankkauffrau

Berufswünsche Jungen

1. Kfz-Mechatroniker

Was Frauen werden

Frauenanteil in typischen „Frauenberufen“

Bürokauffrau:	Anteil Frauen: 99 Prozent
Zahnmedizinische Fachangestellte:	Anteil Frauen: 99 Prozent
Rechtsanwaltsfachangestellte:	Anteil Frauen: 96 Prozent
Fachverkäuferin im Lebensmitteleinzelhandel:	Anteil Frauen: 95 Prozent

Rangliste der „Top-Ten der gefährdeten Berufe“ (A.T. Kearney)

1. Büro- und Sekretariatskräfte
2. Berufe im Verkauf
3. Berufe in der Gastronomie

Frauen in MINT-Berufen (Statistisches Bundesamt):

- 7,5 Mio. MINT-Fachleute in 2015
- 1/3 des Wachstums geht auf Frauen zurück
- Aber immer noch: nur 15 %

WAS TUN?

EMPFEHLUNGEN AUS DEM 2. GLEICHSTELLUNGSBERICHT DER BUNDESREGIERUNG

Empfehlungen aus dem 2. Gleichstellungsbericht

- Gleichstellungsorientierte Zielrichtung als durchgehende Leitlinie der Berufsberatung und -Orientierung
- Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit (Neues Leitbild für SAHGE-Berufe, Reform der Ausbildungen, Weiterbildung, Finanzierung)
- Genderkompetentes Arbeitsmarktmonitoring + Gendermainstreaming für alle Gremien, die sich mit der Digitalisierung befassen
- Weiterbildung: Mind the Gender Gap: Qualitätsoffensive Weiterbildung, familienfreundliche Weiterbildungsangebote, Förderung regionaler Weiterbildungsverbände, Anspruchsberechtigte im SGB III erweitern, persönliche Weiterbildungsbudgets

FÜHRT FLEXIBLES ARBEITEN ZU MEHR WORK-LIFE-BALANCE UND ZU EINER ANDEREN ARBEITS- UND UNTERNEHMENSKULTUR?

Wie verändert sich Unternehmenskultur?

- Flache Hierarchien
- Flüssige Strukturen: Abkehr von Silo-Denken -> z.B. agiles Arbeiten, interne Plattformen
- Abschied vom Alpha-Leader -> Führung als Teamaufgabe
- Abschied von der Technikfixierung
- Abschied von der „Normalbiografie“ als Leitbild

Mobiles Arbeiten löst alle Vereinbarkeitsprobleme?

- Immer noch: Anwesenheitskultur
- Aber: Zunahme der Betriebe mit mobilem Arbeiten
- Oft keine Arbeitsform für den Alltag
- 86 % derjenige, die mobil arbeiten können: bessere Vereinbarkeit (Wegfall Pendelzeiten)
- 30%: Sorge, dass sie mehr leisten müssen
- Pflegebedürftigkeit von Angehörigen noch kein Grund für Angebot mobilen Arbeitens
- Völlige Autonomie belastet häufig das Wohlbefinden von Beschäftigten – nie mehr abschalten?
- Frauen häufiger erschöpft als Männer

Mobiles Arbeiten löst alle Vereinbarkeitsprobleme?

- Totale Entgrenzung ist das Gegenteil von Vereinbarkeit.
- Gefahr neuer Individualisierung der Vereinbarkeitsdebatte
- Homeoffice als Vereinbarkeitsstrategie = zweiseitiges Schwert
- Selbstbestimmte Arbeitszeiten können Geschlechterungleichheit verstärken
- Unterschiedliche Bewertung von Homeoffice bei Frauen und Männern
- Aber: Mobiles Arbeiten senkt Care-Beteiligungsschwelle bei Männern

Fazit: Es kann passieren, dass flexibles Arbeiten Gender Pay Gap und Gender Time Gap erhöhen.

WAS TUN?

EMPFEHLUNGEN AUS DEM 2. GLEICHSTELLUNGSBERICHT DER BUNDESREGIERUNG

Empfehlungen aus dem 2. Gleichstellungsbericht

- Ermöglichung und Regulierung von mobilem Arbeiten
- Wahlarbeitszeitgesetz
- Gleichstellungsorientierung in der Arbeitszeitgestaltung
- Öffentliche Debatte über die „Vollzeitnorm“
- Personalbemessung
- Gesundheits- und Entgrenzungsschutz
- Familienarbeitszeit + Pflegezeitbudget

ARBEIT VERLAGERT SICH INS NETZ

Branchen wandern auf Plattformen aus

- Virtuelle Marktplätze für Dienstleistungen
 - Fahrdienste, Handwerksdienste, insbesondere: soziale Dienstleistungen (Foodora, My Hammer, Helping)
 - Geschäftsmodell der Soloselbständigkeit -> Überträgt das Risiko unproduktiver Zeiten auf die Arbeitenden
 - Es gelten die AGS statt Arbeitsrecht
 - i.d.R. 20 Prozent Vermittlungsgebühren
 - Permanente Ratings
 - Dreieckskonstellation: Arbeitgeber – Arbeitnehmer – Plattform als Intermediär (= das Verschwinden des Arbeitgebers)
- > weibliche Soloselbständigkeit und Hybridisierung von Lebensverläufen**

WAS TUN?

EMPFEHLUNGEN AUS DEM 2. GLEICHSTELLUNGSBERICHT DER BUNDESREGIERUNG

Empfehlungen aus dem 2. Gleichstellungsbericht

- Regulierung und Anreizsteuerung bei digitalen Plattformen
- Verbesserung der sozialen Sicherung von Soloselbständigen (z.B. Erstreckung des Mutterschutzes auf weibliche Selbständige)
- Optimierung des Zugangs zu Kapital, Kompetenzen und Netzwerken für weibliche Selbständige
- Entwicklung wirksamer Instrumente gegen Cyber Harassment: Plattformen in die Pflicht nehmen, schneller zu löschen; Arbeitsschutz weiterentwickeln; Ausweitung des Anwendungsbereichs des AGG auf Auftraggeber von Soloselbständigen
- Einrichtung einer Ombudsstelle bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für Beschwerden bei Fällen von Cyber Harassment

**VIELEN DANK FÜR DIE
AUFMERKSAMKEIT!**