



Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Ob dieser Prozess gleichstellungsfördernd für Frauen und Männer in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt wirkt, ist noch nicht absehbar. In jedem Fall können neue Technologien ein Anlass sein, Geschlechterverhältnisse neu zu verhandeln und Machtverhältnisse anders zu verteilen. Die neuen Spielräume müssen aber gestaltet werden. Technische Innovation braucht soziale Innovation, damit sich eine gendergerechte digitale Arbeitswelt entwickeln kann.

Von Männern für Männer

Derzeit ist die öffentliche Debatte über Digitalisierung stark männlich geprägt. Dies ist nicht weiter verwunderlich, betrachtet man die Führungsebenen der relevanten Technik-Player am Markt. Nur 18% Frauen befinden sich unter den ProgrammiererInnen, DatenanalytikerInnen und IngenieurInnen von Microsoft, bei Google sind es 19%. Das Geschlechterverhältnis an HTLs oder Universitäten in Fächern wie Elektrotechnik, Informatik und Maschinenbau könnte man mit „it's a man's world“ auf den Punkt bringen. Geschlechterpolitisch rückschrittlich fallen dann auch die Produkte aus. Von Siri bis Alexa wird künstliche Intelligenz weiblicht, wenn es um Fürsorge und Care-Arbeit geht. Das gleiche gilt für Dienstleistungsroboter. Hilfreich, immer zur Stelle und niemals schlecht aufgelegt.

Ausgewogene Teilhabe am veränderten Arbeitsmarkt der Zukunft

Es ist Zeit, dass Unternehmen die **ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern in Entwicklungsteams sicherstellen**. Es braucht die **gezielte Förderungen von Frauen und Mädchen in der Auseinandersetzung mit IKT, geschlechtergerechte Budgetpolitik und Vergabe von Förderungen sowie die Auseinandersetzung mit moralischen Herausforderungen, die mit der Konstruktion von Robotern einhergehen**.

Auch wenn es darum geht, menschliche durch mechanische Arbeitskraft zu ersetzen, dominiert das Bild des männlichen Facharbeiters. Umso absurder, da der

Wandel gerade frauendominierte Branchen wie den Handel, das Bankwesen oder den Pflegebereich stark betrifft. Es geht darum, den **Diskurs um Digitalisierung zu erweitern**. Außerdem müssen wir, um Arbeitsplätze für Frauen zu sichern, **Frauen dabei unterstützen und ermutigen, vermehrt an jenen Berufsfeldern teilzuhaben, in denen neue Jobs entstehen und gleichzeitig frauendominierte Branchen in den Fokus der Aufmerksamkeit rücken**. Wir müssen mehr Frauen in die digitale Industrie bringen. **Gezielte Bildungsprogramme** sollten daher eine zentrale Priorität sein. **Schulen, Universitäten, Berufsbildung und Unternehmen müssen Maßnahmen ergreifen, damit Frauen ihren gerechten Anteil an der digitalen Revolution übernehmen und Kompetenzen und Talente unabhängig vom Geschlecht gefördert werden können**.

Weiterbildung schafft Gleichstellung

Ein Schlüssel, um der Polarisierung entgegenzusteuern und die neuen Chancen zu ergreifen, liegt verstärkt in der lebensbegleitenden Weiterbildung. Auch hier braucht es einen verstärkten frauen- und genderspezifischen Fokus, damit Frauen einerseits gleichberechtigte Gestalterinnen der Digitalisierung sind und andererseits die Möglichkeit haben, die notwendigen Fähigkeiten zu erlernen.

Digitale Chancengleichheit für Weiterbildung

Insgesamt sind Frauen in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert und zwar sowohl hinsichtlich der Teilnahmequoten als auch hinsichtlich der Maßnahmenstunden. Frauen müssen Angebote der betrieblichen Weiterbildung häufiger in ihrer Freizeit wahrnehmen und werden im Schnitt in geringerem Maße finanziell unterstützt. Niedrig qualifizierte Frauen sind besonders benachteiligt, wenn es um berufliche Weiterbildung geht. Außerdem ist bekannt, dass je höher der Bildungsabschluss der Eltern ist, desto eher werden digitale Medien für Lernzwecke genutzt. Speziell für Frauen kommt oft noch der Faktor „Leisbarkeit“ hinzu. **Digitalisierung muss man sich leisten können**. Der Kauf der entsprechenden Infrastruktur ist für viele Frauen eine große Herausforderung. **Es muss**



verhindert werden, dass Lebensbegleitendes Lernen Ungleichheiten weiter vorantreibt, zumal auch bekannt ist, dass niedrigerer qualifizierte Menschen ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko haben. **Vor allem Frauen mit niedrigem Qualifikationsniveau müssen verstärkt von betrieblicher und beruflicher Weiterbildung profitieren können.**

Führung in der digitalen Welt muss neu gedacht werden
Die Aufgabenprofile von Jobs und die dafür notwendigen Kompetenzen werden sich verändern. Es braucht Führungskräfte, die diesen Wechsel gestalten und managen können. Dazu braucht es aber ein völlig neues Verständnis von Führung und andere Führungsmodelle. Eine Möglichkeit sich auf die zu gestaltenden Veränderungen einzustellen, ist z.B. das Prinzip der geteilten Führung (**Shared Leadership**) oder das sog. **Job-Sharing** Modell. Ersteres folgt der Strategie, Teammitgliedern einzelne Führungskompetenzen oder temporär die gesamte Führung eines Projekts zu übergeben. Hierarchien werden dadurch flacher, Autoritäten dezentralisiert. Während MitarbeiterInnen eines Teams gemeinsam eigene Meilensteine definieren, wechseln Führungskräfte in die Rolle des Navigators.

Beim **Job-Sharing** Modell teilen sich zwei Personen inhaltlich und zeitlich eine Vollzeitposition und tragen gleichwertig die Verantwortung als Team für alle zu erfüllenden Aufgaben, haben aber spezifische Schwerpunkte. Mit diesem Arbeitszeitmodell lässt sich die Arbeitsintensität an die individuelle Lebensphase anpassen.

Die neue Arbeitswelt bietet auch viele neue Möglichkeiten der besseren elektronischen Vernetzung und Zusammenarbeit. Wir haben viele und schnelle Kommunikationsmöglichkeiten. Cloud-Lösungen machen die arbeitsplatzunabhängige Zusammenarbeit einfacher. Auch für Gründerinnen kann die Digitalisierung so zum Vorteil genutzt werden.

Digitalisierung als Chance für Start-ups von Frauen
Im vergangenen September hat der "Austrian Startup

Monitor 2018" mit Daten zu 1.700 Start-up-GründerInnen aus 368 Start-ups neue Zahlen zum Geschlechterverhältnis in der Gründerszene veröffentlicht. Demnach sind 6 Prozent der Start-ups ausschließlich von Frauen und 71 Prozent ausschließlich von Männern gegründet worden.

ABZ*AUSTRIA zeigt im Burgenland mit dem Projekt „Geschäftsfraun“ gezielt, wie die **Unterstützung von potentiellen Gründerinnen** gehen kann.

Frauen gründen anders. Sie bringen in der Regel eine andere Lebenssituation mit, als ihre männlichen Kollegen. Vereinbarkeit, starre Rollenbilder und die Tatsache, dass Frauen in der Regel weit weniger risikobereit sind, auch weil sie meist alleine gründen und so die ganze Verantwortung tragen, wirken sich auf das Gründungsverhalten aus. **Es braucht gezielte frauenspezifische Angebote für Gründerinnen.** Nicht zuletzt deshalb, da Digitalisierung ein starker Hebel für Frauen sein kann, um das Risiko der Isolation im Unternehmertum zu überwinden. Ein Großteil der weiblichen Startups wird solo gegründet, gegenüber Männern, die es normalerweise vorziehen, den Weg des Unternehmertums mit Teams für 2 oder 3 zu gehen. Solo-Gründungen sind für Investoren riskanter, da nur eine Person alles tut. Infolgedessen ziehen diese Unternehmen tendenziell weniger Mittel an.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Digitalisierung viele Chancen für eine gleichstellungsorientiertere Arbeitswelt bietet – um diese wahrzunehmen braucht es einen breiten Blickwinkel mit einem gesamtgesellschaftlichen Fokus.

Mag.^a Manuela Vollmann,
Geschäftsführerin,
ABZ*AUSTRIA

Mag.^a Petra Endl,
Leitung Unternehmenskommunikation,
ABZ*AUSTRIA