

ARBEIT 4.0 – WAS IST DAS UND WAS BEDEUTET ES FÜR FRAUEN?

VERANSTALTUNGSREIHE:

ARBEIT 4.0 – CHANCE FÜR DIE FRAUEN !?

VER.DI FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

-ÜBERARBEITETE KURZFASSUNG -

DGB Haus Bremen, Tivolisaal

Gliederung

2

1. Von Industrie 4.0 bis Arbeit 4.0
2. Hilfe! Der Arbeitsgesellschaft geht die Arbeit aus!?
3. Arbeit 4.0 – wie verändert sich die Arbeitswelt
4. Arbeit 4.0 - was bedeutet das für Frauen?

Versuch eines Fazits: ... wo(men) first?

1. Von Industrie 4.0 bis Arbeit 4.0

3

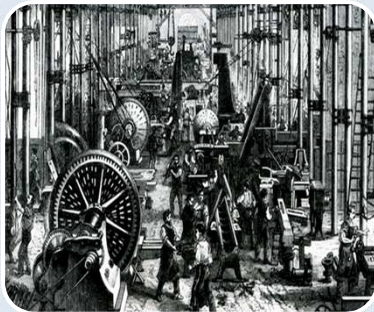


4

Arbeit 1.0 → Arbeit 4.0

Bezugspunkt : **Ganze Arbeitswelt**

4



Arbeit 1.0

Ende 18. Jhdt.

Anfänge der
Industrieges.

Erste
Organisation
von Arbeitern

Frauen?



Arbeit 2.0

Ende 19. Jhdt.

Beginn
Massenpro-
duktion

Anfänge
Wohlfahrts-
staat

Frauen ?



Arbeit 3.0

Ab 1970 ff

Globalisie-
rung; PC;
Entwicklung
Soziale Markt-
wirtschaft

Frauen?



Arbeit 4.0

Heute

Vernetztes
Arbeiten;
Wertewandel

Neuer
Sozialer
Kompromiss

Frauen?

Auf dem Weg in die digitale Ökonomie

vgl. u.a. Schildmann 2015

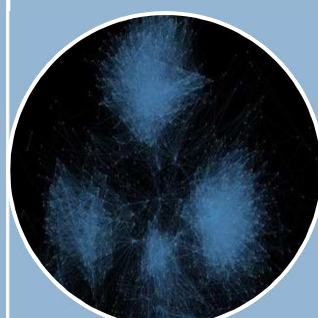
5



Exponentiell-
Steigerung
Leistung der
IT-Systeme
bei
sinkenden
Produktions-
kosten



Vernetzung
von
Mensch
und Dingen



Big Data



Neue
Technologie
Mobile
Geräte;
Robotik;
3D-Druck;



Veränderte
Konsumenten-
wünsche
Wandel des
Konsums

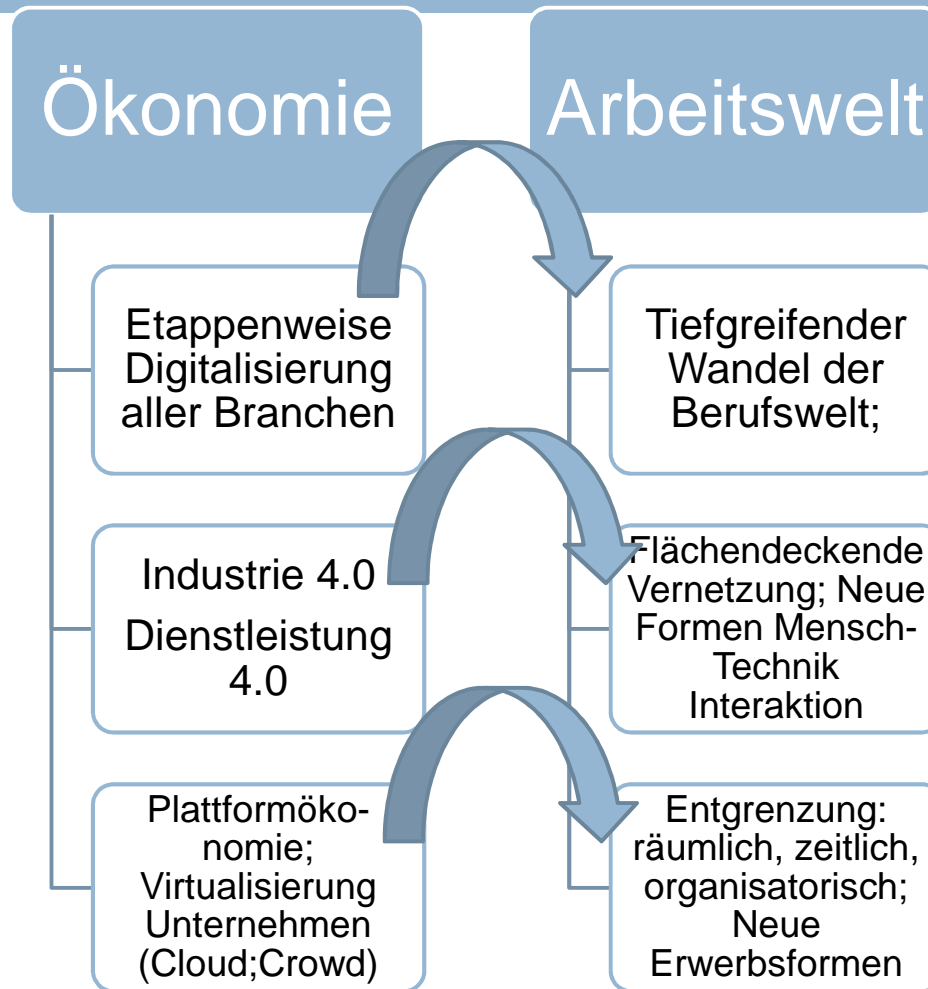


Was wird sich verändern?

vgl. Schildmann 2015

6

**Digitaler
Struktur-
wandel =
Funda-
mentale
Auswir-
kungen
auf die
Arbeits-
welt**



Aber, nicht vergessen:

7

- Digitalisierung kommt nicht über Nacht oder wie ein Tsunami über die (Volks)Wirtschaft .
- Sie wird von Interessen gesteuert
- Was Digitalisierung bewirkt, ist nicht naturgesetzlich oder durch Entwicklung der Technik festgelegt.
- Digitalisierung kann weder ignoriert, verhindert noch bekämpft werden aber man kann, sollte und muss es gestalten.



**Zentral: Menschen müssen Bezugspunkt sein,
nicht die Technik**

Bisherige Digitalisierungsdebatte - zentriert auf:

vgl.: Schildmann 2015

8

- Technik
 - Nicht auf Beschäftigte /nicht soziale Konsequenzen
- Wettbewerbsfähigkeit
 - „Deutschland muss punkten im globalen Wettbewerb“
- Industrie(produktion)
 - Rationalisierung/Flexibilisierung; vernetzte Wertschöpfung; Weniger/zeitlich verzögert auf Dienstleistungen

 **männliche Beschäftigte, -
d.h.geschlechterblind**

2. Hilfe! Der Arbeitsgesellschaft geht die Arbeit aus !?

9

- Auch in der Vergangenheit gab es immer wieder Befürchtungen: der Einsatz neuer Technologien macht Menschen überflüssig. Nicht eine der vorhergesagten Prognosen ist so eingetreten: Vielfach wurden Beschäftigungsverluste vorhergesagt – stattdessen gab es Beschäftigungszuwachs
- Allerdings – immer verbunden mit einem beruflichen Strukturwandel. D.h. immer auch mit höheren Erwartungen an Beschäftigte.
- **D.h.:** **Steigender Bedarf an Qualifikationen/
Lebenslanger Weiterbildung**

Spektrum aktueller Prognosen

Auswirkungen Digitalisierung (bis 2025/30) für Deutschland:

Uneinheitlich – teilweise sogar widersprüchlich -

-unterschiedliche methodische Ansätze-

10



Abbau von 18 Mio.
Arbeitsplätzen

(IngDiba2015;Basis:
Frey/Osborne2013)

Gewinn von 400
Tsd. Arbeitsplätzen

(Boston Consulting Group 2013)

Konzentration auf IAB Studien - Warum?

vgl. u.a. IAB Forschungsberichte 8.u.11/2015;13/2016

11

- Analyse Substituierbarkeitspotenzial **HEUTE**
- durch Einsatz neuer Technologien

- Analyse Substituierbarkeit einzelner Tätigkeiten
- innerhalb der Berufe/Kooperation mit BIBB

- Analyse bezieht sich auf Deutschland
- Basis: unser Berufsbildungssystem

Heutige Substituierbarkeitspotenziale - nach Anforderungsniveau der Berufe und Tätigkeiten

Quelle: IAB Forschungsbericht 11/2015

12

□ Anforderungsniveau

- Expertenberufe 19%
 - Mind. 4-Jähriges HS-Studium
- Spezialistenberufe 33%
 - Meister; Techniker; FS-Abschluss
- Fachkraftberufe 45 %
 - Mind. 2-jährige Ausbildung
Duales System
- Helferberufe 46 %
 - Anlerntätigkeiten/ o. BA

□ Art der Tätigkeiten

- Routine-Tätigkeiten, d.h. wiederkehrende präzise Arbeiten:
 - z.B.: Sortieren; Berechnen
- Kalkulation/Planung
 - z.B.: Controlling, Steuer-, Sachbearbeitung
- **Demgegenüber :**
- Managen, Beraten, Lehren, Pflegen sind Tätigkeiten die zumindest derzeit lediglich durch Computer unterstützt werden können

Heutige Substituierbarkeitspotenziale nach Berufssegmenten (IAB 2015)

13

- **Am höchsten:**
- Fertigungsberufe 73 %
- Fertigungs-
- technische Berufe 64 %

- **Am niedrigsten :**
- Soziale und kulturelle Dienstleistungen 7%
- Sicherheitsberufe 11%
- Reinigungsberufe 22%



Ausgewählte (Frauen)Berufsfelder (BIBB) mit hohem bzw. niedrigem Anteil Tätigkeiten durch Computer/Roboter schon heute ersetzbar
 Quelle: IAB Forschungsbericht 11/2015

Hoher Anteil ersetzbar

- Warenprüfer/VersandfertigmacherIn 79%
- Finanz-Rechnungswesen. Buchhaltung 70%
- Technische Zeichner 69%
- Bürohilfsberufe 55%
- Kaufm. Büroberufe 54%
- Verkaufsberufe /EH 43 %
- IT-Kernberufe 41 %
- Bank-/Vers.fachleute 40%

Niedriger Anteil ersetzbar

- Berufe /Körperpfl. 2 %
- Lehrerinnen 3 %
- Soziale Berufe 5%
- Hotel/Gaststätten/ Hauswirtschaft 16%
- Verw.berufe ÖD 16 %
- Rechtsberufe 18%
- Reinigungsberufe 23%
- Gesundheitsberufe ohne Approbation 30%

Spektrum Prognosen unterschiedlicher Studien: Auswirkungen Digitalisierung nach **Geschlecht?** -

15

□ **Solide m. E. auf quantitativer Ebene z.Zt. nicht zu beantworten – Studien häufig geschlechterblind –**

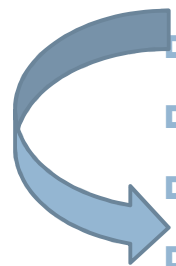
- Frey/Osborne: Männer & Frauen tendenziell in gleichem Umfang gefährdet
- ZEW/ OECD: Frauen stärker betroffen
- AT Kearny: Frauen sind die Verliererinnen
- Accenture : Frauen sind die Gewinnerinnen
- WTF. Frauen sind die Verliererinnen
- IAB: Frauen haben geringere Risiken
- **Ich meine: Frauen und Männer sind Verlierer
Frauen und Männer sind Gewinner**

Je nach Berufssegment, Qualifikationsniveau, Region

Nein, uns wird nicht die Arbeit ausgehen, aber

16

- **Befürchtungen massiver Arbeitsplatzabbau** durch fortschreitende Digitalisierung laut IAB bzw. ZEW/OECD **derzeit unbegründet** ; Ob errechnete 15 % bzw. 12 % der Sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze entfallen hängt zudem von weiteren Faktoren ab:



- **Ethische Fragen (z. B. Einsatz Pflegeroboter)**
 - **Gesellschaftliche Akzeptanz**
 - **Rechtliche Hürden**
 - **Investitionen in digitale Technologien müssen sich lohnen**
- **Gemeinsamkeit aller Studien: Bedeutung des lebenslangen Lernens wird zunehmen (müssen); Das gilt für ALLE Qualifikationsebenen (SW.: Weiterbildung !!)**

3. Arbeit 4.0 : Wie verändert sich die Arbeitswelt?

17

- **Stichwort: Neue Geschäftsmodelle -**
Plattformen zur Vermittlung bezahlter Dienstleistungen
Quelle: Schmidt, F.A. (FES), Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie (...)2016
- **1. Cloudwork (Ortsunabhängige Dienstleistungen)**
 - ▣ Freiberufler-Marktplätze (freelancer)
 - ▣ Microtasking (crowdwork)
 - ▣ Kreativwettbewerbe (crowdwork)
- **2. Gigwork (Ortsgebundene Dienstleistungen)**
 - ▣ Gastgewerbe
 - ▣ Personenbeförderung und Lieferdienste
 - ▣ Haushalts- und persönliche Dienste

Zu 1: Cloudwork - das neue Geschäftsmodell – auch für Frauen

18

- Bsp.: Amazon Mechanical Turk :
 - ▣ 500 Tsd. Personen aus 290 Ländern
 - ▣ darunter : 70 % Frauen

- Bsp.: Clickworker
 - ▣ (z.Zt. Marktführer in Deutschland)
 - ▣ 700 Tsd. Personen 25 % aus Deutschland

Crowdworking – das neue Lebensgefühl?

19

Vorteile

- Flexibl. Arbeiten: anytime-anywhere
- Unabhängig von Betrieb/Wohnort
Zugang:Einkommensmöglichkeit
- Chance für
 - ▣ Frauen in Ländern, die ansonsten nur schwer Zugang Arbeitsmarkt
 - ▣ Ältere
 - ▣ Menschen mit Sorgeverpflichtungen
 - ▣ Menschen mit körperlichen Einschränkungen
- Entspricht dem Lebensgefühl der Generation Y

Nachteile

- Weltweite Konkurrenz
- Prekarisierungsgefahr ;
- Aufhebung Betriebsförmigkeit von Arbeit; keine Interessenvertretung; keine Mitbestimmung; Isoliertes Arbeiten/keine Kollegen
- Keine soziale Absicherung; Soloselbständig
- Taylorisierung der Arbeit
- Kontinuierliche Bewertung der Arbeit durch crowd/ totale Transparenz
- Plattformen generieren Geld- zahlen nicht oder kaum Steuern ; keine SV- Beiträge

Zu 2: Plattformisierung von sozialen /personenorientierten Dienstleistungen

Quelle: Meier-Gräwe 9/2016

20



- **Anfrage** **Plattform** **Angebot**
- Digitale Technologien (Smartphone Apps; mobiles Internet) senkten massiv die Transaktionskosten für Vermittlung von Dienstleistungen
- ‚Flexible Arbeitszeitwahl‘ wird betont und kommt dem Bedürfnis vieler Frauen nach besserer Vereinbarkeit Beruf-Familie entgegen.

Gigwork - Vorteile und Nachteile

Beispiel: www.helping.de

21

Niedrigschwelliger Zugang zu bezahlter Arbeit; (SW: Migrantinnen)

Kaum formale Qualifikation nötig

Auch Arbeit zu untypischen Zeiten/flexibel möglich

(Solo)Selbständigkeit

Keine soziale Absicherung

Prekärer Status; häufig

Bezahlung unter Mindestlohnniveau;

Anbieter ist lediglich Kunde – nicht Mitarbeiter

Plattform/Intermediär verdient;

Stichwort: Home-Office

Homework wird von vielen gewünscht – und von wenigen realisiert

Quelle: BMAS (12/2015), Monitor mobiles und entgrenztes Arbeiten

22

- **Holland** : gesetzlich gefördert seit 1.7.2016;
- **Deutschland** bislang wenig verbreitet – tendenziell sogar rückläufig.
- Aber: Rund 30 % der Angestellten, die nicht zu Hause arbeiten, würden dies gerne tun 1).
- Nur jeder 3. Betrieb bietet Möglichkeit für Arbeit im Home Office. Bei Großbetrieben über 500 Arbeitnehmer/innen ist es die Hälfte .
- Für Mehrheit Betriebe keine Arbeitsform für den Alltag. Es fehlt an technischen/ strukturelle Voraussetzungen für mobiles Arbeiten.
- Aber: **Erreichbarkeit von Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit hat stark zugenommen.**

Homeoffice : Pro und Kontra

23

Pro u.a:

- Flexibles Arbeiten
- Weniger Fahrzeit
- Bessere Vereinbarkeit
 - ▣ Arbeit – Familie
 - ▣ Arbeit - Freizeit
- Ungestörtes Arbeiten
- Mehr arbeiten können
- Quelle: u.a.: Monitor mobiles und entgrenztes Arbeiten; 11/2015

Kontra u.a.:

- Entgrenzung Arbeits- und Familien/Freizeit
- Multitasking =Normal
- Selbstausbeutung
- Ständige Erreichbarkeit
- Fehlender Austausch
- Abkoppelung vom betrieblichen Geschehen
- Gefahr: Stabilisierung von Rollenklischees;

Zwischen Selbstverwirklichung und Selbstausbeutung

24

- Neue Arbeitsorganisation und – kultur ebenso wie Plattformökonomie kommt den Bedarfen vieler Frauen (und Männer) entgegen.
- Aber – neben mehr Flexibilität und Freiheit und neuen Möglichkeitsräumen gibt es erhebliche (unterschätzte) Risiken
- Es besteht Bedarf an umfassenden gesetzlichen, tarifvertraglichen Regelungen bzw. verbindlichen Betriebsvereinbarungen.

4. Arbeit 4.0 – Was bedeutet das für Frauen?

25

Arbeit 4.0 - bedeutet das Chancen?

- Studien belegen:
- Frauen sind Anforderungen digitalen Wandels besser gewachsen als Männer;
- Aufwertung Frauenspezifischer, kommunikative & soziale Kompetenzen
- Neue Führungsstrukturen, flache Hierarchien, abnehmende Präsenzkultur erleichtern innerbetrieblichen Aufstieg.
- Leichter Zugang IT Berufsfelder

Arbeit 4.0 – bedeutet das Risiken?

- Bisherige Erfahrungen belegen:
- Homeoffice: Kein Königsweg zur besseren work-life-balance
- Crowdwork/Clickwork: Tendenz Prekarisierung;
- **Analyse OECD: Frauen in Deutschland sehr große Probleme Digitalisierung**
- Extrem hohes Risiko Betroffenheit durch Substitution (Platz 2 von 32 Ländern).
- Sehr hoher Anpassungsbedarf an Qualifizierung/Weiterbildung (Platz 3 von 32 Ländern).
- Für Männer- insgesamt deutlich günstiger.

Zudem :

Arbeit 4.0 löst NICHT naturwüchsig alle genderspezifischen Probleme in der Arbeitswelt z.B.:

26

- **Gender Pay Gap**
- **Geschlechtsspezifischer Berufswahl**
- **Unterproportionaler Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung**
- Partnerschaftlicher Aufteilung Erwerbs- und Familienarbeit
- Mangelnder beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten
- Arbeitsbelastung
- Gender Pension Gap u.s.w., u.s.w.

Was wird gebraucht? (I)

Ein gemeinsames Leitbild ‚Gute digitale Arbeit ‘

27

Dazu gehören unabdingbar u.a.:

Datensicherheit und Datenschutz

Ausweitung Beteiligung und Mitbestimmung

Initiative: Digitale Bildung/lebensbegleitende Qualifizierung

Modernisierung des Betriebs- und Arbeitnehmerbegriffs

Neuer Wettbewerbsrahmen Plattformökonomie

Wir brauchen ein breites gesellschaftliches Bündnis:

Verdi hat dafür bereits wichtige Schritte unternommen z.B.:

- Gemeinsame Erklärung Ver.di mit dem BMAS
- Gemeinsame Erklärung Ver.di mit dem DIHT /BMWV

Was wird gebraucht? (II)

Forderungen aus Frauensicht u.a.:

28

- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle:
 - ▣ Rechtsanspruch auf befristete Teilzeitarbeit mit Aufstockungsanspruch
- Mitbestimmung über die Lage und Dauer der Arbeitszeit
- Mitbestimmung von Leistungsvorlagen
- Mobile Arbeit muss freiwillig sein – ohne Nachteile
- Recht auf „Log off“ ohne Nachteile zu befürchten
- Rückkehrrecht an den betrieblichen Arbeitsplatz
- Chance zum Erlernen mobiler Arbeit (SW: Mobilarbeitsführerschein)
- Zugang: Generelle kontinuierliche Qualifizierung/Weiterbildung
 - ▣ u.a.: Bildungsteilzeit
- **Aufwertung traditioneller Frauenbeschäftigungsbereiche**

Versuch eines Fazits: Arbeit 4.0 – wo(men) first !?

29

- **Das wäre fein – aber heute gilt immer noch:**
- Trotz besserer Qualifikationen finden sich Frauen nur zu häufig auf der Verliererseite wieder
- **...und morgen unter Arbeit 4.0 ?**
- Das ist noch nicht ausgemacht
- **Wir stehen am Beginn einer großen Umwälzung – die wir nicht verhindern wollen und können aber in jedem Fall gestalten müssen.**

Wunder sind durch die Digitalisierung für Frauen im Erwerbssystem nicht zu erwarten !

30

- Digitalisierung stellt lediglich Voraussetzungen für eine bessere Arbeitsmarktposition und mögliche bessere work-life-balance dar – ist aber keineswegs von vornherein ein Erfolgsmodell.
- Arbeit 4.0 = Frauen 4.0:
- Euphorie ist nicht angesagt - Pessimismus allerdings auch nicht.
- Es kommt wesentlich auf die Ausgestaltung an.
- Aber:
- Bislang zeichnet sich ab, dass durch Digitalisierung in Zukunft eher
 - ▣ hochqualifizierte Frauen profitieren
 - ▣ Frauen in Fachkraftberufen/ Helferinnenberufen verlieren könnten
 - ▣ Hier bedarf es erheblicher Qualifizierungs-, Weiterbildungs- und Unterstützungsanstrengungen

- **Jetzt** werden die Weichen gestellt, ob Frauen zu den Verliererinnen oder den Gewinnerinnen des digitalen Wandels gehören werden!

Herzlichen Dank
für Ihr Interesse