



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Die Technik ist immer noch männlich –
Geschlechtskonstruktion im aktuellen österreichischen
Diskurs zur Digitalisierung der Arbeit“

verfasst von / submitted by

Jasmin Hutter, B.A.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2022 / Vienna 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 808

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Gender Studies UG2002

Betreut von / Supervisor:

MMag.^a Dr.ⁱⁿ Gabriele Michalitsch

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Geschlecht, Arbeitsteilung und Digitalisierung	7
2.1. Konstruktion von Geschlecht und geschlechtliche Arbeitsteilung	7
2.1.1. Technik und Männlichkeit	12
2.2. Digitalisierung und neoliberale Transformation	14
2.3. Implikationen der Veränderung	18
2.3.1. Transformation der Arbeit durch Technik	18
2.3.2. Neoliberale Umstrukturierung der Gesellschaft	24
3. Vorgehen bei der Untersuchung des Digitalisierungsdiskurses	27
3.1. Fragestellung	27
3.2. Methode	27
3.3. Material.....	30
4. Inhaltsanalyse: Geschlecht im Digitalisierungsdiskurs	34
4.1. Texte, die Digitalisierung und Geschlechterfragen thematisieren	34
4.1.1. Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland	34
4.1.2. Auf der Suche nach versteckter technologischer Arbeit	38
4.1.3. Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze	51
4.2. Publikationen, in denen Geschlecht nicht explizit thematisiert wird	58
4.2.1. Soziale Risiken von Digitalisierungsprozessen	58
4.2.2. New Digital Skills	67
4.2.3. Digitalisierung in Österreich: Fortschritt und Home-Office-Potential	79
5. Konstruktion und Dekonstruktion von Geschlecht im Digitalisierungsdiskurs	83
5.1. ‚Gender-Blindheit‘ versus Sichtbarmachung von geschlechtsspezifischen Unterschieden	83
5.2. Reproduktion von Geschlechter-Disparitäten durch ‚Gender-Blindheit‘	85

5.3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	87
5.4. Umgang mit Gefahren der Digitalisierung	89
5.5. Neoliberale Werte im Digitalisierungsdiskurs	90
6. Conclusio	93
7. Literatur	97
Abstract	102

1. Einleitung

Die vermeintlich unaufhaltsame Digitalisierung und die mit ihr einhergehenden (potentiellen und tatsächlichen) Veränderungen von Arbeit und Alltag werfen schon länger die Frage auf, wie dieser Wandel aussehen wird bzw. soll. Spätestens seit der Corona-Krise lässt sich das Thema nicht mehr ignorieren. Digitale Kommunikation, E-Learning und Heimarbeit am Computer sind in der Pandemie Realität geworden. Sie eröffnen Handlungsspielräume, die vor einigen Jahrzehnten schlichtweg undenkbar gewesen wären und wecken Hoffnungen auf eine von Fortschritt und bisher ungeahnten Möglichkeiten geprägte ‚neue Normalität‘ – so werden sie jedenfalls häufig diskutiert. Selten kommen hingegen die Risiken dieser Veränderungen zur Sprache. Zu diesen gehören unter anderem Isolation sowie die Privatisierung von Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. All dies trägt neben der allgemeinen Beschleunigung des Lebens zum erhöhten Stress als weiterer Folge von Digitalisierungsprozessen bei.

Ebenfalls kaum thematisiert wird, inwiefern die unter dem Begriff Digitalisierung versammelten Veränderungen sich auf Männer und Frauen unterschiedlich auswirken. Dies zu beleuchten ist jedoch wichtig, weil Technik und Digitalisierung nicht geschlechtsneutral sind, sondern symbolisch und demnach den Alltag prägend eng mit Geschlecht verknüpft sind.

Grundlegende geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich etwa im Bereich der Erwerbsarbeit, schließlich ist der Arbeitsmarkt horizontal und vertikal nach Geschlecht segregiert. Die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes beschreibt, dass Frauen in anderen Berufen und Branchen konzentriert sind als Männer, während vertikale Segregation darauf verweist, dass Frauen unabhängig vom jeweiligen Beruf seltener Leitungspositionen besetzen. Diese beiden Tatsachen tragen erheblich zum sogenannten Gender Pay Gap bei. Da es bei der Digitalisierung der Arbeit in erster Linie darum geht, spezifische Tätigkeiten zu ersetzen oder zu erleichtern, sind die von Frauen und Männern dominierten Berufe jeweils unterschiedlich von digitalen Veränderungen und ihren Konsequenzen betroffen (vgl. Altzinger/Zilian 2018: 80-81). Auch die erwartete Qualifikationsschere, also die Entstehung von sowohl sehr hoch als auch sehr niedrig qualifizierten neuen Arbeitsplätzen anstelle jener, die wegfallen (vgl. dazu Bock-

Schappelwein 2016: 112), könnte sich auf hauptsächlich von Männern bzw. Frauen ausgeübte Berufe unterschiedlich auswirken.

Neben diesen Unterschieden in der Lohnarbeitswelt besteht außerdem eine ungleiche Verteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen: Frauen arbeiten oft Teilzeit und mehr im Haushalt, wohingegen Männer insgesamt mehr bezahlte und weniger unbezahlte Arbeitsstunden verrichten.¹ Bezüglich dieser Arbeitsteilung lässt sich feststellen, dass Investitionen in bessere Technik vor allem vorgenommen werden, um die bezahlte Arbeit zu erleichtern bzw. kostengünstiger zu machen, wohingegen Technik für den Hausgebrauch nur angeboten wird, wenn die Hoffnung auf Profit besteht, die Erleichterung der Arbeit steht also nicht im Vordergrund (Knittler 2018: 92). Die Nutzung von Staubsaugerrobotern, aber ebenso von leistungsfähigen Computern und Tablets hängt außerdem davon ab, wer sich welche Endgeräte leisten kann, und welche Neigung zur Verwendung neuer Technologien besteht – auch hier sind Unterschiede zwischen den Geschlechtern aufgrund von Gender Pay Gap und Sozialisation nicht auszuschließen.

Doch nicht nur aufgrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung und der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Männern und Frauen hat die Digitalisierung mit Geschlecht zu tun. In der westlichen Kultur sind Technik, Fortschritt und Männlichkeit symbolisch eng miteinander verwoben. Die Digitalisierung findet nicht abseits dieses Naheverhältnisses statt, sondern führt die patriarchale Tradition weiter. Das als weiblich betrachtete Gegenstück zur Technik ist die Natur, deren Ausbeutung und Zerstörung erst als problematisch gilt, seit sich die Klimakrise nicht mehr ignorieren lässt.

¹ Wie die unbezahlte Arbeit in Haushalten tatsächlich aufgeteilt wird, lässt sich aktuell leider nicht sagen, weil in Österreich seit über zehn Jahren keine Zeiterfassungsstudie durchgeführt wurde, die darüber Auskunft geben würde. Während des Lockdowns ist laut einer von WU-Forscher*innen mittels Online-Fragebogen durchgeführten Studie in Paarhaushalten mehr unbezahlte Arbeit angefallen, und diese wurde zu größeren Teilen von Frauen als von Männern erledigt (WU Vienna 2020). Für Niederösterreich hat eine vor der Pandemie durchgeführte Studie eruiert, dass viele dort lebende, in Teilzeit beschäftigte Frauen gerne ihre bezahlte Arbeitszeit erhöhen würden, was ihnen jedoch nicht nur durch fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten verunmöglicht wird, sondern auch durch Partner, die ihnen nicht genug von der unbezahlten Arbeit abnehmen (vgl. Sorger/Bergmann/Danzer 2020: 67-69).

Die Abgrenzung der Technik (beziehungsweise der Kultur) von der Natur sowie die ideelle Verknüpfung dieser Gegensätze mit Männlichkeit bzw. Weiblichkeit degradiert Männer und Frauen zu grundverschiedenen Wesen, denen automatisch gewisse Eigenschaften, Neigungen und Talente zugeschrieben werden. Daraus resultieren wenig überraschend auch jene Vorurteile und Klischees, die Männer ungleich stärker als Frauen dazu motivieren, einen technischen Beruf zu ergreifen, und andererseits die wenigen Frauen in Technikbranchen diskriminieren und ihnen somit die Arbeit und das Leben deutlich erschweren. Solange diese Geschlechtskonstruktionen bestehen, ist es nicht verwunderlich, dass Technik immer noch eine „Männerdomäne“ ist. (vgl. Cockburn 1988: 23; Teubner 2009: 183; Hauer 2017; Stoltenhoff/Raudonat 2018; Berger 2019)

Die Digitalisierung ist also, was die Geschlechterverhältnisse betrifft, ein zweischneidiges Schwert: Einerseits birgt sie durchaus Potential, bessere Chancen für bisher benachteiligte Arbeitnehmer*innen² zu schaffen, andererseits trägt sie das Risiko in sich, alte Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen zu reproduzieren oder gar zu verschärfen. Deswegen wird in der vorliegenden Arbeit der Forschungsfrage nachgegangen, wie im aktuellen österreichischen Diskurs zur Digitalisierung der Arbeit Geschlecht konstruiert wird. Diese Frage ist relevant, um zu klären, inwiefern im Diskurs präsent ist, dass sich die Digitalisierung auf Männer und Frauen unterschiedlich auswirkt, und wenn ja, ob sich diese Erkenntnis in Forderungen nach entsprechenden Gleichstellungsmaßnahmen niederschlägt. Obwohl die Untersuchung grundsätzlich auf die Lohnarbeit fokussiert, wird das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit miteinbezogen. Denn wie bereits angesprochen, gibt es auch hier (immer noch) eine starke Ungleichverteilung zwischen Männern und Frauen, die sich durch die digitalisierungsgetriebene Veränderung der Arbeitswelt nicht zwangsläufig verringert oder auflöst.

² Der Askerisk („Gender-Sternchen“) in den Pluralformen wurde gewählt, um zu signalisieren, dass es auch Menschen abseits der binären Norm gibt, die sich weder als Männer noch als Frauen identifizieren. Ich ziehe diese Schreibweise jener mit Unterstrich („Arbeitnehmer_innen“) vor, weil letzterer nur eine Lücke – also Platz für eine dritte Option zwischen der männlichen Form und dem weiblichen Suffix – schafft. Das Sternchen wird hingegen von Aktivist*innen als dreidimensionales Symbol verstanden, an dem unendlich viele Identitäten ‚andocken‘ können. (vgl. AG feministisch sprachhandeln 2014: 20-21)

Im ersten Kapitel der Arbeit werde ich zunächst kurz erklären, was „Konstruktion von Geschlecht“ bedeutet, und wie Geschlechtskonstruktionen mit Arbeitsteilung, Stereotypen sowie dem Naheverhältnis von Technik und Männlichkeit zusammenhängen. Dann werde ich beschreiben, wie die Digitalisierung in den letzten Jahrzehnten zustande gekommen ist und vorangetrieben wurde. Ich werde zeigen, dass es dabei nicht nur um technischen Fortschritt ging, sondern vor allem darum, Profite zu generieren, und dass die Entwicklungen eng mit der neoliberalen Transformation von Arbeit, Leben und Gesellschaft verknüpft sind. Daraus ergibt sich, dass eine Verschlechterung der Lebens- und Arbeitsbedingungen mit der Digitalisierung verknüpft ist, obwohl diese nicht ihre eigentliche Ursache ist. Aufgrund dieses Zusammenhanges werde ich in der anschließenden Behandlung der Implikationen der unter dem Begriff Digitalisierung versammelten Veränderungen nicht nur auf technische, sondern auch auf gesellschaftliche und polit-ökonomische Entwicklungen eingehen.

Dem folgt die Untersuchung des Diskurses. Als erstes werden die gewählte Untersuchungsmethode sowie das Material vorgestellt, an dem ich den Digitalisierungsdiskurs auf Geschlecht hin analysiere. Da die Digitalisierung schon vor der Corona-Pandemie ein breit diskutiertes Thema war, analysiere ich Material aus den Jahren 2019 bis 2021. Es wurden Publikationen folgender Institutionen ausgewählt: WIFO, „L & R Sozialforschung“, FORBA, ÖIBF, AMS und „defacto – Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung“. Alle ausgewählten Texte enthalten explizite oder implizite politische Empfehlungen zur Nutzung von Potentialen, aber auch zur Prävention von Risiken der Digitalisierung.

Meine Untersuchungsmethode lehnt sich an die Qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring an, um das Material gezielt und systematisch auszuwerten. Außerdem können auf diese Weise Erkenntnisse der Geschlechterforschung und Wissen über die Digitalisierung in die Analyse eingebunden werden. (vgl. Mayring 2010: 13) Zusammenfassend werden dann die Ergebnisse der Untersuchung diskutiert.

Abschließend werden in der Conclusio zentrale Erkenntnisse der Arbeit zusammengefasst. Die Forschungsfrage wird beantwortet und es werden weitere Fragen formuliert, die sich aus der Untersuchung ergeben haben bzw. im Diskurs bisher kaum oder nicht präsent sind.

2. Geschlecht, Arbeitsteilung und Digitalisierung

2.1. Konstruktion von Geschlecht und geschlechtliche Arbeitsteilung

Nicht nur in den Gender Studies ist inzwischen bekannt, dass die Annahme, es gebe (nur) zwei Geschlechter, und besonders die den beiden Geschlechtern zugeschriebenen unterschiedlichen Eigenschaften soziale Konstrukte sind. Dies bedeutet erstens, dass nicht unsere körperlichen Voraussetzungen uns zu Männern oder Frauen machen, sondern unsere Sozialisation. Zweitens verweist es darauf, dass unsere Wahrnehmung nicht neutral ist: Wenn wir erwarten, dass eine Person entweder männlich oder weiblich ist (und keine davon abweichenden Möglichkeiten in Betracht ziehen), werden wir sie automatisch entweder als Mann oder als Frau kategorisieren – und solange sich die Person eindeutig einem dieser beiden Geschlechter zuordnen lässt, werden wir auch nicht weiter über diesen Prozess des ‚Einsortierens‘ in eine von zwei Schubladen nachdenken. (vgl. Wetterer 2010: 127)

In der Frauen- und Geschlechterforschung wurde zunächst davon ausgegangen, dass nur das ‚soziale Geschlecht‘ (*gender*) konstruiert, das ‚biologische Geschlecht‘ (*sex*) hingegen eine ‚natürliche Tatsache‘ sei, es also durchaus Frauen und Männer und körperliche (!) Differenzen zwischen diesen beiden Gruppen gebe. Diese Unterscheidung wurde jedoch bald von feministischen Denker*innen kritisiert, unter anderem aufgrund der Erkenntnis, dass auch unsere Körperlichkeit von unserer Lebensrealität und unserer Sozialisation bzw. den diskursiven und nicht-diskursiven Praktiken (mit)geformt wird. (vgl. Opitz-Belakhal 2010: 10-38) Inzwischen gibt es zwar unterschiedlichste Ansätze und Strömungen, die sich der Frage widmen, wie die Konstruktion von Geschlecht im Detail funktioniert, sie alle sind sich jedoch einig, dass dies geschieht und „verstehen die soziale Wirklichkeit zweier Geschlechter in Gesellschaften wie der unseren (...) als Ergebnis historischer Entwicklungsprozesse und einer fortlaufenden sozialen Praxis, die immer neu auch zur Reproduktion der Alltagstheorie der Zweigeschlechtlichkeit beiträgt“ (Wetterer 2010: 126). (vgl. auch ebd.: 129)

Während der Fokus dabei meistens auf der Vergeschlechtlichung der Individuen und deren individuellen Strategien der Reproduktion bzw. Subversion von *Gender* liegt,

betont Judith Lorber (1999), dass diese Prozesse immer in einer bereits vergeschlechtlichten Gesellschaft stattfinden, und sie zeichnet ein „Bild von *gender* als Prozeß der sozialen Konstruktion, System der sozialen Schichtung und als einer Institution (...), die dank ihrer Verankerung in Familie, Arbeitsplatz und Staat wie auch in Sexualität, Sprache und Kultur alle Aspekte unseres Lebens strukturiert“ (ebd.: 46). Gender bezeichnet also nicht (nur) das Geschlecht einer Person, sondern verweist darauf, dass unser ganzes Denksystem von Gegensätzen geprägt ist, die alle aus einem ‚männlichen‘ und einem ‚weiblichen‘ Teil bestehen: jeweils eine Seite der Dichotomien von Natur und Kultur, Körper und Geist, Emotion und Vernunft sind allesamt männlich bzw. weiblich konnotiert. Diese vergeschlechtlichten Gegenüberstellungen prägen all unsere Lebensbereiche, durch das zweigeschlechtliche Denken und die entsprechend wahrgenommene Wirklichkeit wird das Geschlechtersystem aufrechterhalten und ständig reproduziert.

Zu den sozialen Praxen von Gender gehören auch die „Arbeitsteilung in Hausarbeit und Erwerbsarbeit“ (ebd.: 81) sowie die Segregationsmuster in der Lohnarbeitswelt, in der weiblich dominierte Berufsgruppen schlechter bezahlt werden als männlich dominierte und Frauen branchenübergreifend seltener Führungspositionen erreichen als Männer (vgl. ebd.: 279-314). Für Lorber ist die gesamtgesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern eine unter mehreren Komponenten, die Menschen prinzipiell in zwei als gegensätzlich gedachte Geschlechter differenzieren und das binäre Gender-System stützen.

Doch es lässt sich sogar ein ursächlicher Zusammenhang zwischen dieser Arbeitsteilung und den immer noch präsenten Vorstellungen über Männlichkeit und Weiblichkeit erkennen: Karin Hausen (2013) hat in ihrem erstmals 1976 erschienenen Aufsatz über *Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“* gezeigt, wie sich die Ideen über die jeweils unterschiedliche ‚Natur‘ von Männern und Frauen durchgesetzt haben. Dies geschah zu der Zeit, in der auch eine strikte Trennung der öffentlichen von der häuslich-privaten Sphäre vollzogen wurde. Dabei wurden die den Geschlechtern zugeschriebenen Eigenschaften dazu benutzt, Männer und Frauen für jeweils unterschiedliche Tätigkeitsbereiche zuständig zu erklären.

Die Entwicklung begann damit, dass mit der Durchsetzung des Kapitalismus ab dem Ende des 18. Jahrhunderts Menschen und ihre Aufgaben nicht mehr in erster Linie durch

ihren sozialen Stand, sondern durch ihr Geschlecht und die daraus abgeleiteten Charaktereigenschaften bestimmt wurden (Hausen 2013: 25-26). Zwar verrichteten die Menschen auch in vormodernen Haushalten je nach Geschlecht unterschiedliche Tätigkeiten, diese waren jedoch keineswegs strikt voneinander getrennt: „Da sich die Arbeitsaufgaben überschneiden und häufig alle zupacken mußten, um die Ernte einzubringen oder sonst irgendeine Arbeit zu bewältigen, arbeiteten Frauen und Männer Seite an Seite“ (Lorber 1999: 288; vgl. auch Hofmeister 2019: 85). Die Eheleute galten vor allem als Arbeitspaar, beide Partner*innen trugen – gemeinsam mit allen anderen im Haushalt lebenden Personen – dazu bei, dass dieser als Wirtschaftseinheit funktionierte und für alle gesorgt war.

Dass diese Vorstellung und Lebensweise nach und nach von jener der bürgerlichen Kleinfamilie abgelöst wurden, hatte mehrere Gründe: Laut Hausen spielte neben der protestantischen Konzeption der Ehe als einem auflösbaren Vertrag vor allem die romantische Idee eine Rolle, dass der Hauptgrund für eine Heirat die Liebe zwischen Mann und Frau sei. Damit verknüpft ist auch die Vorstellung, dass die Ehepartner*innen sich *ergänzen*, weil Mann und Frau grundverschiedene, jedoch als komplementär gedachte ‚natürliche‘ Eigenschaften hätten. Das romantische Ideal ging zunächst mit der durchaus emanzipatorischen Forderung einher, dass junge Frauen sich ihren Ehepartner selbst aussuchen sollten, anstatt im Zweifelsfall gegen ihren Willen verheiratet zu werden. Bald wurden die ‚natürlichen Unterschiede‘ zwischen den Geschlechtern jedoch als Begründung verwendet, den Frauen gleiche Rechte als Bürger*innen zu verwehren. Gleiche Rechte wurden bereits in der Französischen Revolution und im Laufe des 19. Jahrhunderts von Frauenbewegungen immer wieder gefordert. Somit war die Durchsetzung der Annahme, die Geschlechter seien grundverschieden, eindeutig ein Backlash gegen die feministische Forderung nach Gleichberechtigung. Denn im Laufe des 19. Jahrhunderts wurden die Vorstellungen über eine männliche und eine weibliche ‚Natur‘ noch verfeinert und „nicht zuletzt durch Medizin, Anthropologie, Psychologie und schließlich Psychoanalyse ‚wissenschaftlich‘ fundiert“ (Hausen 2013: 25). (vgl. ebd.: 27-34)

Wetterer betont, dass die damaligen „Denkmodelle (...) aus der Gesellschaft in die Wissenschaft und von der Wissenschaft in die Natur transferiert [wurden] – nicht umgekehrt“ (Wetterer 2010: 131). Diese Erkenntnis ist jedoch vergleichsweise jung; lange herrschte die Überzeugung vor, Frauen wären eben ‚von Natur aus‘ andersartig als

Männer: nämlich emotional und nicht rational, passiv statt aktiv, anpassungs- statt durchsetzungsfähig, kooperativ und altruistisch statt wettbewerbsorientiert. Diese Eigenschaften prädestinierten „die Frau“ dazu, „dem Mann“ ein trautes Heim zu schaffen. Dieses wurde ihm als Rückzugsort zur Erholung von der feindlichen Außenwelt zugestanden, in welcher er – ebenfalls aufgrund seiner ‚natürlichen‘ Eigenschaften – Lohnarbeit verrichtete und gegebenenfalls Politik machte. Somit wurde mit den den Geschlechtern jeweils zugeschriebenen Charaktereigenschaften auch die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern naturalisiert: Männer sollten ausschließlich für die Produktion zuständig sein, Frauen hingegen für die Reproduktion. Die Gegenüberstellung dieser beiden Bereiche trennte sie strikt voneinander. (vgl. Hausen 2013: 23-25, 33-35)

Es wäre ein Trugschluss, aufgrund der angenommenen Komplementarität der gegensätzlichen Geschlechtscharaktere auf deren Gleichwertigkeit zu schließen: Die dem Mann zugeschriebenen Eigenschaften machten ihn zum Staatsbürger, zum autonomen Subjekt, wohingegen die Abhängigkeit der Frau von ihm als natürliche Konsequenz der weiblichen Eigenschaften – Schwäche, Hingabe, Anpassungsfähigkeit, Liebe etc. – gesehen wurde. Auch die von Frauen geleistete Arbeit wurde durch die strikte Sphärentrennung entwertet. Sie galt, anders als das, was Männer in der Öffentlichkeit gegen Bezahlung taten, nicht als der ebenso männlich konnotierten Logik von Effizienz und rationaler Organisation unterworfen. Diese setzte sich jedoch als Norm durch, weshalb die häuslichen Tätigkeiten von Frauen bald überhaupt nicht mehr als Arbeit betrachtet wurden – denn dem im 19. Jahrhundert vorherrschenden Geschlechterbild zufolge agieren Frauen ja nicht mit Ziel und Zweck, sondern aus irrationalen Trieben heraus, im besten Fall aus Liebe. Auch dass die private, häusliche Sphäre für den Mann frei von Arbeit sein sollte, trug dazu bei, dass allgemein angenommen wurde, die dort (un)tätigen Frauen frönten nur dem Müßiggang. (vgl. ebd.: 39-43, 46-47) Damit wird jedoch verschleiert, dass die im Haushalt geleistete Reproduktionsarbeit die Basis der Produktionsarbeit ist, weil sie die menschliche Arbeitskraft überhaupt erst schafft und am Leben erhält (s. dazu Mies 1989: 46-49; Hirsch 2016: 133).

Hausen betont, dass sich die Geschlechtscharaktere und die mit ihnen verbundene Trennung von Haus- und Erwerbsarbeit vor allem in der bürgerlichen Schicht durchgesetzt haben, keineswegs jedoch in bäuerlichen Milieus. Die Auswirkungen auf die Lebensrealitäten von Arbeiter*innen seien folglich differenziert zu betrachten. (vgl.

Hausen 2013: 38-39) Dennoch ist die Bedeutung der Industrialisierung als Faktor der Trennung von Haus- und Erwerbsarbeit nicht zu unterschätzen. Denn durch das Entstehen von Fabriken wurden nicht nur Arbeitsplätze abseits der Wohnorte der Beschäftigten geschaffen. Durch die Massenproduktion von Gütern war es bald auch nicht mehr möglich, vom Verkauf im Haushalt hergestellter Waren zu überleben. Beides führte dazu, dass immer mehr Menschen außer Haus Arbeit suchten.

Zwar strömten auch unzählige Frauen auf diesen neuen Lohnarbeitsmarkt, sie verrichteten jedoch meist andere Aufgaben als Männer, und vor allem waren sie schlechter bezahlt. Der Lohn einer Arbeiterin war für ihre Familie lediglich Zuverdienst, Alleinerzieherinnen konnten ihre Kinder nicht mit ihrer Erwerbsarbeit durchbringen. Außerdem stellten die billigen weiblichen Arbeitskräfte eine Konkurrenz für die Männer dar, die sich dem Ideal des Familienernährers zumindest annähern wollten, was zur immer weiteren Verdrängung von Frauen aus der Produktion führte.

Sehr bald diktierten die Ideen über Charaktereigenschaften der Geschlechter auch, welche bezahlten Arbeiten Frauen verrichten sollten und durften: Oft waren es Hilfsarbeiten, Anstellungen als Dienstmädchen in einem Privathaushalt, also in der Reproduktion, oder fürsorgliche Tätigkeiten, beispielsweise in der Krankenpflege – was Frauen dabei taten, entsprach voll und ganz ihrem vermeintlichen Naturell. (vgl. dazu Cockburn 1988: 43-44; Hofmeister 2019; Lorber 1999: 287-293; Merchant 1987: 164-168; Wetterer 2010: 131-132)

Das Ideal vom Familienernährer und der ‚müßigen‘ Hausfrau konnte in Mitteleuropa in der 2. Hälfte des 20. Jahrhunderts zwar von einer ‚kritischen Masse‘ gelebt werden, inzwischen ist dies jedoch längst nicht mehr möglich. Dennoch wirkt es normativ fort: Sowohl unter Arbeitgeber*innen als auch vielen Arbeitnehmer*innen gelten Männer tendenziell immer noch als Familienernährer, Frauen hingegen als Zuverdienerinnen, deren Hauptverantwortung nicht in der Erwerbs-, sondern der Familien- und Hausarbeit liegt. (vgl. Sorger/Bergmann/Danzer 2020; Hirsch 2016: 139) Auch die Klischees über die unterschiedlichen ‚natürlichen‘ Eigenschaften der Geschlechter existieren nach wie vor: Frauen gelten als kooperativer, menschen- und damit kund*innenorientierter als Männer, denen hingegen viel eher zugetraut wird, mit Maschinen zu arbeiten. Dazu kommt die traditionelle Vorstellung, dass Technik ein zutiefst männlich besetztes Gebiet

ist, dessen Hintergrund und Fortwirken im nächsten Abschnitt behandelt werden. (vgl. Hauer/Hofmann/Sauer 2017: 120-121)

2.1.1. Technik und Männlichkeit

Wie bereits einleitend erwähnt, ist das ‚weibliche‘ Gegenstück zur männlich gedachten Technik die Natur. Sie wurde in der europäischen Denktradition immer als Frau imaginiert, der Umgang mit ihr hat sich jedoch mit dem Aufkommen von Kapitalismus und der Industrialisierung grundlegend verändert (vgl. Merchant 1987).

Das vormoderne Bild von der Natur war ambivalent. Einerseits wurde sie als nährenden Mutter betrachtet, die den Menschen Nahrung spendet, andererseits konnte sie jedoch auch „Gewalt und Aufruhr, Stürme, Trockenzeiten und allgemeine Auflösung bringen“ (ebd.: 18), also die Ernte und damit Leben zerstören. Diese zwei ‚Gesichter‘ der Natur stellten jedoch keinen Widerspruch dar; vielmehr wurde der Erde eine Handlungsmacht zugeschrieben, weshalb sie nicht ausgebeutet, sondern mit ihr zusammengearbeitet werden sollte. Die Natur und die in ihr wohnenden Kräfte durften nicht gestört werden, und der Mutter Erde wurden nicht nur Nahrung und Bodenschätze abverlangt, sondern auch Erholungsphasen zugestanden.

Doch mit dem Aufkommen des Kapitalismus zielten der Anbau von Nahrungsmitteln und die Herstellung von Gütern bald nicht mehr lediglich darauf ab, den tatsächlichen Bedarf der Menschen zu decken, sondern darauf, auf dem Markt Profit zu machen, wodurch sich Produktionsmuster nachhaltig veränderten. Im Zuge dieser Veränderungen wurden bis dato geltende Tabus und Beschränkungen bezüglich des Umgangs mit der Erde nicht nur übertreten, sondern auch von zeitgenössischen Philosophen kritisiert. Die Vorstellung, dass die Natur wehrhaft sei, wurde argumentativ widerlegt, was ihre Rolle auf die einer passiven Dulderin reduzierte, die sich Misshandlung, Ausbeutung und Zerstörung gefallen lässt. (vgl. ebd.: 17-53)

Doch selbstredend gab es weiterhin Naturkatastrophen, und neben Reformation und Glaubenskriegen führten auch die Entdeckungen, dass die Erde weder eine Scheibe, noch Mittelpunkt des Universums sei, laut Merchant zu einer allgemeinen Angst, „die Natur werde ihre eigenen Gesetze aufheben, der kosmische Rahmen werde zerbrechen und die Herrschaft von Chaos und Anarchie ausbrechen“ (ebd.: 141). In diesen Umbruchszeiten

setzte sich – neben und trotz dem Bild von der Erde als passiver Materie – die Vorstellung durch, die Natur sei gefährlich, wild und ungezähmt. Auch diese Eigenschaften der Natur galten als weiblich und wurden auf Frauen projiziert, jedoch waren sie gesellschaftlich unerwünscht und mussten ausgemerzt werden: „Die Hexe, Symbol für die Gewalttätigkeit der Natur, entfachte Stürme, verursachte Krankheiten, vernichtete die Ernte, vereitelte die Zeugung und tötete Säuglinge. Die gesetzlose Frau musste, wie die chaotische Natur, unter Kontrolle gebracht werden“ (ebd.: 142). Gezähmt und unterworfen wurde die wilde Natur mithilfe von Wissenschaft und Technik. Francis Bacon, ein als Vater der modernen Naturwissenschaften gerühmter Gelehrter der frühen Neuzeit, vergleicht in seinen Schriften explizit das Erforschen der Geheimnisse der Natur mit der Folter und dem Verhör vermeintlicher Hexen. In beiden Fällen wird die wilde, ungezähmte Frau so lange mit mechanischen Vorrichtungen bearbeitet, bis sie ihre Geheimnisse preisgibt. (ebd.: 177-191)

Somit sind der modernen Wissenschaft und dem mit ihr verbundenen Fortschrittsglauben Herrschaft über und Gewalt gegen die Natur eingeschrieben. Frauen waren aus den Institutionen von Wissenschaft und Forschung noch lange ausgeschlossen, ihre vermeintliche Nähe zur Natur bannte sie in den Bereich der Fortpflanzung und Reproduktion und gesellschaftlich akzeptabel war bald nur noch die ‚gute Weiblichkeit‘ der fürsorglichen Mutter. Das für Männer geltende Ideal hingegen sah vor, mithilfe von Technik und Mechanik weiterhin die Welt zu erforschen, die Ressourcen der Erde auszubeuten und dabei die Zerstörung der Umwelt in Kauf zu nehmen, um den Fortschritt weiter voranzutreiben. Daran lässt sich auch gut erkennen, dass das Verhältnis zwischen Natur und Technik – und aufgrund der Vergeschlechtlichung dieser Begriffe auch das Verhältnis zwischen Männern und Frauen – ein Herrschaftsverhältnis mit eindeutiger Hierarchie ist.

Diese Hierarchie wird aufrechterhalten, indem die „symbolische Verdrahtung von Technik und Männlichkeit“ (Teubner 2009: 183) mit anderen Geschlechterklischees verknüpft und durch sie begründet wird:

Ein gängiges Muster ist die Gleichsetzung von Maschine mit Energie, Kraft, Schmutz, Lärm und Gefahr; die Gleichsetzung von Technik mit Analytik, Rationalität und Effizienz ein anderes. Insbesondere die Gegenüberstellung von Maschinen- und Menschenzentriertheit bietet einen reichen Fundus für Geschlechterpolarisierungen. (ebd.)

Frauen werden symbolisch aus dem Bereich der Technik ausgeschlossen und anders als ihre Kollegen behandelt, wenn sie doch in ihn eindringen. Die Hartnäckigkeit von Geschlechtskonstruktionen – allen voran die Verknüpfung von Technik und Männlichkeit, aber auch die anderen vorgestellten Zuschreibungen – führen also dazu, dass trotz neuer technischer Möglichkeiten alte Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen reproduziert werden. Somit schließe ich diesen Abschnitt mit einem Zitat von Cynthia Cockburn aus dem Jahre 1988, das in über dreißig Jahren nichts an seiner Aktualität eingebüßt hat:

Letztlich gibt es nur einen Weg, um die Hindernisse zu überwinden und Frauen zur Aufgabe ihres Technik-Boykotts zu bewegen: das langfristige Projekt, Menschen und Tätigkeiten von ihrer geschlechtsspezifischen Typisierung zu befreien. (ebd.: 23)

2.2. Digitalisierung und neoliberale Transformation

Unter dem Begriff Digitalisierung wird „im weitesten Sinne die Veränderung der Arbeit und der Arbeitswelt durch die zunehmende Verbreitung digitaler Technologien“ verstanden (Pimminger/Bergmann 2020: 3). Diese Umgestaltung der Arbeit, aber auch des Lebens wird kaum hinterfragt, sondern in der Regel als Tatsache hingenommen. Im Alltag habe ich sogar sagen hören, technischer Fortschritt sei „sowas wie die Evolution“. Dieser Vergleich impliziert zwei Dinge: Erstens, dass Entwicklungen *von Natur aus* passieren, also mutmaßlich gar nicht aufzuhalten sind, und zweitens, dass durch den Fortschritt *alles immer besser* wird. Dadurch wird die Frage obsolet, welcher Fortschritt von wem gewollt ist, und es wird verschleiert, dass Veränderungen, von denen Einige profitieren, sich auf Andere durchaus nachteilig auswirken können.

Jedoch geschehen die Erfindung, Produktion, Vermarktung und Nutzung neuer Technologien niemals von alleine: Sowohl in den einzelnen Betrieben als auch auf politischer Ebene müssen Entscheidungen für oder gegen konkrete Investitionen, Maßnahmen und Neuerungen gefällt werden, es sind also immer Menschen, die Veränderungen anstoßen und gestalten. Diese Menschen verfolgen gewisse Interessen – im Kapitalismus meistens, mehr Profit zu machen. Genau dieses Interesse hat in den letzten Jahrzehnten die Digitalisierung ermöglicht, befördert und geprägt.

Laut Nick Srnicek (2018) stellt „die Wirtschaft von heute eine Antwort auf die Probleme von gestern“ dar (ebd.: 8). Denn nachdem die industrialisierten Staaten nach dem Zweiten Weltkrieg einen rasanten wirtschaftlichen Aufschwung erlebt hatten, gingen die Wachstums- und Profitraten ab den 1970er Jahren zurück. Schockartig steigende Erdölpreise und Stagflation verschärften die Krisenstimmung. In diesem Kontext weckte das in den 1980er Jahren zwar bereits existierende, jedoch noch nicht verallgemeinerte und in der heutigen Form allgegenwärtige (und vor allem noch nicht kommerzielle) Internet³ Hoffnungen auf neue Möglichkeiten, Geschäfte und somit Profite zu machen. (vgl. Srnicek 2018: 17-24; Staab 2019: 151-159) Schließlich halfen die digitalen Technologien unter anderem dabei, im Rahmen der Globalisierung „arbeitsteilige Produktionsprozesse weltweit zu vernetzen“ (Staab 2019: 61), sodass immer mehr Arbeit in Regionen mit – im Verhältnis zu Europa oder Nordamerika – geringerem Lohnniveau verlegt werden konnte.

Doch vor allem änderte sich ab den 1980er Jahren die Wirtschaftspolitik des globalen Nordens, nachdem mit Margaret Thatcher und Ronald Reagan Vertreter*innen des Neoliberalismus auf den Plan traten. Im Gegensatz zum Keynesianismus in den Jahrzehnten zuvor, mit dem man gegen Massenarbeitslosigkeit und Armut in den Markt intervenierte, um wirtschaftliche Stabilität und sozialen Frieden zu sichern, sollten nun sowohl Staatsschulden als auch Steuern minimiert werden. Dies wurde „mit Kürzungen von Sozialausgaben, mit Einschnitten beim Wohlfahrtsstaat, einer Schwächung der Gewerkschaften und ganz allgemein mit wachsender sozialer Ungleichheit erkaufte“ (ebd.: 159). Spardebatten und die Rede vom ‚Sozialmissbrauch‘ in den Medien halfen dabei, das neoliberale Konzept als einzig wahre Wirtschaftslehre gelten zu lassen. Zentral und unhinterfragt ist dabei, dass der Markt sich über das Wechselspiel von Angebot und Nachfrage selbst regelt und dass diejenigen, die Leistung erbringen, alles erreichen können. Dass Menschen aufgrund von gesellschaftlichen Strukturen dabei unterschiedliche ‚Startchancen‘ haben, wird ignoriert. (vgl. Michalitsch 2004; Harvey 2007: 29-42)

³ Die Vorläufer-Technologien des Internets wurden ursprünglich im Kalten Krieg zu militärischen Zwecken entwickelt, v.a. um die Kommunikation auf dem Schlachtfeld zu erleichtern. Es wurde also nicht in Forschung investiert, um durch Fortschritt Arbeit zu erleichtern, sondern um beim Wettrüsten im Vorteil zu sein bzw. zu bleiben. (vgl. Staab 2019: 63-66)

Spezifisch für den Neoliberalismus ist, dass das Leistungsprinzip sich nicht auf den Erfolg in der Arbeitswelt beschränkt, sondern sämtliche Lebensbereiche dem ökonomischen Kalkül unterworfen werden: Erfolg, Glück und Gesundheit gelten als Resultat der richtigen Lebensführung, Probleme hingegen als Ausdruck persönlichen Versagens. Jede*r gilt als Unternehmer*in, und sei es ‚nur‘, um das ganze eigene Sein immer weiter zu optimieren: Körper, Geist, Beziehungen, Gesundheit und Intelligenz sollen laufend verbessert und die eigene Leistungsfähigkeit immer weiter gesteigert werden.

Diese Doktrin ist kein zufälliges Nebenprodukt der vorherrschenden Wirtschaftsdeologie, sondern dient dazu, dass die Menschen sich den immer prekäreren Lebens- und Arbeitsbedingungen anpassen, statt sie kritisch zu hinterfragen: Die Idee, dass jede*r eine*e Unternehmer*in ist, hilft dabei, Outsourcing und (Schein-) Selbstständigkeit als ‚Freiheit‘ und ‚flexible Arbeit‘ darzustellen und so zu verschleiern, dass es sich dabei um prekäre Beschäftigungsverhältnisse handelt, die unsicher und in der Regel schlecht bezahlt sind. Der Individualismus, bei dem ‚jeder seines Glückes Schmied‘ ist, verlangt auch, dass sämtliche Probleme privat gelöst werden müssen: Wenn zum Beispiel der Job zu stressig ist, sollen nicht die Arbeitsbedingungen hinterfragt werden, sondern der*dem Gestressten wird empfohlen, den empfundenen Stress durch Yoga, Meditation oder Ähnliches zu mindern. Damit möglichst wenige Menschen dies hinterfragen, werden sämtliche Unzumutbarkeiten als ‚Herausforderung‘ und ‚Chance zur persönlichen Weiterentwicklung‘ verkauft, die es zu begrüßen gilt. (vgl. Michalitsch 2004; Cabanas/Illouz 2019: 65-68, 131-137)

Im Namen von Markt und Wettbewerb zum allgemeinen Vorteil wurden nicht nur Verantwortung und Probleme privatisiert, sondern auch öffentliche Unternehmen und Dienstleistungen. So wurde in Europa ab Mitte der 1980er Jahre die Telekommunikation privatisiert mit dem Ziel, „Konkurrenz auf bis dato monopolistischen Märkten herzustellen und über diesen Mechanismus einerseits Preissenkungen für Konsumenten und andererseits Investitionen zu fördern“ (Staab 2019: 68). Darauf wuchs zunächst der Mobilfunkbereich und langfristig setzte sich das Internet als Basis der Kommunikation durch. Ironischerweise führten diese Liberalisierungen letzten Endes jedoch dazu, dass nun einige wenige Unternehmen – Google, Amazon, Facebook, Apple und Microsoft – das Internet beherrschen, also jene Monopolstellung innehaben, die angeblich unterbunden werden sollte. (vgl. ebd.: 69)

Generell blieb auch das erhoffte Wirtschaftswachstum aus. Die große Ausnahme bildet der Finanzsektor, der – im Gegensatz zu anderen Branchen – ab den 1980er Jahren ein starkes Wachstum zu verzeichnen hatte (vgl. ebd.: 160; Harvey 2007: 199-200). Laut dem Soziologen Philipp Staab trug dieser Aufschwung des Finanzsektors maßgeblich zur Digitalisierung bei, indem Banken Soft- und Hardware anfragten und Investitionen im Bereich digitaler Technologien tätigten. (Staab 2019: 85-87, 97-99) So wurde der sogenannte Technik-Boom der 1990er Jahre ausgelöst, während dem das Internet kommerzialisiert und die technische Infrastruktur geschaffen wurde, um das ‚Worldwide Web‘ flächendeckend nutzbar zu machen. (vgl. Srnicek 2018: 17-24)

Es war eine Zeit der Finanzspekulation, angetrieben durch gewaltige Summen von Risikokapital (...) und gekennzeichnet durch hohe Aktienkurse. Während die Produktion in den Vereinigten Staaten (...) stagnierte, entwickelte sich der Telekommunikationssektor in den späten 1990er Jahren zum bevorzugten Anlagefeld von Finanzkapital. Es war eine große neue Branche, und Gewinne hingen davon ab, dass es gelang, Menschen und Unternehmen ins Netz zu bringen. (ebd.: 24)

Staab sieht außerdem Parallelen zwischen der Art, wie im Finanzkapitalismus mit Spekulationen Profite generiert werden, und der Finanzierung von Start-ups im Technikbereich. Die Logik der Banken besteht ihm zufolge „darin, an selbst geschaffenen Risiken zu verdienen, indem man andere Kapitalgeber für diese Investments begeistert – und dann selber aus dem Zahlungsversprechen aussteigt“ (Staab 2019: 115). Bei Start-ups „richtet sich der Preis für die Anteile (...) nach dem spekulativen Gewinn, der sich mit einem rechtzeitigen Verkauf erzielen lässt“ (ebd.: 116). In beiden Fällen geht es also primär darum, zum richtigen Zeitpunkt auszusteigen, und nicht darum, dass eine Investition zu einem nachhaltigen Erfolg führt. Vor diesem Hintergrund ist es nicht weiter verwunderlich, dass nun in der Technik-Branche die Maxime „Wachstum vor Profit“ (Srnicek 2018: 25) galt und alle nach einer Monopolstellung strebten – in der Hoffnung, mit dieser Preise kontrollieren und somit besonders profitieren zu können (ebd.; vgl. auch Staab 2019: 100-107). Dass die Dotcom-Blase schließlich platzte, führt Staab „auf die Erkenntnis zahlreicher Investierender zurück, dass ein Großteil der börsengelisteten Unternehmen keine tragfähigen Geschäftsmodelle besaß“ (Staab 2019: 123).

Auf das Ende des Technik-Booms folgte eine lockere Geldpolitik mit niedrigen Zinsen, woraufhin sich viele Privathaushalte beim Immobilienkauf hoch verschuldeten und eine Kreditblase entstand. Diese „platzte schließlich im Sommer 2007, die Krise erfasste in

der Folge rasch den Bankensektor und über Umwege den Euro-Währungsraum“ (ebd.: 162). Der Finanzkrise des Jahres 2008 folgte unmittelbar eine Wirtschaftskrise, Armut und Arbeitslosigkeit stiegen, wodurch es wiederum leichter war, Menschen in prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu drängen. (Srnicek 2018: 27-30, 36-37; Staab 2019: 161-162) Der Digitalisierung und dem Neoliberalismus hat die Krise jedoch nicht geschadet. Im Gegenteil: Es wird munter weiter investiert, und die nächste Wirtschaftskrise ist nur noch eine Frage der Zeit (vgl. Staab 2019: 122).

2.3. Implikationen der Veränderung

Wie ich im letzten Abschnitt gezeigt habe, lässt sich die Digitalisierung nicht von den polit-ökonomischen Veränderungen im Zuge der zunehmenden globalen Dominanz von Neoliberalismus abgrenzen. Deshalb beleuchtet der folgende Abschnitt die Implikationen beider Transformationen. Da der Neoliberalismus, wie bereits dargelegt, nicht nur ein Wirtschafts-, sondern auch ein Gesellschaftsmodell ist, werden nicht nur seine Auswirkungen auf Arbeits- und Lebensverhältnisse, sondern auch auf die Subjekte selbst miteinbezogen.

2.3.1. Transformation der Arbeit durch Technik

Zunächst möchte ich auf ein Phänomen eingehen, das ohne die Digitalisierung schlicht undenkbar wäre, nämlich die über Plattformen organisierte Arbeit. Diese sehen sich nicht als Arbeit- oder Auftraggeberinnen, sondern als Ort der Vermittlung zwischen Kund*innen, Produzent*innen und Dienstleister*innen.

Aus dem Alltag bekannt sind neben Amazon und Facebook vor allem Plattformen, über die Essen bestellt werden kann, sowie Uber. Doch auch Crowdwork wird über Plattformen angeboten und abgewickelt: Bei ihr werden neben gering qualifizierten und ortsunabhängigen Tätigkeiten wie beispielsweise Clickwork auch hoch qualifizierte Tätigkeiten in Bereichen wie Grafikdesign, Softwareentwicklung oder Übersetzung ausgeschrieben und von Freelancern verrichtet. Aufträge werden in der Regel sehr kurzfristig vergeben und müssen von Interessierten nicht nur sofort angenommen,

sondern auch schnellstmöglich erledigt werden. Wer Geld verdienen will, muss also möglichst oft online und für die Arbeit immer verfügbar sein, wodurch die Grenze zur Freizeit immer mehr verschwimmt. Teilweise werden lukrative Aufträge auch nach dem Wettbewerbsprinzip vergeben: ‚Bewerber*innen‘ fangen unbezahlt an, an einem Projekt zu arbeiten, und wer den besten Entwurf einreicht, bekommt den Auftrag. (Schörpf 2018: 127-129; Vandaele 2018: 206-208)

Dadurch, dass die ‚Auftraggeber*innen‘ diejenigen, die die Arbeit verrichten, nicht anstellen, sparen sie sich sämtliche Lohnnebenkosten. Auch Marktrisiken werden auf die Arbeiter*innen abgewälzt, indem diese nach Aufträgen bezahlt werden. Außerdem müssen sie – im Gegensatz zu Angestellten in klassischen Unternehmen – eigene Produktionsmittel haben, also zum Beispiel mit ihrem eigenen Handy Aufträge annehmen und ihr eigenes Fahrrad oder Auto benutzen, um Waren oder Kund*innen zu transportieren. Diese Form von Beschäftigung ist bisher ein rechtlicher Graubereich, in dem arbeitsrechtliche Bestimmungen nicht eingehalten werden müssen. (vgl. Srnicek 2018: 72-77; Schörpf 2018; Vandaele 2018)

Außerdem ermöglichen die bei der Plattformarbeit eingesetzten Technologien ganz neue Formen der Überwachung und Kontrolle der Arbeiter*innen. Ein beliebtes Werkzeug zur Disziplinierung sind Bewertungssysteme, die entweder von einem Algorithmus oder von den Kund*innen mit Daten gespeist werden. Philip Schörpf (2018) bezeichnet diese Art von Bewertung als „problematisch, denn sie läuft erstens hoch standardisiert ab, (...) und sie ist dadurch zweitens meist eindimensional“ (ebd.: 125). Laut Srnicek (2018) schlägt sich in den Bewertungen „oft der einseitig verzerrte Blick der Gesellschaft auf Geschlecht und Hautfarbe“ nieder (ebd.: 77-78), und selbst Algorithmen reproduzieren die entsprechenden Vorstellungen. Beispielsweise zeigt Google gut bezahlte Jobs mehr Männern als Frauen an, und AirBnB diskriminiert Kund*innen mit afroamerikanisch klingenden Namen (Wajcman 2017: 122). (vgl. auch Berger/Schöggel 2019)

Bei Uber-Fahrer*innen gibt es einen Gender Pay Gap, der daraus resultiert, dass schnellere Fahrer*innen mehr Geld erhalten – und die sind in der Regel Männer. Es wird also ein ‚männlich‘ konnotiertes und von Männern häufiger als von Frauen an den Tag gelegtes Verhalten belohnt, das sich jedoch aufgrund des erhöhten Risikos dabei durchaus auch anders bewerten ließe. (Berger 2019)

Doch der Gender Pay Gap resultiert nicht immer aus Vorurteilen und Algorithmen, die diese reproduzieren: Abi Adams-Prassl und Janine Berg (2017) haben die Einkommen von Männern und Frauen untersucht, die für die Plattform Amazon Mechanical Turk arbeiteten. Da das Geschlecht der Arbeiter*innen den Auftraggeber*innen nicht bekannt war, konnte bewusste oder unbewusste Diskriminierung durch Menschen ausgeschlossen werden. Beim durchschnittlichen Bildungsgrad sowie der Arbeitserfahrung der Crowdworker*innen gab es keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Dennoch verdienten die Probandinnen im Schnitt nur 82% von dem, was die Probanden verdienten. Laut den Autorinnen der Studie ergab sich dieser Pay Gap aus den unterschiedlichen Lebenssituationen von Männern und Frauen und der ungleich verteilten Arbeit zwischen den Geschlechtern: Fast die Hälfte der befragten Frauen hatte Kinder und verrichtete Crowdwork, um überhaupt Geld verdienen zu können. Unter den Männern hingegen hatte nur knapp ein Viertel Kinder und sie hatten häufiger noch andere Jobs, arbeiteten also nur nebenberuflich für die Plattform, um zusätzliches Geld zu verdienen. Trotzdem nahmen sie häufiger als die Frauen hoch qualifizierte Aufträge an, die auch mehr Arbeitszeit am Stück erfordern. Frauen hingegen erledigten viel häufiger kleine Aufträge, die zwischendurch schnell erledigt werden können – wiederum aufgrund ihrer Verpflichtungen im Haushalt. (ebd.: 7-11) Laut Adams-Prassl und Berg hat Mikro-Crowdwork trotz der dafür nötigen technischen Grundkenntnisse viel mit traditionell im Haushalt verrichteter Arbeit gemeinsam und sie bezeichnen sie als „zeitgenössische Heimarbeit (contemporary homework)“ (ebd.: 1, 5) – eine prekäre Verdienstmöglichkeit, die vor allem von Frauen genutzt wird, die nicht außer Haus arbeiten können. Die ‚Flexibilität‘ der Arbeit führt dabei eindeutig nicht zu einer besseren Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit, sondern schreibt die ungleiche Verteilung dieser Arbeit zwischen den Geschlechtern fort.

Von erhöhter Kontrolle und ‚Flexibilisierung‘ der Arbeit ‚dank‘ entsprechender technologischer Möglichkeiten sind jedoch auch viele Menschen betroffen, die eine Anstellung mit planbaren Arbeitszeiten und Verdienstmöglichkeiten haben.

Dass das viel gepriesene Arbeiten im ‚Home-Office‘ nicht allen Betroffenen das Leben erleichtert, sondern auch zu mehr Stress, Privatisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Isolation führen kann, ist während der Corona-Pandemie mehr als deutlich

geworden. Auch haben nicht alle die gleichen Möglichkeiten – technische Geräte, Platz, Ruhe –, um zuhause ihre Arbeit so verrichten zu können wie im Büro.

Dazu kommt die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit. Da Handy und E-Mail es ermöglichen, ständig erreichbar zu sein und sofort zu reagieren, wird auch erwartet, dass die Kontaktierten dies tun. Immer mehr kleine Arbeitsschritte, wie zum Beispiel Telefonate oder das Checken der Mails, werden außerhalb der offiziellen Arbeitszeit ausgeführt. Dadurch erschwert die Technik das „Loslösen von Arbeitsaufgaben in der Freizeit“ (Klaus/Schöllbauer/Meyer/Herr 2018: 139) und somit echte Erholung. Außerdem führt der Druck, immer sofort auf Nachrichten oder Anrufe reagieren zu müssen, zu einer Form von Stress, die als Techno-overload bezeichnet und durch zu viele digitale Reize sowie Multitasking ausgelöst wird. (ebd.: 133-140)

Neben dem erhöhten Stress hat der Einsatz von neuen technischen Geräten auch zu „einer noch nie dagewesenen Intensität der Kontrolle unserer Arbeitsleistung als auch unserer Körperleistung im Arbeitsprozess“ geführt (Haidinger 2018: 103): Da in immer mehr Bereichen elektronische Systeme benutzt werden, ist es möglich, immer mehr Arbeitsschritte sowie deren Dauer zu erfassen und auszuwerten, und im Namen der Effizienzsteigerung werden diese Möglichkeiten auch genutzt. Bei Amazon etwa werden sowohl die Mitarbeiter*innen im Hightech-Bereich, als auch jene in den Lagern und Büros überwacht und zu Höchstleistung ‚angespornt‘. Sogenannte ‚low performers‘ werden von Coaches dazu ‚motiviert‘, ihre Produktivität zu steigern – oder automatisch entlassen. Die Erwartung an die Arbeiter*innen lautet, „ans Äußerste zu gehen, um Amazon noch mächtiger zu machen“ (ebd.: 113). (vgl. ebd. 109-113; Christl 2022)

Amazon mag ein Extrembeispiel sein, der Trend zur Überwachung und der damit verbundene Druck, immer effizienter und produktiver zu werden, ist jedoch allgemein verbreitet. Sämtliche Abläufe sollen optimiert werden. Manche Betriebe verfolgen sogar, wie sich ihre Mitarbeiter*innen innerhalb der Räumlichkeiten bewegen, um das Licht anzupassen und somit Strom zu sparen (Haidinger 2018: 103-105). In Einzelfällen bekommen Angestellte vom Unternehmen sogar Fitnesstracker geschenkt, die sie auch in ihrer Freizeit benutzen ‚dürfen‘. So überwacht die Firma die Gesundheit ihrer Arbeiter*innen, um Konsequenzen ziehen zu können, bevor jemand vor lauter Stress nicht mehr produktiv genug ist. (ebd.) Die Intensität der gesundheitlichen Überwachung mit dem Ziel, dass Menschen für die Arbeitgeber*innen optimal funktionieren, stellt geradezu eine neue Form der Leibeigenschaft dar.

Während von erhöhtem Stress, Überwachung und Isolation alle Arbeitnehmer*innen zumindest potentiell betroffen sind, rückt die vorliegende Arbeit die Frage in den Mittelpunkt, inwiefern sich die Digitalisierung auf Männer und Frauen unterschiedlich auswirkt.

Zunächst möchte ich darauf hinweisen, dass nicht jede Tätigkeit einfach durch Maschinen ersetzt werden kann. Dies betrifft vor allem den stark weiblich dominierten sogenannten Care-Sektor. Laut Käthe Knittler (2018) kann die Produktivität dort nicht zwangsläufig mit dem Einsatz technischer Geräte gesteigert werden: Erstens finden bei den zwischenmenschlichen Interaktionen in der Pflege so komplexe Hirnleistungen statt, dass diese nicht rationalisiert und durch Roboter ersetzt werden können (ebd.: 91; vgl. auch Madörin 2018: 192). Zweitens geht bei solchen Tätigkeiten durch schnelleres Arbeiten Qualität verloren, was laut Knittler „die Widersprüche eines auf Gewinn und Akkumulation ausgerichteten kapitalistischen Wirtschaftssystems“ aufzeigt (ebd.: 90).

Eine Effizienzsteigerung im klassischen Sinne ist bei zwischenmenschlichen Tätigkeiten – nicht nur in der Pflege, sondern auch im Bildungs- und Erziehungsbereich – also nicht möglich. Allerdings können Technologien die insgesamt anfallende Arbeit erleichtern. Geschirrspüler und Staubsaugerroboter tun dies bereits. Das Wesentliche können sie jedoch nicht ersetzen, und die Zeitersparnis sollte für eine Qualitätssteigerung der zwischenmenschlichen Arbeit genutzt werden, und nicht, damit mehr Arbeit in weniger Zeit verrichtet werden kann. (vgl. ebd.: 91)

Wann immer Menschen hingegen durch Maschinen ersetzt werden können, gibt es zwei mögliche Szenarien: Entweder verschwinden von Frauen besetzte Arbeitsplätze und es entstehen Arbeitsplätze für Männer, oder aber Frauen werden weiter beschäftigt, weil sie die billigeren Arbeitskräfte sind. Beides hat mit Geschlechterklischees zu tun und zementiert bereits bestehende Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen.

Das erste Szenario spielt sich gerade im Handel ab: In Geschäften arbeiten hauptsächlich Frauen als Verkäufer*innen, also auf Arbeitsplätzen, die durch den Online-Handel gefährdet sind. Jene Arbeit, die neu entsteht, wird hingegen fast ausschließlich von Männern verrichtet, seien es die gering qualifizierten und schlecht bezahlten Tätigkeiten im Lager und bei der Lieferung oder die hoch qualifizierte und gut bezahlte Arbeit als Programmierer. (vgl. Hauer/Hofmann/Sauer 2017: 121-128; Eichmann/Schönauer/Schörpf/Jatic 2019: 84) Hier kommen die Vorurteile zum Tragen, denen zufolge Frauen

am besten mit Menschen arbeiten können, Männer hingegen mit Autos und Computerprogrammen. Außerdem ist fraglich, inwiefern Frauen mit Kindern überhaupt in der Lage sind, derartige Vollzeitjobs mit vielen Überstunden anzunehmen und zu verrichten.

Auch in der Industrie herrschen Geschlechterklischees. Laut empirischen Untersuchungen aus Deutschland mit Fokus auf die Ernährungsindustrie, in der mehr Frauen arbeiten als in anderen Industriezweigen (Kutzner 2019), heißt es in vielen Betrieben nach wie vor, Frauen seien für gewisse Tätigkeiten körperlich zu schwach, obwohl die ursprünglich erforderliche große Körperkraft schon längst durch Maschinen ersetzt wurde (ebd.: 392-393). Außerdem wären Frauen ‚natürlicherweise‘ für gewisse Tätigkeiten besser geeignet als Männer, weil sie zum Beispiel mehr Fingerspitzengefühl hätten (ebd.: 393). Mit solchen ‚Argumenten‘ werden die Arbeiterinnen aus der eigentlichen Produktion ausgeschlossen und stattdessen in der (geringer entlohten) Verpackung eingesetzt.

Wenn Arbeiterinnen regelmäßig Tätigkeiten ausführen, die früher nur ein Fachmann erledigen durfte (wie beispielsweise kleinere Reparaturen an Maschinen), werden sie nur in Ausnahmefällen höher entlohnt – wenn nämlich der Betriebsrat sich dafür einsetzt (ebd.: 388-389). Hier sehen wir das zweite Szenario: Frauen verrichten Restarbeiten, also „Tätigkeiten (...), die (noch) nicht technisierbar sind“ (ebd.: 390) – oder nicht automatisiert werden sollen, weil die Arbeiterinnen schneller und vor allem kostengünstiger sind als Maschinen (ebd.: 390-391; vgl. auch Kutzner/Roski 2019: 367-368). Insgesamt werden Frauen also „flexibel als Potenzial für digitalisierte und traditionelle (noch nicht, nicht gewollte oder gar nicht digitalisierbare) Produktionsarbeit eingesetzt“ (ebd.: 368), entlohnt werden sie für ihre Arbeit jedoch in der Regel nach wie vor geringer als Männer.

In der Lohnarbeitswelt verändern sich geschlechtsspezifische Segregationsformen also nicht automatisch durch den Einsatz neuer Technologien, eher besteht die Gefahr, dass alte Ungleichheiten nicht nur fortgesetzt, sondern sogar verschärft werden.

2.3.2. Neoliberale Umstrukturierung der Gesellschaft

Wie im letzten Abschnitt gezeigt, sind die Veränderungen im Zuge der Digitalisierung eng mit der neoliberalen Transformation verknüpft, und die prekäre Arbeit als Selbstständige*r – zum Beispiel für eine Plattform – entspricht dem Ideal, dass jede*r ein*e Unternehmer*in und für den eigenen Erfolg (beziehungsweise dessen Ausbleiben) selbst verantwortlich ist. Dieses Bild ist zwar von Männlichkeitsvorstellungen getränkt (vgl. Michalitsch 2004), da in einer Welt der Individuen strukturelle Ungleichheiten jedoch ausgeblendet werden, sollen wie selbstverständlich auch Frauen diesem Ideal entsprechen.

Vor allem wird nun von allen Erwachsenen, Männern wie Frauen, erwartet, dass sie in Vollzeit einer bezahlten Arbeit nachgehen. Feministinnen haben zwar für das Recht der Frauen auf Lohnarbeit und der damit verbundenen finanziellen Unabhängigkeit gekämpft, aber seit den 1970er Jahren dabei auch immer im Blick gehabt, dass von Frauen zugleich jede Menge unbezahlter Arbeit geleistet wird. Eine Umverteilung von Arbeit, Zeit und Geld war jedoch nie im Sinne des Neoliberalismus, sondern dieser bezieht „sich auf die feministische Kritik des Familienernährer-Haushalts, um Ausbeutung zu rechtfertigen, und spannt so den Traum der Frauenemanzipation vor den Wagen der Kapitalakkumulation“ (Fraser 2013: 30). Denn während Männer ursprünglich einen Familienlohn erhielten, der die Reproduktionsarbeit ihrer Partnerinnen mitfinanzierte, erhöhte die Integration aller Frauen in den Arbeitsmarkt die verfügbare Arbeitskraft und verstärkte den Niedriglohnsektor.

Doch da Frauen nach wie vor die Hauptlast von Haushalt, Kindererziehung und Pflege von Angehörigen schultern, können sie gar nicht das leisten, was das androzentrische Lohnarbeitsdogma vorgibt – nämlich den Arbeitgeber*innen in Vollzeit und frei jeglicher anderen Verpflichtungen zur Verfügung zu stehen. Laut dem Philosophen und Politikwissenschaftler Michael Hirsch (2016) sind Frauen „nicht mehr prinzipiell von der männlich dominierten Welt ausgeschlossen, sondern in diese als strukturell benachteiligt eingeschlossen. Sie sind (...) nunmehr allebehinderte Männer“ (ebd.: 140). Im Sinne der oben beschriebenen Produktivitätslogik sind Frauen also immer potentielle ‚low performers‘. (vgl. ebd.: 139-149)

Da die unbezahlte Arbeit nicht den Prinzipien von Rationalisierung und Effizienzsteigerung unterliegt, hinken der

technologische Stand und die Produktivität in der Küche (...) tendenziell jener in der Fabrik weit hinterher. (...) Innovationen im Bereich der unbezahlten Hausarbeit sind aus einer Unternehmensperspektive nur als Absatzmarkt interessant, außer es besteht dringender Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften. (Knittler 2018: 92)

Die Digitalisierung im Privathaushalt wird also nicht vorangetrieben, um die dort getätigte Arbeit zu erleichtern, sondern um mit den angebotenen Geräten Profite zu machen. Zu den aktuell vertriebenen Technologien gehören vor allem Sprachassistent*innen wie Amazons Alexa oder Apples Siri. Da sie alles aufzeichnen, was im jeweiligen Raum gesprochen wird, und an einen selbstlernenden Algorithmus weiterleiten, stellen sie als Überwachungstools eine Gefahr dar. Apps, die das Leben und die Aufgabenteilung in Familien oder Wohngemeinschaften organisieren, könnten zu Isolation führen und das Zwischenmenschliche verdrängen, wenn nicht mehr kommuniziert, sondern nur noch koordiniert wird (vgl. Klaus/Schöllbauer/Meyer/Herr 2018: 136-137; Eichmann/Schönauer/Schörpf/Jatic 2019: 170).

Da Frauen aufgrund der Doppelbelastung tendenziell mehr Stress haben als Männer, sind sie auch stärker betroffen von der neoliberalen Ideologie, sich immer weiter selbst zu optimieren, um stressresistenter und leistungsfähiger zu werden. Hilfe dabei, sich diesem ‚hehren‘ Ziel zumindest anzunähern, versprechen nicht nur Coaches, sondern auch unzählige Apps und digitale Hilfsmittel. Bekannt und beliebt sind vor allem Fitnesstracker, die neben Fortschritten beim Sport auch gesundheitliche Aspekte wie Blutdruck, Pulsschlag und Schlafqualität vermessen. Darüber hinaus gibt es beispielsweise Apps, in die Frauen eintragen können, wann sie ihre Periode haben, die dann per Algorithmus immer präziser vorausgesagt wird, und Zeitmanagement-Tools. Natürlich werden dabei Daten der Nutzer*innen gesammelt, mit denen sich im Kapitalismus der Gegenwart lukrative Geschäfte machen lassen (vgl. dazu Srnicek 2018: 41-44).

Doch es sollen nicht nur die Vorgänge im Körper überwacht und optimiert werden, sondern sogar jene der Seele. Es gibt Apps, die unter dem Vorwand, ihre Nutzer*innen ‚glücklicher‘ zu machen, zur Selbststeuerung anleiten. Gefühle sollen reguliert und ‚positives Denken‘ zur Gewohnheit werden, um zu beruflichem und privatem Erfolg zu gelangen. Der Druck, immer glücklicher zu werden, macht nicht nur die Subjekte selbst

für ihre Gefühle verantwortlich, sondern leitet auch dazu an, Probleme zu verdrängen, anstatt sie tatsächlich zu lösen. Glück wird nicht mehr subjektiv empfunden, sondern als das wahrgenommen, was die Apps und die Gesellschaft darunter verstehen: Leistungsfähigkeit, Erfolg und die Fähigkeit, jede Unzumutbarkeit durch ‚positives Denken‘ und Regulation der eigenen Gefühle über sich ergehen zu lassen. Die Technik hilft dabei, und der Ausdruck, die eigenen Gedanken ‚umzuprogrammieren‘ illustriert, wie sehr nicht nur der Körper, sondern auch die Seele der Logik von Rationalität, Messbarkeit und technischer Logik unterworfen werden soll. (vgl. Cabanas/Illouz 2019: 142-148; Steinmeyer 2018: 123-126)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Implikationen von Digitalisierung und neoliberaler Transformation Hand in Hand gehen. Es handelt sich dabei um Prekarisierung, soziale Unsicherheit, Privatisierung der Verantwortung und insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Stress, Überwachung und erhöhten Druck zu Selbstoptimierung mithilfe entsprechender Apps und Technologien. Frauen sind aufgrund ihrer Lebensrealität von all dem stärker betroffen als Männer, was jedoch durch das neoliberale Postulat, dass jedes Individuum sein Leben frei gestalten könne und es keine Gesellschaft gäbe⁴, verschleiert wird.

⁴ Diese Überzeugung spiegelt sich u.a. in Thatchers berühmtem Zitat „There is no such thing as society“ wider. (vgl. Harvey 2007: 33)

3. Vorgehen bei der Untersuchung des Digitalisierungsdiskurses

3.1. Fragestellung

Die Forschungsfrage dieser Arbeit lautet: *Wie wird im aktuellen Diskurs zur Digitalisierung der Arbeit Geschlecht konstruiert?*

Darüber hinaus ergeben sich aus Kapitel 2 folgende Leitfragen für die Untersuchung des Materials:

- Wird thematisiert, dass Männer und Frauen unterschiedlich von der Digitalisierung betroffen sind und werden entsprechende Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter gefordert?
- Werden explizit oder implizit Geschlechterklischees reproduziert, zum Beispiel indem Frauen als kommunikativer als Männer dargestellt werden?
- Inwiefern wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisiert? Wird sie als Privatangelegenheit oder als gesamtgesellschaftliche Aufgabe dargestellt?
- Werden Isolation, Überwachung, Kontrolle und erhöhter Stress kritisch gesehen und Maßnahmen zu ihrer Reduktion gefordert, oder werden sie als unvermeidbar in Kauf genommen?
- Wird dem Trend zu Prekarisierung und (Schein-)Selbstständigkeit mit konkreten Maßnahmen zur sozialen Absicherung begegnet, oder wird – implizit oder explizit – das neoliberale Unternehmermodell als Leitbild propagiert (zum Beispiel indem an die ‚Eigenverantwortung‘ der Menschen appelliert wird)?

3.2. Methode

Um den aktuellen österreichischen Digitalisierungsdiskurs zu untersuchen, werde ich eine Qualitative Inhaltsanalyse in Anlehnung an Philipp Mayring durchführen. Der Psychologe und Soziologe Mayring hat konkrete Techniken dieser sozialwissenschaftlichen Methode ausgearbeitet, um eine „systematische umfassende Anleitung zur Auswertung komplexeren sprachlichen Materials“ zu schaffen (Mayring 2010: 10). Dabei hat er in seinen Augen hilfreiche Grundsätze aus der Content Analysis,

der Hermeneutik, der qualitativen Sozialforschung, den Literaturwissenschaften sowie der Psychologie der Textverarbeitung übernommen und für seine Qualitative Inhaltsanalyse aufbereitet (vgl. ebd.: 26-47).

Für meine Untersuchung des Digitalisierungsdiskurses ist die Methode geeignet, weil bei ihr das Material immer in seinem Kommunikationszusammenhang betrachtet und „auch auf seine Entstehung und Wirkung hin untersucht“ wird (ebd.: 48). Die Qualitative Inhaltsanalyse „will durch Aussagen über das zu analysierende Material Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation ziehen, Aussagen über den ‚Sender‘ (z. B. dessen Absichten), über Wirkungen beim ‚Empfänger‘ oder Ähnliches ableiten“ (ebd.: 13). So können auch implizit vermittelte Annahmen in der Untersuchung eines Textes herausgearbeitet und als Teile des Diskurses in einen größeren gesellschaftspolitischen Kontext gestellt werden.

Ein weiterer Vorteil der Methode ist, dass bei ihr theoriegeleitet vorgegangen wird: Sie „analysiert ihr Material unter einer theoretisch ausgewiesenen Fragestellung; die Ergebnisse werden vom jeweiligen Theoriehintergrund her interpretiert“ (ebd.). Auch der aktuelle der aktuelle Forschungsstand wird in die Untersuchung miteinbezogen. Die Theoriegeleitetheit ermöglicht mir, die in der Hinführung zum Thema vorgestellten Ansätze aus der Geschlechterforschung und Erkenntnisse über die Digitalisierung miteinzubeziehen. Die dort gesammelten Informationen machen außerdem mein Vorverständnis zum Themenkomplex Digitalisierung und Geschlecht transparent.

Schließlich zeichnet sich die Qualitative Inhaltsanalyse noch durch ein systematisches Vorgehen aus, das die Untersuchung transparent und nachprüfbar macht. Obwohl der genaue Ablauf immer „an den konkreten Gegenstand, das Material angepasst sein und auf die spezifische Fragestellung hin konstruiert werden“ (ebd.: 49) muss, orientiert sich die Textanalyse an zuvor aufgestellten Regeln. (vgl. ebd.: 48-51) Wie ich im Detail bei der Untersuchung vorgehe, lege ich im Folgenden dar.

Am Beginn der Textuntersuchung steht immer die konkrete Materialauswahl sowie die Formulierung präziser Fragestellungen. Daraus ergibt sich die Richtung der Analyse. Es soll etwas darüber ausgesagt werden, wie im aktuellen österreichischen Diskurs zur Digitalisierung der Arbeit Geschlecht konstruiert wird, ob die unterschiedlichen Auswirkungen der Digitalisierung auf Männer und Frauen thematisiert werden und inwiefern die formulierten Handlungsempfehlungen auf die Gleichstellung der Geschlechter abzielen. (vgl. ebd.: 56-58)

Als konkrete Analysetechniken macht Mayring drei Grundformen des Interpretierens aus: die Zusammenfassung, die Explikation sowie die Strukturierung von Texten (vgl. ebd.: 63-66). Er bezeichnet sie als „voneinander unabhängige Analysetechniken, die nicht als nacheinander zu durchlaufende Schritte verstanden werden sollen“ (ebd.: 65), also nicht alle zwangsläufig in einer Inhaltsanalyse angewandt werden müssen.

Ich werde im Folgenden hauptsächlich mit der Technik der Zusammenfassung arbeiten. Die zusammenfassende Inhaltsanalyse bezweckt, „das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, durch Abstraktion einen überschaubaren Korpus zu schaffen, der immer noch Abbild des Grundmaterials ist“ (ebd.: 65). Zentrale Aussagen werden paraphrasiert, gesammelt und gebündelt, um induktiv ein Kategoriensystem zu bilden, das dann wiederum am Material rücküberprüft (und bei zu geringer Repräsentanz überarbeitet) wird. Diese induktive Kategorienbildung „strebt nach einer möglichst naturalistischen, gegenstandsnahen Abbildung des Materials ohne Verzerrung durch Vorannahmen des Forschers, eine Erfassung des Gegenstands in der Sprache des Materials“ (ebd.: 84). Bei der weiteren Interpretation wird dann ausgewertet, welche Kategorien sich im Material finden lassen und wie häufig sie jeweils vorkommen, um daraus Rückschlüsse im Hinblick auf die Fragestellungen zu ziehen. (vgl. ebd.: 68-85)

Einzelne Textstellen, bei denen ich es für sinnvoll halte, werde ich mit der Technik der Explikation bearbeiten, um sie „zu erklären, verständlich zu machen, zu erläutern, zu explizieren“ (ebd.: 85). In diesem Zusammenhang wende ich die von Mayring sogenannte „weite Kontextanalyse“ (ebd.: 86) an. Dabei werden Textstellen mithilfe von Informationen über die Verfasser*innen und Entstehungsbedingungen des Textes sowie dem eigenen Vorwissen zum Thema erklärt. (vgl. ebd.: 88-92) Ich halte diese Technik für besonders fruchtbar, um implizite Konstruktionen von Geschlecht sichtbar zu machen, vor allem in jenen Textteilen, in denen Geschlecht und Gleichstellung nicht explizit thematisiert werden.

Die Technik der Strukturierung wende ich nicht an, weil bei ihr mit deduktiv gebildeten Kategorien gearbeitet wird, weshalb sie dem gewählten Analysevorgang mit induktiver Kategorienbildung widersprechen.

3.3. Material

Wie einleitend bereits erwähnt, besteht das Material aus wissenschaftlichen Texten zur Digitalisierung des Arbeitsmarktes aus den Jahren 2019 bis 2021. Um den Rahmen der Masterarbeit nicht zu sprengen, werden die jeweils zur Klärung der Forschungsfrage relevanten Kapitel aus sechs Publikationen analysiert. In drei davon geht es explizit darum, wie im Zuge der Digitalisierung die Gleichstellung von Männern und Frauen gelingen kann. In den anderen drei Publikationen werden die Chancen und Risiken der Digitalisierung aus allgemeiner Perspektive behandelt; diese Texte werden auf implizite Geschlechtskonstruktionen hin untersucht.

Um *Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland* geht es in der gleichnamigen Expertise von Irene Pimminger und Nadja Bergmann (2020). Sie wurde im Auftrag der Sachverständigenkommission zum Dritten Gleichstellungsbericht der deutschen Bundesregierung verfasst; da die Autorinnen jedoch in Österreich tätig sind, rechne ich die Expertise dem österreichischen Diskurs über die Digitalisierung des Arbeitsmarktes zu. Außerdem halte ich die Situation in Deutschland und Österreich – sowohl im Hinblick auf die Digitalisierung als auch auf Geschlechterverhältnisse – für vergleichbar und die Befunde somit für übertragbar. Pimminger und Bergmann geben darin „einen Überblick über mögliche gleichstellungsrelevante Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt“ (ebd.: 3) und leiten aus ihren Befunden Empfehlungen ab (s. ebd.: 30-33). Analysiert wird der Teil über *Befunde und Einschätzungen zu gleichstellungsrelevanten Aspekten der Digitalisierung der Arbeitswelt*, der auch das Fazit und die Empfehlungen enthält (ebd.: 10-33).

Von den Effekten der Digitalisierung auf frauendominierte Berufe berichten Nadja Bergmann, Janis Lena Meißner, Edeltraud Haselsteiner und Nicolas Pretterhofer (2021) in *Auf der Suche nach versteckter technologischer Arbeit. Analyse zweier frauendominierter Dienstleistungsberufe im Kontext der Digitalisierung*. Diese Publikation ist der Endbericht eines Forschungsprojektes, das im Rahmen des Digitalisierungsfonds der Arbeiterkammer (AK) Wien gefördert und durchgeführt wurde. Veröffentlicht wurde sie vom außeruniversitären Wiener Forschungsinstitut L&R Sozialforschung, an dem auch zwei der Autor*innen tätig sind. Ziel des Projekts ist es,

durch die Sichtbarmachung ‚versteckter‘ technologischer Arbeit zur Aufwertung der untersuchten frauendominierten Berufsfelder beizutragen. Analysiert werden die beiden Kapitel, in denen über die Forschungsergebnisse aus den Bereichen stationärer Einzelhandel und mobile Pflege berichtet wird (ebd.: 24-103).

Ebenfalls von der L & R Sozialforschung, jedoch gemeinsam mit dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF), wurde der Bericht zur Studie *Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze* publiziert (Bergmann/Lachmayr/Mayerl/Pretterhofer 2021). In Auftrag gegeben wurde die Untersuchung vom Arbeitsmarktservice (AMS) Oberösterreich, analysiert wurde darin die Wirksamkeit bereits existierender Förderprogramme für Frauen und Mädchen in technischen Berufen (vgl. ebd.: 6). Auch hier werden am Ende Empfehlungen zur Frage formuliert, wie der Frauenanteil in technischen Berufen erhöht werden kann (vgl. ebd.: 142-155). Ich analysiere neben der Zusammenfassung (ebd.: 136-155) das Kapitel über Bildungs- und Berufswahlprozesse, weil diese maßgeblich zur horizontalen Arbeitsmarktsegregation beitragen (ebd.: 17-32) sowie jenes über den Stand von Fördermaßnahmen in Unternehmen (ebd.: 62-73).

Die Studie *Soziale Risiken von Digitalisierungsprozessen* (Eichmann/Schönauer/Schörpf/Jatic 2019) wurde im Auftrag der AK Wien von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) durchgeführt. In ihr geht es um „Auswirkungen der Digitalisierung auf das Leben in der Stadt [Wien] und die damit verbundenen Hoffnungen wie auch mögliche Tücken“ (ebd.: 3). Unterschiedliche Implikationen für Männer und Frauen stehen zwar nicht im Fokus, jedoch enthält der Text einen kurzen Abschnitt über geschlechtsspezifische Beschäftigungseffekte (ebd.: 32) sowie ein Kapitel zum Handel, der eine stark frauendominierte Branche ist (ebd.: 73-90). Diese Teile analysiere ich neben dem Unterkapitel zum Smart Home (ebd.: 164-171) und der Zusammenfassung (ebd.: 191-201). Letztere enthält zwar keine expliziten Handlungsempfehlungen, Formulierungen wie beispielsweise „Besonderes Augenmerk ist (...) zu widmen“ (ebd.: 197) weisen jedoch auf implizite Forderungen hin, die aus den vorgestellten Befunden abgeleitet werden.

Der vom AMS Österreich im Mai 2020 herausgegebene Forschungsbericht *New Digital Skills* (Bröckl/Bliem 2020) fasst die wichtigsten Erkenntnisse des gleichnamigen Projekts zusammen, das vom AMS und dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW) von April bis September 2019 durchgeführt wurde (ebd.: 6, 17). Analysiert wird das Kapitel über *Clusterspezifische Ergebnisse*, in dem die Digitalisierung in den „Branchenclustern“ (ebd.: 61 u.a.) Bau, Büro und Verwaltung, Handel, Produktion sowie Tourismus und Wellness diskutiert wird. Am Ende jedes Abschnitts werden Kompetenzen und Fähigkeiten aufgelistet, die die Mitarbeiter*innen in der jeweiligen Branche benötigen, und konkrete Handlungsempfehlungen formuliert. (ebd.: 60-91) Da geschlechtsspezifische Auswirkungen der Digitalisierung und Unterschiede zwischen Männern und Frauen am Arbeitsmarkt überhaupt nicht thematisiert werden, wird das Kapitel auf implizite Geschlechterkonstruktionen hin untersucht.

Schließlich wird noch ein Monatsbericht des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) analysiert. Der Beitrag *Digitalisierung in Österreich: Fortschritt und Home-Office-Potential* (Bock-Schappelwein/Firgo/Kügler 2020) ist im Juli 2020 mitten in der Corona-Krise erschienen und berichtet in diesem Kontext

über den Stand des digitalen Transformationsprozesses in Österreich im EU-Vergleich und untersucht das relevante Home-Office-Potential des österreichischen Arbeitsmarktes als einen Aspekt der unmittelbar notwendig gewordenen Neuausrichtung des Unternehmens- und Arbeitsalltages (ebd.: 528).

Dabei werden statistische Unterschiede zwischen Männern und Frauen sichtbar gemacht, Themen wie Gleichstellung oder Vereinbarkeit jedoch nicht angesprochen. Explizite Handlungsempfehlungen geben die Autor*innen nicht, ich arbeite jedoch heraus, was sie implizit von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft fordern, damit in Österreich das Home-Office-Potential erhöht und der digitale Wandel stärker vorangetrieben wird. Aufgrund seiner Kürze wird der komplette Bericht der Analyse unterzogen.

Analysiert werden also eine Expertise, in der die allgemeinen geschlechtsspezifischen Implikationen der Digitalisierung dargestellt werden, ein Forschungsbericht, in dem es um die Digitalisierung zweier frauendominierter Berufsgruppen geht, und eine Studie, die auf die Situation von Frauen in männerdominierten Berufen fokussiert. Unter den Publikationen, in denen Geschlecht nicht oder nur am Rande thematisiert wird, findet sich

ebenfalls eine, die sich mit den generellen Effekten der Digitalisierung beschäftigt, und zwei, die auf spezielle Themen fokussieren: einmal die Digitalisierung bestimmter Branchen und einmal die Arbeit im Home-Office. Zudem werden in *Soziale Risiken von Digitalisierungsprozessen* (Eichmann/Schönauer/Schörpf/Jatic 2019) die Interessen von Arbeitnehmer*innen und Konsument*innen vertreten, in den anderen beiden hingegen jene der Unternehmen.

Somit ist das Material anschaulich und ermöglicht einen guten Einblick in den aktuellen österreichischen Diskurs zur Digitalisierung des Arbeitsmarktes, obwohl die kleine Stichprobe nicht repräsentativ ist.

4. Inhaltsanalyse: Geschlecht im Digitalisierungsdiskurs

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Materialanalyse vorgestellt. Ich unterscheide dabei zwischen Publikationen, deren Autor*innen eine gleichstellungsorientierte Perspektive vertreten, und solchen, in denen Geschlecht nicht oder nur am Rande explizit thematisiert wird.

4.1. Texte, die Digitalisierung und Geschlechterfragen thematisieren

4.1.1. Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland

Diese Expertise wurde von Irene Pimminger und Nadja Bergmann im Auftrag der Sachverständigenkommission zum Dritten Gleichstellungsbericht der deutschen Bundesregierung verfasst und im Februar 2020 publiziert. Das zweite und längste Kapitel gibt einen Überblick über bis dato veröffentlichte Befunde zur Digitalisierung, wobei der Fokus auf geschlechtsspezifischen Aspekten der Veränderungen liegt. Am Ende werden konkrete politische Empfehlungen formuliert.

Als erstes gehen Pimminger und Bergmann auf die erwarteten Beschäftigungseffekte der Digitalisierung ein. Sie weisen darauf hin, dass die empirischen Befunde dazu widersprüchlich und Zukunftsszenarien und -prognosen deswegen mit Vorsicht zu genießen sind. Einen großen Verlust von Arbeitsplätzen wird es ihnen zufolge insgesamt wohl nicht geben, weil durch die Digitalisierung nicht nur menschliche Arbeitskraft ersetzt, sondern auch neue Arbeit entstehen wird.. Es werden auch nicht viele Berufe verschwinden, sondern die verbleibenden sich vielmehr durch andere Tätigkeiten und Anforderungen als bisher auszeichnen. Das Substituierbarkeitspotenzial hängt dabei vor allem von der Qualifikation der Beschäftigten und ihren konkreten Tätigkeiten ab. (vgl. ebd.: 11-14)

Im Gegensatz zu diesen allgemeinen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeit werden die geschlechtsspezifischen Effekte kaum untersucht, weshalb sich diesbezüglich auch nur eingeschränkt Aussagen treffen lassen. Einerseits sind aufgrund der Segregationen des Arbeitsmarktes geschlechtsspezifische Beschäftigungseffekte zu

erwarten, andererseits sind sowohl Männer als auch Frauen von potentiellem Arbeitsplatzverlust betroffen. Männer und Frauen könnten unterschiedlich substituiert werden, am stärksten betroffen sind voraussichtlich nicht oder nur gering qualifizierte Frauen. Als Schlüssel zu Höherqualifizierung und Umorientierung wird Weiterbildung genannt. Diese müsse geschlechtergerecht gestaltet werden, sodass Männer und Frauen gleichermaßen davon profitieren können. (vgl. ebd.)

Die Autorinnen kritisieren, dass der Diskurs über die Digitalisierung der Arbeit bis auf wenige Ausnahmen ‚geschlechterblind‘ ist. Geschlechtsspezifische Auswirkungen und Beschäftigungseffekte der Digitalisierung werden kaum untersucht, weder in Bezug auf die horizontale und vertikale Arbeitsmarktsegregation, noch auf die potentielle Substituierbarkeit von Arbeiterinnen. Meist liegt der Fokus auf dem männlich dominierten Produktionssektor; der (potentielle) Verlust von Männerarbeitsplätzen wird somit als strukturelles Problem sichtbar gemacht. Wenn mehrheitlich von Frauen besetzte Arbeitsplätze bedroht sind oder tatsächlich wegfallen, ist dies nicht der Fall, sondern der Arbeitsplatzverlust wird individualisiert. (vgl. ebd.: 12-14)

Zur Auswirkung der Digitalisierung auf die horizontale Arbeitsmarkt-Segregation lässt sich bisher feststellen, dass sie sich durch die Digitalisierung nicht automatisch ändert. Sie könnte sich sogar verstärken, weil die Informations- und Kommunikationstechnik-Branche (kurz: IKT-Branche) zwar wächst, jedoch nach wie vor stark männlich dominiert ist. Ob der Einsatz von Technik die weiblich dominierten personenbezogenen Dienstleistungsberufe aufwerten wird, lässt sich laut den Autorinnen noch nicht sagen. Neben einer geschlechtsneutralen Bildungs- und Berufswahl und dem Abbau von Stereotypen schlagen sie eine solche Aufwertung vor, damit die horizontale Arbeitsmarktsegregation im Zuge der Digitalisierung verringert wird. (vgl. ebd.: 14-17)

Aussagen über (potentielle) Veränderungen der vertikalen Arbeitsmarkt-Segregation im Zuge der Digitalisierung zu treffen, ist mangels empirischer Befunde kaum möglich. Einigkeit herrsche im Diskurs darüber, dass von Führungskräften zunehmend neben technischem und fachlichem Know-how auch soziale Kompetenzen verlangt werden. Das Stereotyp, über diese Kompetenzen eher zu verfügen als Männer, könnten Frauen sich zunutze machen; allerdings würde dies Klischees reproduzieren. Außerdem hat der Ruf nach sozial kompetenten Führungskräften noch keinen Einfluss darauf, wer tatsächlich befördert wird. Frauen mit stark nachgefragten Universitätsabschlüssen in Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik (kurz: MINT) sind

außerdem viel öfter an sicheren Jobs interessiert als karriereorientiert. Deswegen ist es schwer, Aussagen über ihre tatsächlichen Karrierechancen zu treffen. (vgl. ebd.: 18-21)

Als Maßnahmen, um die vertikale Segregation abzubauen, wird neben klassischen Frauenfördermaßnahmen eine bessere Work-Life-Balance inklusive der Möglichkeit, auch bei einem Teilzeitverhältnis Karriere zu machen, genannt. Außerdem sollen auch Männer in Gleichstellungsprogramme miteinbezogen werden. (vgl. ebd.: 20)

Auch zur Frage, wie sich geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede im Laufe der Digitalisierung entwickeln werden, gibt es keine relevanten Befunde. Wenn die IKT-Berufe weiterhin aufgewertet werden, jedoch stark segregiert bleiben, frauendominierte personenbezogene Dienstleistungen hingegen nicht besser bezahlt werden, könnte der Gender Pay Gap sich sogar noch verstärken. Um dem entgegenzuwirken, wird wiederum empfohlen, die frauendominierten Berufe aufzuwerten und außerdem den Frauenanteil in MINT- und IKT-Berufen zu erhöhen. (vgl. ebd.: 24-27)

Auch das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von den Autorinnen behandelt. Um die Vereinbarkeit im Zuge der Digitalisierung zu erhöhen, wird in der von Pimminger und Bergmann untersuchten Literatur in der Regel die Arbeit im Home-Office als Lösung vorgeschlagen – wohlgermerkt bereits vor der Corona-Pandemie. Die Autorinnen weisen darauf hin, dass flexible, ortsunabhängige Arbeit die Vereinbarkeit zwar erleichtern kann, dies jedoch nicht automatisch passiert. Denn oft führt Flexibilisierung zu längeren Arbeitszeiten und der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit. In vielen Berufen ist Home-Office auch gar nicht möglich. Ob die Arbeit zuhause zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führt, ist fraglich, denn Untersuchungen haben gezeigt, dass Väter nicht mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, wenn sie im Home-Office arbeiten. Außerdem besteht die Gefahr, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch den Fokus auf flexible Arbeit von einem strukturellen zu einem individuellen Problem gemacht wird. Dementsprechend fordern Pimminger und Bergmann, Arbeitsbedingungen und Infrastrukturen zu schaffen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Die Bedingungen von flexibler Arbeit im Home-Office sollen außerdem immer in Absprache mit den Arbeitnehmer*innen gestaltet werden, sodass diese davon profitieren können. (vgl. ebd.: 21-24)

Auch die soziale Sicherung wird in der Expertise thematisiert. Da sie bisher am männlichen Vollzeitwerbsmodell ausgerichtet ist, sollte sie laut den Autorinnen derart umgestaltet werden, dass auch prekäre und atypische Beschäftigungsformen abgesichert

sind. Davon würden Frauen auf jeden Fall profitieren. Ziel eines neuen Modells der sozialen Sicherung soll die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Männern und Frauen sein. (vgl. ebd.: 27-29)

Am Ende des Kapitels werden im Rahmen eines zusammenfassenden Fazits konkrete Empfehlungen formuliert. Zunächst ist weitere Forschung zur Veränderung der Arbeit durch Digitalisierung nötig und es muss beobachtet werden, wie die damit verbundenen Entwicklungen verlaufen. Der Faktor Geschlecht solle bei allen Untersuchungen miteinbezogen werden, um Befunde zu den geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung zu eruieren und Blindflecken zu vermeiden. Auch Weiterbildungsangebote, der Schlüssel zu beruflicher Neu- und Höherqualifizierung, sollen geschlechtergerecht gestaltet werden, um den Gender Gap bei digitalen Kompetenzen zu schließen.

Der Frauenanteil in MINT- und IKT-Berufen soll erhöht werden, damit Frauen die Digitalisierung gleichberechtigt mitgestalten könnten, und um die horizontale Arbeitsmarkt-Segregation und den damit verbundenen Gender Pay Gap zu verringern. Außerdem wird noch einmal dezidiert gefordert, die von Frauen dominierten personenbezogenen Dienstleistungsberufe durch die Digitalisierung aufzuwerten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll durch entsprechende Arbeitsbedingungen sowie Infrastrukturen ermöglicht und nicht individualisiert werden.

Zu guter Letzt wird noch einmal gefordert, das System sozialer Sicherung so umzugestalten, dass auch prekär, atypisch und (solo-)selbstständig Beschäftigte abgesichert sind. Davon würden vor allem Frauen profitieren, was dem Ziel der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Männern und Frauen entspricht. Auch die Finanzierung der sozialen Sicherung sollte aufgrund wachsender finanzieller Ungleichheit überdacht werden. (vgl. ebd.: 30-33)

Die in Abschnitt 3.1. formulierten Leitfragen lassen sich folgendermaßen beantworten: In der Expertise wird eindeutig thematisiert, dass Männer und Frauen unterschiedlich von der Digitalisierung betroffen sind und es werden konkrete Maßnahmen gefordert, um die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben. Klischees werden nicht reproduziert, vielmehr wird darauf hingewiesen, dass der Großteil des Digitalisierungsdiskurses

„geschlechterblind“ ist. Das Stereotyp, dass Frauen höhere Sozialkompetenzen als Männer hätten, wird als solches sichtbar gemacht und kritisiert (ebd.: 19). Auch das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird erörtert. Dabei wird expliziert, dass das Problem nicht privatisiert werden sollte, sondern dass es strukturelle Lösungen dafür braucht.

Isolation, Überwachung, Kontrolle und Stress als Folgen der Digitalisierung werden nicht thematisiert. Allerdings wird eine bessere soziale Absicherung atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse gefordert. Laut den Autorinnen wird die „Frage nach der künftigen Finanzierung der Sozialsysteme zu stellen sein vor dem Hintergrund einer ungleichen Verteilung von potentiellen Wohlfahrtsgewinnen durch die Digitalisierung und einer Verschiebung von Arbeits- zu Kapitaleinkommen“ (ebd.: 32). Jedoch fordern sie weder explizit eine entsprechende Umverteilung, noch schlagen sie ein konkretes Sicherungsmodell (wie beispielsweise ein bedingungsloses Grundeinkommen) vor.

An die neoliberale Chiffre der ‚Eigenverantwortung‘ wird nicht appelliert, sondern auf strukturelle Probleme und entsprechend strukturelle Lösungsansätze verwiesen.

4.1.2. Auf der Suche nach versteckter technologischer Arbeit

Der Endbericht des gleichnamigen Forschungsprojektes wurde von Bergmann, Meißner, Haselsteiner und Pretterhofer 2021 publiziert. Sie beschreiben darin, inwiefern frauendominierte Dienstleistungsberufe – konkret der stationäre Einzelhandel und die mobile Pflege – bereits digitalisiert sind. Ihr Ziel ist es, die geleistete technologische Arbeit als solche sichtbar zu machen, um so zu einer Aufwertung dieser Berufe beizutragen.

Das fünfte Kapitel des Berichts widmet sich dem „Fallbeispiel ‚Stationärer Einzelhandel‘“ (ebd.: 24-103). Die Autor*innen erklären darin als erstes, dass sie mit ihrer empirischen Untersuchungen im April 2020, also im ersten Covid-Lockdown starteten. Deshalb mussten sie sich zunächst auf den Lebensmittel-Einzelhandel und Drogerien beschränken. Aufgrund der Situation gab es zwar Vorort-Beobachtungen, jedoch wurden nur Einzelinterviews geführt, und das per Telefon oder Videokonferenz. Schließlich konnte noch „von Juni 2020 bis März 2021 mit unterschiedlichen

methodischen Zugängen eine qualitative Primärerhebung im Feld des stationären Einzelhandels durchgeführt werden“ (ebd.: 24).

Anschließend stellen sie die wichtigsten Ergebnisse einer Literaturstudie zum Thema Digitalisierung des stationären Einzelhandels dar. Diese wird im Diskurs oft übersehen, weil sich die Forschung auf den Online-Handel konzentriert. Wenn es um die Technologien in Filialen geht, wird in der Regel eine betriebswirtschaftliche Perspektive vertreten und es werden hauptsächlich technische Möglichkeiten diskutiert.

Wie sich der Arbeitsalltag der und die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten verändern, wird somit kaum untersucht. Nur zu den Auswirkungen der Selbstbedienungskassen (kurz: SB-Kassen) auf die Beschäftigten wurden bereits einige Studien durchgeführt. Ein Ergebnis von diesen ist, dass die Zufriedenheit der Angestellten mit den SB-Kassen von den Umständen ihrer Einführung abhängt. Wurde die Veränderung sehr kurzfristig angekündigt und das Personal nicht in den Umgang mit den SB-Kassen eingeschult, löste die Einführung mehr Angst um Arbeitsplätze aus, als wenn die Angestellten frühzeitig informiert wurden und die Möglichkeit bekamen, bei einer praktischen Einschulung alles selbst auszuprobieren. Dennoch herrscht der Gesamteindruck vor, dass Kassierer*innen ersetzt werden. Eine kleine in Österreich durchgeführte Studie eruierte die Angst, dass statt Kassierer*innen bald Securitys im Supermarkt arbeiten würden, was einem Abbau von Frauen- und Ausbau von Männerarbeitsplätzen gleichkäme. Es kommt auch vor, dass Verkäuferinnen von unzufriedenen Kund*innen – z.B. wenn sie deren Alter beim Kauf von Alkohol kontrollierten – sexistisch beschimpft wurden. (vgl. ebd.: 25-27)

Die Mitarbeiter*innen, die als Unterstützung der Kund*innen bei den SB-Kassen arbeiten, müssen ganz andere Aufgaben erfüllen als an traditionellen Kassen. Sie müssen die Kund*innen überwachen und kontrollieren, deren Fragen beantworten und im Ernstfall technische Probleme lösen. Dadurch erhöht sich auch die Arbeitsbelastung, allerdings wurden in den meisten Fällen keine Schulungen durchgeführt, vielmehr wurde auf ‚Learning by Doing‘ gesetzt. Lohnerhöhungen gab es ebenfalls nicht. (vgl. ebd.: 27)

Im Lebensmittel-Einzelhandel haben die Beschäftigungszahlen zwar noch nicht abgenommen, es gibt jedoch immer mehr Teilzeit- und immer weniger Vollzeit-Arbeitsplätze. In Teilzeit arbeiten dabei fast nur Frauen, in Vollzeit hingegen eher Männer, die eine Leitungsposition innehaben und auch eher geschult werden. Männer

und Frauen im Einzelhandel sind also unterschiedlich von der Digitalisierung der Branche betroffen. (vgl. ebd.: 27-28)

Nach dieser Einführung widmen sich die Autor*innen den ‚versteckten‘ Technologien im Einzelhandel. Diese Bezeichnung haben sie gewählt, weil den Kund*innen, aber auch den Angestellten selbst meist gar nicht bewusst ist, wie weit die Digitalisierung in den Geschäften bereits vorangeschritten ist.

Für den verborgenen Einsatz von Technik werden mehrere Beispiele angeführt. Die Waagen in der Feinkostabteilung sind streng genommen Computer, über die sämtliche Informationen über Produkte abgerufen werden können. Auch über Smartphones bzw. Handscanner können Inhaltsstoffe, Allergene, aber auch die Haltbarkeit des Produkts sowie der Bestand in anderen Filialen (falls ein Produkt ausverkauft ist) abgerufen werden.

Je nach Bestand errechnet ein Algorithmus Bestellvorschläge, die jedoch durch die Erfahrung der Mitarbeiter*innen dazu, was beispielsweise zu welcher Jahreszeit häufig gekauft wird, ergänzt werden. Auch die Dienstpläne werden zunehmend von Algorithmen beeinflusst, die das zu unterschiedlichen Zeiten nötige Personal sowie optimale Zeiten zur Lieferungsannahme berechnen. Grundlage dafür sind Daten darüber, wieviel Kundschaft wann im Geschäft ist.

Auch die traditionelle Kassa ist streng genommen ein Computer, in dem alle Preise und Aktionen gespeichert sind. Da die Kassiererinnen permanent vor einem Bildschirm sitzen, ließen sich ihre komplexen Aufgaben durchaus als Computerarbeit einstufen, was die Arbeitsbedingungen – z.B. durch vorgeschriebene Bildschirmpausen – deutlich verbessern würde. Nicht zuletzt brauchen Kund*innen im Umgang mit Bankomatgeräten an den Kassen, aber auch an den Fotostationen in Drogerien oft Hilfe von Angestellten. Diese müssen dafür verständlicherweise ein gewisses Know-how besitzen.

Insgesamt wird also bereits sehr viel technologische Arbeit von den Beschäftigten im Einzelhandel geleistet, was bedeutet, dass sie auch technische Kompetenzen haben müssen. Oft sind sie sich dessen jedoch selber gar nicht bewusst, sondern werten ihre Tätigkeiten mit dem Verweis, dass man*frau ja ohnehin mit einem Smartphone umgehen könne, oder der Bezeichnung einer komplexen Maschine als „Kastl“ (ebd.: 33) ab. (vgl. ebd.: 30-33)

Bezüglich der Nutzung von Smartphones wird laut befragten Angestellten durchaus Rücksprache mit ihnen gehalten. Beispielsweise können sie Vorschläge dazu einbringen, was neue Apps leisten sollen und wie diese gestaltet werden müssen, damit sich in der Praxis gut mit ihnen arbeiten lässt. Die Online-Kommunikation wird hingegen insgesamt eher als nachteilig im Vergleich zum persönlichen Gespräch eingeschätzt. Dies gilt auch für das Lernen voneinander bei Schulungen, die seit Beginn der Corona-Pandemie nur noch online stattfinden. Ein weiterer Nachteil ist, dass digitale Technologien natürlich auch eingesetzt werden, um die Angestellten zu überwachen und zu kontrollieren, was den Zeitdruck erhöht. (vgl. ebd.: 36-38)

Die Autor*innen des Berichts kommen immer wieder darauf zurück, dass sich durch die Digitalisierung im stationären Einzelhandel räumliche Dimensionen verändern. Werden SB-Kassen eingeführt, wandelt sich der Arbeitsplatz der Beschäftigten „von einem sichtbaren und wahrnehmbaren Bereich der Kassentätigkeit und physischen Kontakt zu Kund*innen zu einem ‚unsichtbaren‘, nur mehr im Hintergrund wirksamen und nicht mehr eindeutig verorteten Service- und Kontrollbereich“ (ebd.: 29). Die Arbeit verlagert sich somit gewissermaßen aus dem physischen in den sozialen Raum, den der Kontakt zu Kund*innen darstellt. Da der Einsatz von Smartphones viele Bürotätigkeiten überflüssig macht, gibt es immer weniger Büroräume. Das alles trägt dazu bei, dass Rückzugs- und Aufenthaltsräume immer weniger werden; Pausen verbringen die Angestellten zunehmend im Lager oder in Abstellräumen. Eine neue Rückzugsmöglichkeit stellt der virtuelle Raum dar, wenn das Diensthandy für private Zwecke genutzt wird. (vgl. ebd.: 29, 34-36).

Im nächsten Unterkapitel verdeutlichen die Autor*innen des Berichts, dass die beschriebenen Tätigkeiten als technologische Arbeit klassifiziert werden können. Es wird folgende Definition aufgeführt:

Technologische Arbeit sind (im Zuge eines Erwerbsarbeitsverhältnisses geleistete) (1) Tätigkeiten, die unter Nutzung digitaler Technologien geleistet werden, beziehungsweise (2) Interaktionen zur Abstimmung während des Arbeitsprozesses, die durch die Implementierung digitaler Technologien beeinflusst sind. (ebd.: 38)

Die Klassifizierung der Tätigkeiten wird mithilfe des vom Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) erstellten *Digitale[n]*

Kompetenzmodell[s] für Österreich, kurz DigComp 2.2. (BMDW 2021), vorgenommen⁵. Dieses unterteilt „das Feld der digitalen Kompetenzen in sechs Bereiche und beschreibt diese näher in insgesamt 25 einzelnen Kompetenzen“ (ebd.: 7). Die digitalen Kompetenzbereiche erstrecken sich von 0. *Grundlagen und Zugang* über 1. *Umgang und Information mit Daten*, 2. *Kommunikation und Zusammenarbeit*, 3. *Kreation digitaler Inhalte*, 4. *Sicherheit* bis hin zu 5. *Problemlösen und Weiterlernen*. Diesen Bereichen werden einzelne Kompetenzen zugeordnet, zu *Grundlagen und Zugang* gehört beispielsweise, Konzepte der Digitalisierung zu verstehen und digitale Geräte zu bedienen. Außerdem werden acht Kompetenzniveaus beschrieben, um die geleistete Arbeit als grundlegend (erste und zweite Stufe), selbstständig (dritte und vierte Stufe), fortgeschritten (fünfte und sechste Stufe) oder hoch spezialisiert (siebte und achte Stufe) zu klassifizieren. (vgl. ebd.: 8-10)

Bergmann, Meißner, Haselsteiner und Pretterhofer (2021) ordnen die versteckte technologische Arbeit, die sie in ihrer empirischen Untersuchung entdeckt haben, diesen Bereichen und Niveaus zu, um sie so sichtbar zu machen. Dass die Mitarbeiter*innen im Einzelhandel digitale Geräte bedienen, fällt zum Beispiel in den Kompetenzbereich 0. *Grundlagen und Zugang*. Dies wird in Anlehnung an das DigComp 2.2. den Kompetenzstufen eins und zwei (grundlegende Kompetenzen) zugeordnet. Beim selbstständigen Bedienen von digitalen Geräten wird auf Kompetenzstufe drei gearbeitet. Wenn Mitarbeiter*innen am Smartphone Produktinformationen über die Online-Shop-Seite des Betriebes abrufen, zeigt dies, dass sie „Daten, Informationen und digitale Inhalte recherchieren, suchen und filtern“ (ebd.: 42) können, was in den Kompetenzbereich 1. *Umgang mit Informationen und Daten* des DigComp fällt. Auch dem Kompetenzbereich 2. *Kommunikation und Zusammenarbeit* konnten diverse Tätigkeiten im Einzelhandel zugeordnet werden. Beispielsweise wird mithilfe digitaler Technologien kommuniziert und die Zusammenarbeit organisiert, wobei angemessene Ausdrucksformen verwendet werden müssen. Da die Regeln der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) eingehalten und Geräte vor Viren geschützt werden müssen (z.B. indem Mailanhänge nicht geöffnet

⁵ Bergmann, Meißner, Haselsteiner und Pretterhofer (2021) beziehen sich auf die 2018 veröffentlichte Version des DigComp 2.2. Die beschriebenen Kompetenzbereiche und ihnen jeweils zugeordneten Tätigkeiten sind jedoch identisch. (vgl. ebd.: 40-46; BMDW 2021: 8)

werden), werden auch Tätigkeiten im Kompetenzbereich 4. *Sicherheit* ausgeführt. Auch technische Probleme müssen von den Mitarbeiter*innen gelöst werden, was in den Kompetenzbereich 5. *Problemlösen und Weiterlernen* fällt.

Insgesamt werden digitale Kompetenzen aus allen sechs Bereichen angewandt, das Kompetenzniveau reicht dabei von der ersten bis zur vierten Stufe, lässt sich also als grundlegend und selbstständig klassifizieren. Einzelne Tätigkeiten können sogar der fünften und sechsten Stufe zugeordnet und somit als fortgeschritten definiert werden. Allerdings weisen die Autor*innen darauf hin, dass sie nur die im gesammelten empirischen Material (also z.B. in Interview-Transkripten) erkennbaren Kompetenzen entsprechend strukturieren konnten. Die Analyse sagt also weder etwas darüber aus, wie stark digitale Kompetenzen bei Beschäftigten im Einzelhandel tatsächlich verbreitet sind, noch über deren Vollständigkeit. (vgl. ebd.: 40-49; BMDW 2021: 8-10)

Im nächsten Abschnitt weisen die Autor*innen darauf hin, dass die Mitarbeiter*innen im Einzelhandel auch über diverse Kompetenzen verfügen, die nicht vom DigComp 2.2. abgedeckt werden, sondern der Definition technologischer Arbeit nach als durch Technik beeinflusste Interaktion gelten. Digitale Technologien führen zu Interaktion, wenn z. B. die Funktionsweise von SB-Kassen den Kund*innen erklärt werden muss. Dafür brauchen die Mitarbeiter*innen im Einzelhandel Erklärungskompetenzen, die sie zudem anwenden müssen, wenn sie Kolleg*innen aus der IT ein zu behebendes technisches Problem schildern müssen. In Interviews wurde oft erwähnt, dass sich die Verkäufer*innen bei der Interaktion mit den IT-Kolleg*innen stärker in diese hineinversetzen müssen als umgekehrt. Dies zeigt nicht nur, dass die Mitarbeiter*innen am ‚Shopfloor‘ in dieser Situation auch über emotionale Kompetenzen verfügen müssen, sondern auch, dass diese von den größtenteils weiblichen Mitarbeiter*innen in den Geschäften erwartet wird, jedoch nicht von den größtenteils männlichen IT-Spezialist*innen. Die emotionale Kompetenz brauchen die Verkäufer*innen auch im Umgang mit unzufriedenen Kund*innen, wenn Technik nicht funktioniert. Dazu kommt noch eine Überwachungskompetenz, wenn sie an der SB-Kasse arbeiten. (vgl. ebd.: 49-52)

Weitere Kompetenzen werden benötigt, um den Umgang mit neu eingeführten Technologien zu erlernen. Dies geschieht in der Regel durch ‚Learning by Doing‘, indem die Mitarbeiter*innen die neuen Geräte und deren Funktionen selbst ausprobieren. Auch

das Lernen von Anderen – von dem*der Filialleiter*in, der*die als Einzige*r professionell eingeschult wird, oft aber auch von Kolleg*innen, die sich besser auskennen – spielt eine große Rolle. Zwar gibt es formelle Weiterbildungen, die zunehmend virtuell stattfinden, jedoch sind diese selten verpflichtend. Generell wird eine gewisse Selbstorganisation des Lernens erwartet, also dass die Beschäftigten sich das notwendige Wissen selbst aneignen. (vgl. ebd.: 52-54)

Anschließend wird untersucht, inwiefern all diese Kompetenzen in der Ausbildungsverordnung und dem Kollektivvertrag für den Einzelhandel sichtbar sind. In der Lehrausbildung sind digitale Kompetenzen prinzipiell vorgesehen, jedoch bei Weitem nicht alle, die in der Praxis benötigt und angewandt werden. Es gibt einen zusätzlichen Ausbildungsschwerpunkt zu digitalem Verkauf sowie eine eigene Lehrausbildung im Bereich E-Commerce. In diesen werden viel mehr digitale Kompetenzen vermittelt als in anderen Schwerpunkten des Einzelhandels. Daraus lässt sich ablesen, dass der Umgang mit digitalen Technologien nicht als Grundbestandteil der Arbeit, sondern als etwas formal Zusätzliches betrachtet und behandelt wird. (vgl. ebd.: 54-58)

Dieses Verständnis hinterlässt auch Spuren im Kollektivvertrag für den Handel. In diesem werden zwar die konkreten Tätigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter*innen als Grundlage für ihre Entlohnung genommen (und nicht etwa die Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe), jedoch wird nur jene technologische Arbeit als solche bewertet, die sichtbar ist. Die in der Studie entdeckte versteckte technologische Arbeit wird also nicht als solche gesehen, im Gegensatz zu Tätigkeiten in der IT und im Marketing. Die einzige Ausnahme ist die Arbeit an der SB-Kassa. Die nötigen Kompetenzen im Umgang mit dem Handy und dass bei der Beratung von Kund*innen technologische Arbeit geleistet wird, bleibt im Kollektivvertrag unsichtbar. (vgl. ebd.: 58-62)

Im letzten Teil des Kapitels über den Einzelhandel wird verdeutlicht, welche „Versteckmechanismen“ (ebd.: 63) die geleistete technologische Arbeit unsichtbar machen. Diese sind die Abwertung der Arbeit als „nur am Handy ,herumwischen““ (ebd.), was zudem aufgrund der Allgegenwärtigkeit der Digitalisierung als Selbstverständlichkeit gilt, sowie das technikfreie Image von Verkaufstätigkeiten. Die digitalen Kompetenzen in frauendominierten Berufsfeldern sind unsichtbar, weil sie nicht als Kern der Arbeit betrachtet werden. Deswegen ist laut den Autor*innen das

Sichtbarmachen dieser Kompetenzen der erste und wichtigste Schritt, um die Arbeit im Einzelhandel aufzuwerten. Außerdem sollte das ‚Learning by Doing‘ „um eine formalisiertere Vermittlung von digitalen Kompetenzen ergänzt werden (oder entsprechend entlohnt werden)“ (ebd.: 64). (vgl. ebd.: 63-64)

Das sechste Kapitel des Forschungsberichts trägt den Titel *Versteckte technologische Arbeit im Fallbeispiel „Mobile Pflege“ – Fokus Pflegeassistenten*. Um in diesem Bereich eine empirische Untersuchung durchzuführen, haben Bergmann, Meißner, Haselsteiner und Pretterhofer (2021) zunächst den Dachverband Wiener Sozialleistungen kontaktiert, in dem verschiedene Organisationen vertreten sind, welche (mobile) Pflege anbieten. Der Dachverband vermittelte Kontakt zu Interviewpartner*innen, die mobile Pflegeassistentenkräfte und Heimhilfen, aber auch Techniker*innen, Programmierer*innen und Fachexpert*innen waren. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden nur Interviews per Telefon oder Videokonferenz durchgeführt. (vgl. ebd.: 67)

Bevor die Autor*innen die empirischen Ergebnisse vorstellen, widmen sie sich auch in diesem Kapitel einschlägiger Literatur zum Thema. Als erstes diskutieren sie utopisch anmutende Prognosen über die digitalisierte Zukunft der Pflege:

Der männliche Pflgetechniker, der per Videotelefonie den künstlichen Arm eines Pflegebetts fernsteuert und einem (sic!) Angehörigen dabei unterstützt, seine zu pflegende Frau aus dem Bett in einen motorisierten und autonom fahrenden Rollstuhl zu befördern, das autonom fahrende Auto vor der Haustür um die zu Pflegende zum Hausarzt zu fahren, Avatare in der virtuellen Realität welche Pflegekräfte und Angehörige anleiten und Augmented Reality-Brillen die zusätzliche Pflegehinweise anzeigen (ebd.: 69)

Die Autor*innen weisen darauf hin, dass in diesem und anderen Beispielen aus dem Diskurs die dargestellten Akteur*innen der digitalisierten Pflege in der Regel männlich sind. Sie stellen klar, dass dieses Bild nicht der Realität entspricht, denn die meisten Pflegenden⁶ sind weiblich. 70 Prozent von ihnen haben keine Fachausbildung und ihr Durchschnittsalter beträgt 45 Jahre. (vgl. ebd.)

⁶ Mutmaßlich sind in dieser Bezeichnung auch jene Personen eingeschlossen, die nicht beruflich, sondern privat ihre Angehörigen pflegen.

Im nächsten Abschnitt wird kritisiert, dass Interesse an der Digitalisierung der Pflege in erster Linie besteht, weil ein immer größerer Personalmangel befürchtet wird. Der Vorteil, durch den Einsatz von Technologien Zeit zu gewinnen, ist bei bisher existenten Geräten nicht immer gegeben, teilweise entsteht sogar ein Mehraufwand. Außerdem ist fraglich, ob die gesparte Zeit tatsächlich für eine bessere Betreuung der Patient*innen bzw. Klient*innen genutzt werden kann, oder ob nicht eher mehr Arbeit in der gleichen Zeit geleistet werden soll.

Außerdem wird bei der Entwicklung neuer technischer Möglichkeiten nicht immer auf die Anforderungen der Pflege reagiert, sondern oft „versucht, Funktionalitäten auf Geräte zu applizieren, die nicht für den Pflegebereich entwickelt wurden und sich in der Praxis teilweise auch als nicht geeignet erweisen“ (ebd.: 70). Design und Funktionsweise der Technologien werden zudem wie bei solchen für Kinder gestaltet, den Pflegebedürftigen wird also nicht auf Augenhöhe begegnet.

Laut Studien wird in der mobilen Pflege bisher in erster Linie mit elektronischer Pflegedokumentation sowie Apps zur Routenplanung und Leistungserfassung gearbeitet. Diese Hilfsmittel sollen „die Organisation vereinfachen und die manuelle Dokumentation auf Papier ablösen“ (ebd.: 71). Die Beschäftigten sind einerseits sehr zufrieden damit, andererseits äußern sie Angst vor Überwachung und Kontrolle. Die meisten von ihnen wissen, dass Technik, auch in Form von Assistenzsystemen wie beispielsweise Hebehilfen, ihre Arbeit erleichtern kann. Entwicklungen, bei denen dies der Fall ist, sind erwünscht, und die Einführung solcher technischen Hilfsmittel wird für wahrscheinlich gehalten, diejenige von Robotern hingegen nicht. (vgl. ebd.: 71-73)

Nach dieser Einführung stellen die Autor*innen die Ergebnisse der empirischen Untersuchung vor. In dieser hat sich herausgestellt, dass „das zentrale technologische Arbeitsgerät“ (ebd.: 74) das Smartphone ist. Seit ein paar Jahren werden den mobilen Pflegeassistenten Diensthandys zur Verfügung gestellt, die nur Funktionen haben, welche für die Arbeit relevant sind. Diese wurden „nach und nach ausgeweitet, teilweise auf Wunsch der Beschäftigten, teilweise beschleunigt durch die Covid-19-Pandemie und der mit dieser verbundenen notwendigen Kontaktbeschränkungen“ (ebd.: 75).

Vor allem werden die Smartphones zur Dokumentation genutzt. Über eine App können die mobilen Pflegeassistenten auf To-Do-Listen zugreifen, ihre Leistung dokumentieren und Besonderheiten bei den Kund*innen vermerken, was dann

automatisch an Vorgesetzte weitergeleitet wird. Die Anwesenheit der Pflegeassistentkraft wird von den Kund*innen mittels digitaler Unterschrift bestätigt. Manche Interviewte gaben auch an, sich mithilfe der App auf ihre Dienste vorzubereiten. (vgl. ebd.: 75)

Außerdem wird das Smartphone benötigt, um in die Wohnungen der Kund*innen zu gelangen. Teilweise sind Wohnungsschlüssel in Safes hinterlegt, auf deren Codes digital zugegriffen wird, für manche Gebäude gibt es elektronische Eintrittskarten oder sie haben gar Türen, die sich nur per App öffnen lassen. Da es sehr verschiedene Systeme gibt, müssen die Pflegeassistentkräfte mit allen umgehen können. (vgl. ebd.)

Seit Beginn der Pandemie werden auch Teammeetings und Fortbildungen online durchgeführt. Dabei erweist sich der Handybildschirm meist als zu klein, weshalb Pflegeassistentkräfte und Heimhilfen oft ihre privaten Laptops oder Tablets benutzen, sofern sie solche besitzen. Dass ihnen nur ein Handy zur Verfügung gestellt wird, jedoch keine größeren Geräte, drückt aus, dass sie in der Hierarchie ganz unten stehen. In Interviews wurde auch bemängelt, dass bei Online-Meetings der persönliche Kontakt fehlt. (vgl. ebd.: 75, 78-79)

Bei vielen Kund*innen muss mit Pflegegeräten gearbeitet werden, vor allem mit Krankenbetten und bei der Blutzuckermessung. Die Interviewten lassen im Umgang damit eine gewisse Routine erkennen, obwohl es auch hier verschiedenste Systeme und Funktionen gibt, mit denen man*frau sich jeweils auskennen muss. Am Rande wird auch erwähnt, dass Kund*innen um Hilfe bei Problemen mit privaten technischen Geräten (z.B. dem Smartphone) bitten. Auch wenn es kein offizieller Teil des Jobs als Pflegeassistentkraft ist, wird der Bitte teilweise nachgegangen, was inoffizielle technische Arbeit bedeutet. (vgl. ebd.: 76)

Wie im Kapitel über den stationären Einzelhandel beschreiben die Autor*innen auch in jenem über die mobile Pflege, wie die Digitalisierung (soziale) Räume verändert. Als erstes Beispiel dafür nennen sie die Kommunikation über digitale Kanäle. Da der Austausch mit Kolleg*innen in der mobilen Pflege sehr wichtig ist, stellt die bessere Vernetzung für die Befragten einen Vorteil dar und wird als Erleichterung empfunden. Außerdem wurde der Wunsch geäußert, in Zukunft über eine Plattform auch direkt mit den Angehörigen oder z. B. dem Physiotherapeuten der Gepflegten kommunizieren zu können. Kritisiert wurde in den Interviews, dass das aus dem Alltag bekannte WhatsApp

aus Datenschutzgründen nicht benutzt werden darf, die Dokumentationsplattform wird jedoch als nützliche Alternative geschätzt.

Außerdem hilft den Befragten das Smartphone dabei, sich von den Kund*innen abzugrenzen und emotional zu distanzieren. Da es jeweils zehn, drei und eine Minute vor Ende des Einsatzes piepst, wissen dann auch die Kund*innen, dass die Pflegekraft bald gehen muss und sie sich nicht mehr lange mit ihr unterhalten können.

Dass mit dem Diensthandy die Arbeit mit nach Hause genommen werden kann, wird von den Befragten ambivalent gesehen. Sie finden es praktisch, sich auf die Dienste vorbereiten zu können und Kolleg*innen, die frei haben, bei wichtigen Fragen anrufen zu können. Allerdings wird die ständige Erreichbarkeit auch als Belastung erlebt. (vgl. ebd.: 78-81)

Nachdem diese Ergebnisse dargestellt wurden, analysieren die Autor*innen, von welchen im DigComp 2.2. aufgezählten Kompetenzen die Interviews zeugen. Insgesamt finden sich im Bereich der mobilen Pflege sowohl Grundkompetenzen, als auch solche, die für den Umgang mit Informationen und Daten, Kommunikation und Zusammenarbeit, Sicherheit sowie Problemlösung und Weiterlernen benötigt werden. Der dritte Bereich (Kreation digitaler Inhalte) wird nicht abgedeckt, alle anderen hingegen schon. Das Kompetenzniveau beim Bedienen digitaler Geräte ist zum Teil fortgeschritten, bei den anderen Kompetenzen reicht es bis zur Selbstständigkeit.

Über grundlegende Kompetenzen verfügen die Pflegekräfte schon allein, weil sie ohne das Diensthandy überhaupt nicht arbeiten könnten. Dazu kommt das selbstständige Bedienen der digitalen Fernseher und Smartphones der Klient*innen, wenn diese um Hilfe damit bitten. Vom richtigen Umgang mit Informationen und Daten zeugt, dass die Befragten den Weg zum*r nächsten Klient*in oder Informationen (z.B. über Medikamente) selbstständig recherchieren. Bei der virtuellen Pflegedokumentation verwalten sie Daten, Informationen und digitale Inhalte. Bei der Kommunikation mit Kolleg*innen müssen die mobilen Pflegefachkräfte wissen, welche Geräte und welcher Kommunikationskanal je nach Situation angebracht sind, und sie teilen Daten und Informationen untereinander.

Auch Kompetenzen aus dem Bereich Sicherheit werden deutlich. Viele Befragte schützen ihre Geräte, indem sie den Rat befolgen, das Diensthandy wegen Virusgefahr nicht mit einem privaten Internet zu verbinden. Auch werden die Regeln zum Schutz der

personenbezogenen Daten von Klient*innen eingehalten. Dass die Interviewten auch wissen, was Datenschutz bedeutet, zeigt sich z.B. wenn sie erzählen, dass sie in der U-Bahn nicht über Klient*innen sprechen.

Nicht zuletzt verfügen sie über digitale Problemlösungskompetenzen. Zwar ist für technische Probleme grundsätzlich die IT-Abteilung zuständig, wenn aber z. B. das Diensthandy nicht funktioniert, lösen Befragte dieses Problem selbst, indem sie kurz den Akku herausnehmen und es anschließend neu starten. (vgl. ebd.: 81-89; BMDW 2021: 9-10)

Anschließend ergänzen die Autor*innen auch in diesem Kapitel die im DigComp 2.2. aufgezählten Kompetenzen. Genau wie im stationären Einzelhandel führt Technologie auch in der mobilen Pflege zu Interaktion, z. B. wenn Pflegekräfte von Klient*innen gefragt werden, wie man*frau spezielle Informationen im Internet recherchiert. Beim Antworten darauf werden auch hier Erklärungskompetenzen eingesetzt.

Eine Interviewte berichtete, dass sie ihr Diensthandy auch in der Freizeit eingeschaltet lässt, um in wichtigen Fällen für Kolleg*innen erreichbar zu sein, Anrufe vom Büro jedoch bewusst nicht annimmt. Dieses Management von Entgrenzung kann „wohl am ehesten als Grenzziehungskompetenz beschrieben werden“ (Bergmann/Meißner/Haselsteiner/Pretterhofer 2021: 92). (vgl. ebd.: 91-92)

Danach folgt ein Abschnitt dazu, wie die Befragten ihre Kompetenzen erworben haben. Den Umgang mit dem Diensthandy und den darauf installierten Applikationen lernten sie im Rahmen der allgemeinen Einschulung zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses. Erklärt wurde ihnen dabei alles von den erfahreneren Kolleg*innen. Dass dies verschiedene Personen waren, wird positiv gesehen, weil die Befragten so mehr lernen konnten als von nur einer*m Kolleg*in. Die neu Eingestellten durften und sollten die Funktionen auch selber ausprobieren, um den Umgang damit zu erlernen. Außerdem wurden ihnen Kurzvideos mit Erklärungen zur Verfügung gestellt oder die neuen Funktionen bei Teammeetings erörtert. Dennoch läuft die Vermittlung der notwendigen technischen Kompetenzen nicht immer reibungslos ab, was vor allem an individuell unterschiedlichem IT-Vorwissen liegt. Deshalb sehen es viele Organisationen als ihre Aufgabe an, „die Leute dann auf ihrem Niveau abzuholen und fitter [im Umgang mit

technischen Endgeräten] zu machen“ (ebd.: 94). In der Praxis gibt es offenbar jedoch keine offiziellen technischen Fortbildungen. (vgl. ebd.: 92-94)

Die Ausbildung als Pflegeassistentkraft wird entweder an einer Fachschule für Sozialberufe oder im Ausmaß von 1600 Stunden in einer einjährigen Vollzeitausbildung absolviert. Laut der Ausbildungsverordnung für Pflegeassistentberufe sollen jene digitalen Kompetenzen vermittelt werden, die im Zusammenhang mit der elektronischen Pflegedokumentation benötigt werden. Dass es im Alltag in der mobilen Pflege jedoch auch Kompetenzen braucht, um mithilfe digitaler Arbeitsmittel zu kommunizieren und zu recherchieren, wird in der formalisierten Darstellung der Berufsausbildung übersehen. An den Fachschulen wird zwar mehr digitales Wissen vermittelt, jedoch im Rahmen von Allgemeinbildung, nicht als nötige Kernkompetenz in Sozial- und Pflegeberufen. Die geleistete Arbeit wird nicht als technologisch gesehen, sondern in erster Linie als zwischenmenschlich.

Diese Diskrepanz findet sich auch in den Kollektivverträgen, die die Arbeit von Pflegeassistentkräften regeln. Anders als im Handel werden die Beschäftigten darin nicht nach ihren konkreten Tätigkeiten eingestuft und entlohnt, sondern „aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe“ (ebd.: 99). Laut den Autor*innen fließen damit die gesellschaftlichen Vorstellungen über den Beruf stärker in dessen Bewertung ein als die tatsächlich geleistete Arbeit. Somit bieten die Kollektivverträge auch „keine Möglichkeit, detaillierte Aussagen über die Bewertung technologischer Arbeit in der mobilen Pflege zu treffen“ (ebd.). (vgl. ebd.: 95-100)

Am Ende des Kapitels über die versteckten Technologien in der mobilen Pflege wird das „Hochhalten eines technikfreien Berufsbildes, welches vor allem die zwischenmenschliche Arbeit in den Vordergrund stellt“ (ebd.: 101), als Versteckmechanismus beschrieben, der zur Minderbewertung der geleisteten Arbeit beiträgt. Somit ist der erste Schritt zu ihrer Aufwertung „die Sichtbarmachung der vielfältigen Kompetenzen der Pflegeassistentkräfte (...) – auch im Verhältnis zu den diplomierten Pflegekräften, welchen diese Kompetenzen eher zugetraut werden“ (ebd.: 102). Außerdem „sollte auch das System der Aneignung der Kompetenzen formalisiert werden“ (ebd.), da die beim ‚Peer-Learning‘ angewandten Lehr- und Lernkompetenzen weder wertgeschätzt noch vergütet werden. (vgl. ebd.: 100-103)

Die erste für die empirische Untersuchung formulierte Leitfrage lautete, ob die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung thematisiert und entsprechende Gleichstellungsmaßnahmen gefordert werden. Da explizit die Digitalisierung von zwei frauendominierten Berufsfeldern untersucht und deren Aufwertung durch die Sichtbarmachung der technologischen Arbeit diskutiert wird, lässt sich diese Frage bejahen.

Geschlechterklischees werden nicht reproduziert, sondern vielmehr als solche dekonstruiert. Dies geschieht beispielsweise, wenn die Autor*innen darauf hinweisen, dass in Zukunftsszenarien dargestellte Pflegetechniker in der Regel Männer sind, und wenn sie verdeutlichen, dass das technikfreie Image der Berufe und ihre vorrangige Definition als menschenorientierte Tätigkeiten die größtenteils von Frauen geleistete Arbeit abwertet.

Die Gefahr von Überwachung der Arbeit durch das Diensthandy sowie die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit werden thematisiert. In den Handlungsempfehlungen ganz am Ende des Projektberichts wird „so wenig [Entgrenzung] wie möglich, so viel wie muss“ (ebd.: 130) gefordert.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie soziale Sicherung sind keine expliziten Themen. Allerdings würde eine Aufwertung und bessere Vergütung der untersuchten Berufsfelder zweifellos dazu führen, dass die dort Beschäftigten besser abgesichert werden. Dass Vereinbarkeit nicht thematisiert wird, liegt vermutlich am klaren Fokus der Untersuchung auf der versteckten technologischen Arbeit.

4.1.3. Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze

In dieser Studie geht es um die Frage, wie der Frauenanteil in technischen Ausbildungen und Berufen erhöht werden kann. Dies ist im Rahmen der Digitalisierung relevant, weil die IKT-Branche wächst und technische Grundkenntnisse immer wichtiger werden. Die Männerdomäne Technik für Frauen zugänglich(er) zu machen, ist nicht nur aus einer gleichstellungsorientierten Perspektive wichtig, sondern auch, weil in wichtigen Berufen ein Fachkräftemangel herrscht. (vgl. Bergmann/Lachmayr/Mayerl/Pretterhofer 2021: 5)

Nach einem Überblick über den aktuellen Frauenanteil in technischen Ausbildungen und Berufen in Oberösterreich widmen sich die Autor*innen des Berichts im dritten Kapitel dem Thema Bildungs- und Berufswahl, denn diese tragen maßgeblich zur horizontalen Arbeitsmarkt-Segregation bei. Die Autor*innen erörtern, dass die Berufswahl junger Menschen vom Wechselspiel mehrerer Faktoren beeinflusst, aber auch von geschlechtsspezifischen Aspekten durchzogen ist. Denn die Bilder, die von Berufen vermittelt werden, sind stereotyp und vergeschlechtlicht. Bei der empfundenen Neigung zu einem Beruf spielt das eigene Geschlecht eine große Rolle. Junge Menschen halten sich größtenteils für nicht geeignet, einen nicht-geschlechtskonformen Beruf zu ergreifen. Mädchen und junge Frauen sind in ihrer Berufswahl dadurch noch stärker eingeschränkt als Buben und junge Männer. (vgl. ebd.: 17-21)

In diesem Zusammenhang erklären die Autor*innen auch, dass Geschlecht ein soziales Konstrukt ist. Unterschiedliche Interessen und Talente von Burschen und Mädchen sind nicht natürlich, sondern hängen mit stereotypen Zuschreibungen und Bildern zusammen. Auch das Konzept des *Doing Gender*, demzufolge Geschlechterrollen von den Individuen ständig reproduziert werden, wird erklärt. (vgl. ebd.: 22-24)

Die Autor*innen verdeutlichen außerdem, dass Technik nicht neutral ist, sondern ebenfalls mit gesellschaftlichen Prozessen zu tun hat und als männlich gilt. Techniker schaffen und reproduzieren eine männliche Kultur, die Frauen ausschließt. Außerdem wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass der Digitalisierungsdiskurs im Großen und Ganzen ‚gender-blind‘ ist und Geschlechtsstereotype reproduziert. (vgl. ebd.: 26-27)

Am Ende des Kapitels werden Ansatzpunkte vorgestellt, die eine geschlechtsoffen(er)e Berufswahl ermöglichen sollen. Laut den Autor*innen gilt es, die Verknüpfung von Technik und Männlichkeit aufzubrechen, aber auch, die bislang frauendominierten personenbezogenen Dienstleistungsberufe durch die Digitalisierung aufzuwerten. Es sollen Stereotype abgebaut werden, jedoch nicht nur unter Schüler*innen, sondern auch bei deren Eltern. Überhaupt ist das gesamte Umfeld der Mädchen und jungen Frauen zu adressieren, denn auch Lehrkräfte und AMS-Betreuer*innen brauchen Genderkompetenzen, um junge Menschen besser beraten und unterstützen zu können. Mädchen und Frauen sollen gezielt gefördert werden, dazu braucht es jedoch nicht nur einzelne punktuelle Maßnahmen, sondern eine längerfristige Begleitung der Schülerinnen und ihrer Eltern. (vgl. ebd.: 27-30, 147-49).

In einem weiteren Kapitel der Studie geht es um die Situation von Frauen, die in technischen Unternehmen arbeiten. Dort herrschen oft eine sexistische Organisationskultur und das Vorurteil, Männer seien für technische Berufe geeigneter als Frauen. Frauen werden also diskriminiert. Aufgrund eines männlich konnotierten Vollzeitideals wird von den Arbeitnehmer*innen uneingeschränkte Verfügbarkeit für das Unternehmen erwartet. Dazu kommt symbolische Gewalt gegen Frauen. Sie werden nicht ernst genommen, gemobbt und sind mit Sexismus sowie Belästigung konfrontiert. Nicht zuletzt verhindern Männernetzwerke den beruflichen Ein- und Aufstieg von Frauen. Aufgrund dieser Ausschlussmechanismen werden Frauen oft gar nicht erst eingestellt und wenn, geben sie den gewählten Beruf im Schnitt früher und häufiger auf als Männer. (vgl. ebd.: 62-65)

Dennoch wollen viele Unternehmen den Frauenanteil in ihrer Belegschaft erhöhen. Die Motive dafür sind neben dem bereits erwähnten Fachkräftemangel die Hoffnung, das eigene Image durch eine höhere Frauenquote aufbessern zu können, und die Erwartung, dass diverse Teams die Innovationskraft steigern, also zu mehr Profit führen. Die Autor*innen der Studie weisen explizit darauf hin, dass Fairness oder die Gleichstellung der Geschlechter nicht als Gründe dafür genannt werden, den Frauenanteil in Unternehmen zu erhöhen. Frauen, die einen männlich dominierten Beruf ergreifen, nennen hingegen in der Regel intrinsische Motive wie Interesse und Spaß am Beruf. (vgl. ebd.: 65-66)

Auch am Ende dieses Kapitels werden Handlungsempfehlungen vorgestellt, um den Frauenanteil in technischen Berufen zu erhöhen. Laut den Autor*innen muss vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufseiten der Betriebe verbessert werden. Dies soll nicht nur Müttern zu Gute kommen; auch Väter sollen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, um ihre Töchter für den eigenen Beruf zu begeistern. Der erwünschte höhere Frauenanteil muss vom Unternehmen als konkretes, messbares Ziel definiert und dessen Erreichen regelmäßig überprüft werden. Auch Sanktionen, wenn dies nicht gelingt, werden empfohlen, sowie der Wissensaustausch zwischen Unternehmen darüber, welche Maßnahmen zur Frauenförderung funktionieren.

Um Frauen für technische Berufe zu begeistern, soll an ihre intrinsische Motivation appelliert und einzelne bereits in einem technischen Beruf tätige Frauen sollen gezielt als Role Models gefördert werden. Darüber hinaus wird empfohlen, Frauennetzwerke zu stärken und spezifische Angebote für Mädchen zu schaffen. Dies können beispielsweise

Praktikumsplätze, Schnuppertage und Betriebsführungen sein. Diese sollen jedoch von Personen mit Genderkompetenz durchgeführt und auf das Alter der Zielgruppe abgestimmt werden. Insgesamt braucht es mehr Angebote zum praktischen Ausprobieren von Berufen und dabei auch eine Kooperation mit Schulen, um potentielle Rekrutinnen für technische Berufe längerfristig zu betreuen, damit die Maßnahmen keine Einmalbefahrung bleiben, sondern nachhaltige Wirkung zeigen. (vgl. ebd.: 67-69, 148-49)

Anschließend werden sogenannte „Good-Practice-Beispiel[e]“ (ebd.: 69) vorgestellt. Dazu zählen die Initiativen Girls‘ Day, Mädchen-Lehre-Technik, I kann’s und Open MINT. In derartigen Projekten werden bereits einige Ansätze zur Mädchen- und Frauenförderung verwirklicht, konkret die Möglichkeit, technische Berufe in der Praxis auszuprobieren, und die Sichtbarmachung von Rollenbildern. Auch wird die Gendersensibilität von Lehrkräften und in Unternehmen gefördert und gemeinsam mit Lehrlingen werden Stereotype reflektiert. Außerdem wird weiblichen Lehrlingen und interessierten Mädchen ermöglicht, sich sowohl untereinander als auch mit Unternehmen und Role Models zu vernetzen. Die Autor*innen der Studie konstatieren, dass die meisten der zuvor formulierten Handlungsempfehlungen in diesen Programmen bereits umgesetzt werden und die Projekte einen guten Rahmen dafür bieten. (vgl. ebd.: 70-73)

Am Ende des Berichtes steht eine Zusammenfassung, in der ebenfalls mögliche Ansätze und Interventionen zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen aufgelistet werden (ebd.: 136-155). Darin wird zunächst darauf hingewiesen, dass unter den aktuell gegebenen Umständen noch keine geschlechtsneutrale Berufswahl möglich ist (vgl. ebd.: 142). Als Erfolg versprechende Maßnahmen werden das Hinterfragen von Stereotypen und die Förderung des Kompetenzerlebens junger Menschen genannt. Letzteres kann gelingen, wenn Schüler*innen die Möglichkeit haben, Tätigkeiten praktisch auszuprobieren und so den Berufsalltag zu erleben. Diese Praxiserfahrung zeigt jedoch nur nachhaltige Wirkung, wenn sie im Rahmen einer längerfristigen Berufsorientierung gesammelt werden kann, und nicht nur bei einzelnen Gelegenheiten. Insgesamt muss also jungen Menschen mit guter Vor- und Nachbereitung viel mehr Kontakt zu unterschiedlichen Berufen und Interessen ermöglicht werden und die nicht-geschlechtskonforme Berufswahl ihren Sonderstatus verlieren. (vgl. ebd.: 142-143)

Konkret empfohlen wird als erstes eine „gemeinsame Strategie“ (ebd.: 143). Diese soll sowohl landesweit als auch auf Regionalebene entwickelt werden mit dem Ziel, die geschlechtsoffene Berufswahl zu fördern und den Frauenanteil in technischen Berufen zu erhöhen. Es soll ein Netzwerk aus verschiedenen Akteur*innen – AMS, Bundesländer bzw. Gemeinden, Schulen, Unternehmen, Beratungsstellen – geschaffen werden. Eine bessere Abstimmung und Zusammenarbeit dieser Akteur*innen als bisher soll mittelfristig Änderungen bewirken. Außerdem sollen möglichst konkrete und messbare Ziele definiert werden, an die die entwickelte Strategie anknüpft. Diese muss auch laufend evaluiert und bei Bedarf verbessert werden. (vgl. ebd.: 143-144)

Als nächstes wird die „[f]rühestmögliche Förderung und Sichtbarmachung technischer Kompetenzen“ (ebd.: 145) empfohlen. Bereits in Kindergarten und Volksschule soll „ein Grundstock an technischen Kompetenzen bzw. an dafür als notwendig erachteten anderen Kompetenzen vermittelt werden können“ (ebd.: 146). Bereits bestehende Angebote, die bisher freiwillig und zum Teil nicht gratis sind, sollen für alle Kinder geöffnet werden. Geschaffen werden sollen „übergreifende, geschlechtssensible Experimentierangebote für Kindergärten und Volksschulen und [die] Schulung von Lehrkräften“ (ebd.: 147). Die Förderung wird vor der Trennung der Kinder in verschiedene Schultypen empfohlen, um alle Kinder zu erreichen. Zusätzlich solle ein schultypenspezifisches, geschlechtssensibles Angebot für alle in der Sekundarstufe II⁷ geschaffen werden, um den Schüler*innen „experimentell und freudvoll technische Erfahrungen näher zu bringen“ (ebd.: 146) und ihnen so „weiterführende Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen in entsprechende Fachrichtungen zu ermöglichen“ (ebd.: 146). (vgl. ebd.: 145-147)

Außerdem soll die Gleichstellung der Geschlechter zum „Leitprinzip“ (ebd.: 147) der Berufsorientierung werden. In dieser Empfehlung werden hauptsächlich jene Vorschläge wiederholt, die sich schon in den Kapiteln über Berufswahlentscheidungen und über Frauenförderung in technischen Unternehmen finden. Die Berufswahl soll möglichst

⁷ Die Sekundarstufe II beginnt in Österreich mit der neunten Schulstufe und umfasst somit z.B. die Polytechnischen Schulen, die Oberstufe in Allgemeinbildenden Höheren Schulen, Berufsschulen, Berufsbildende Höhere Schulen u.a. (s. N.N., Aufbau des Bildungssystems in Österreich, online abrufbar unter <https://www.oesterreich.com/de/bildung/aufbau-des-bildungssystems-in-%C3%B6sterreich>, letzter Zugriff: 13.09.2022).

geschlechtsoffen erfolgen und der Frauenanteil in technischen Unternehmen und Berufen erhöht werden. (vgl. ebd.: 147-149)

Als nächstes wird die ebenfalls bereits erwähnte „Ermöglichung der Erfahrung technischer Selbstwirksamkeit bei jungen Menschen, aber auch bei BeraterInnen, Lehrkräften etc.“ (ebd.: 150) empfohlen. Dazu braucht es mehr praktisches Ausprobieren und Handwerken in Werkstätten – nicht nur für Schüler*innen, sondern auch für Berufsorientierungs-Lehrkräfte und -Berater*innen, damit diese verschiedenen Berufsbilder möglichst realistisch vermitteln können. (vgl. ebd.: 150-151)

Die darauffolgende Empfehlung wird mit „Normalisierung der Rolle von Frauen in Technik“ (ebd.: 151) betitelt. Um die Konnotation von Technik und Männlichkeit aufzubrechen, fordern die Autor*innen „eine gleichermaßen frauen- und männeransprechende Darstellung handwerklicher/technischer Berufe und Ausbildungen“ (ebd.: 151) sowie „geschlechtssensible Bezeichnungen“ (ebd.: 152). Konkret soll das Material, das zur Information über Berufe eingesetzt wird – inklusive Informationen auf Social-Media-Kanälen – entsprechend angepasst werden. Role Models sollen so gewählt werden, dass Schülerinnen sich mit ihnen identifizieren können. Dazu seien weibliche Lehrlinge und HTL-Schülerinnen geeigneter „als beispielsweise die (unerreichbar scheinende) Wissenschaftlerin“ (ebd.). Ziel ist die Überwindung der Trennung in ein allgemeines Angebot, das Männer anspricht, und ein spezifisches Angebot für Frauen. (vgl. ebd.: 151-152)

Um die Rahmenbedingungen für Frauen, die sich für eine technische Ausbildung oder einen technischen Beruf entscheiden, zu verbessern, soll die Geschlechtssensibilität in Betrieben gefördert und Stereotype sollen reflektiert und abgebaut werden. Jungen Frauen soll es ermöglicht werden, sich untereinander zu vernetzen – sowohl innerhalb eines Betriebes, als auch mit anderen jungen Frauen in technischen (Berufs-) Ausbildungen. Im Widerspruch zur zuvor formulierten Empfehlung, eine geschlechtsoffene Berufswahl für alle zu verwirklichen, steht hier die Forderung, weiterhin spezifische AMS-Module für technisch interessierte Frauen anzubieten. Allerdings soll das Wissen aus frauenspezifischen Angeboten auch in gemischtgeschlechtliche Einrichtungen (wie HTLs und Betriebe) transferiert werden, sodass diese selbst bewährte Maßnahmen zur Rekrutierung von Frauen und Mädchen umsetzen können. (vgl. ebd.: 153-154)

Abschließend gibt es noch eine „Querschnittsempfehlung: Intersektionale Themen als Zukunftsprojekt“ (ebd.: 155). Langfristig sollen neben dem Geschlecht auch andere Differenzierungskategorien, namentlich die soziale Herkunft sowie ein potentieller Migrationshintergrund, in die Forschung miteinbezogen werden. Die Autor*innen weisen darauf hin, dass gerade die soziale Herkunft selten explizit thematisiert wird, häufig jedoch implizit mitschwingt. Beispielsweise macht es einen Unterschied, ob eine*r einen Beruf anstrebe, um Karriere zu machen, oder in erster Linie, um überhaupt Geld zu verdienen. Da außerdem viele junge Menschen einen Migrationshintergrund haben, sei es wichtig, möglichst heterogene Rollenvorbilder zu präsentieren, anstatt Frauen fälschlicherweise als homogene Gruppe zu betrachten. (vgl. ebd.)

Bezüglich meiner Leitfragen lässt sich feststellen, dass Unterschiede zwischen Männern und Frauen explizites Thema bei Bergmann et al. (2021) sind – zwar nicht aufgrund ihrer Betroffenheit von der Digitalisierung, jedoch bei der Frage, wer die Digitalisierung mitgestalten soll, kann und wird. Es werden Empfehlungen zur Erhöhung des Frauenanteils in männerdominierten technischen Berufen gegeben, und es wird sogar evaluiert, wie bereits existente Fördermaßnahmen wirken.

Geschlechterklischees werden nicht reproduziert, sondern im Gegenteil dekonstruiert. Dies geschieht, indem erörtert wird, dass sowohl das Geschlecht an sich als auch die Verknüpfung von Technik mit Männlichkeit soziale Konstrukte sind.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. familienfreundliche Arbeitszeiten werden als wichtiger Ansatz genannt, um den Frauenanteil in männerdominierten technischen Berufen zu erhöhen. Eine Umverteilung der gesamten anfallenden (bezahlten und unbezahlten) Arbeit steht jedoch nicht im Fokus der Studie.

Isolation, Überwachung, Kontrolle und erhöhter Stress als Folgen der Digitalisierung der Arbeitswelt werden nicht behandelt. Auch der Trend zu Prekarisierung und (Schein-) Selbstständigkeit wird nicht thematisiert, sondern der Fokus liegt eindeutig auf Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen.

4.2. Publikationen, in denen Geschlecht nicht explizit thematisiert wird

4.2.1. Soziale Risiken von Digitalisierungsprozessen

Diese Studie wurde im Auftrag der Arbeiterkammer Wien von Hubert Eichmann, Annika Schönauer, Philip Schörpf und Ademir Jatic durchgeführt und 2019 veröffentlicht. Die Autor*innen sind für die Forschungs und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) tätig. Die Studie behandelt die „Auswirkungen der Digitalisierung auf das Leben in der Stadt [Wien] und die damit verbundenen Hoffnungen wie auch mögliche Tücken“ (ebd.: 3). Geschlechtsspezifische Implikationen der Digitalisierung werden darin an einigen Stellen thematisiert, obwohl sie nicht im Mittelpunkt der Untersuchung stehen.

Im ersten Kapitel werden Befunde über die Digitalisierung der Arbeit dargestellt. Es enthält einen Abschnitt über „[g]eschlechtsspezifische Unterschiede und andere Differenzierungen“ (ebd.: 32). Laut den Autor*innen könnten Frauen von digitalen Veränderungen der Erwerbsarbeit stärker betroffen sein als Männer, weil im frauendominierten stationären Einzelhandel zunehmend Arbeitsplätze substituiert werden. Neu entstehende Stellen rund um den Online-Handel werden hingegen „überwiegend von Männern besetzt“ (ebd.). Andererseits gibt es jedoch auch „Chancen für Frauen, ihre Erwerbsbeteiligung zu erhöhen, da stereotype Annahmen wie z. B. die geringere Körperkraft von Frauen durch Entwicklungen in der Automatisierung an Relevanz verlieren“ (ebd.). Dass Frauen aufgrund hartnäckiger Geschlechterklischees in der Praxis meist trotz Automatisierung aus gut bezahlten Positionen und beruflichen Tätigkeiten ausgeschlossen werden (s. dazu Kutzner 2019: 392-393; vgl. Kap. 2.3.1. dieser Arbeit), wird dabei übersehen. Neben dem Faktor Geschlecht spielt auch das Alter „eine nicht unwesentliche Rolle“ (Eichmann/Schönauer/Schörpf/Jatic 2019: 32), denn es seien die älteren Generationen, die bei der Digitalisierung „nicht mehr mithalten können“ (ebd.).

Am Ende des Abschnitts wird ein Zukunftsszenario vorgestellt, demzufolge jene Männer, die über keine oder zu wenige IT-Qualifikationen verfügen, „in die Dienstleistung nah am Menschen [drängen], die kein Roboter erledigt: als Erzieher, Altenpfleger, Kindermädchen. (...) So fallen ihre Löhne. Es setzt sich fort, was schon zuvor zu beobachten war: die Spaltung des Arbeitsmarktes“ (ebd.). Dieses Zitat verdeutlicht zwar

jenes Lohngefälle zwischen verschiedenen Berufsgruppen, das bislang im Gender Pay Gap resultiert, dieser wird aber nicht problematisiert. Scheinbar sind die schlechten Löhne in den personenbezogenen Berufen nur ein strukturelles Problem, wenn Männer dort arbeiten. Dass dadurch eventuell mehr Frauen arbeitslos werden könnten, wird ebenfalls nicht erwähnt. Somit ist diese Darstellung eindeutig ‚gender-blind‘ und reproduziert implizit das Ideal des männlichen Familienernährers, der – im Gegensatz zu Frauen – auf einen anständigen Lohn angewiesen ist.

Im nächsten Unterkapitel wird die „Veränderung von Arbeitsbedingungen durch digitale Technologien“ (ebd.: 33) geschildert. Als erstes wird darin auf die höhere Arbeitsbelastung durch den Einsatz neuer Technologien hingewiesen. Wenn der Arbeitsprozess immer stärker von Maschinen gesteuert wird, müssen die Arbeiter*innen ihr Tempo diesen immer mehr anpassen und haben dadurch mehr Stress. Als Beispiel für gesundheitsschädliche Technologien werden in der Logistik eingesetzte Datenbrillen genannt. Auf diesen werden „den Beschäftigten die genauen Standorte der einzelnen Produkte angezeigt“ (ebd.: 33), was Unwohlsein, Kopfschmerzen, Übelkeit, Müdigkeit und Apathie auslösen kann. Der Grund dafür ist vermutlich die Dissonanz zwischen einer virtuell angezeigten Bewegung und dem Körper, der diese nicht ausgeführt hat. (vgl. ebd.)

Eine weitere Belastung stellt die Verdichtung der Arbeit dar. Es sollen immer mehr Aufgaben gleichzeitig erledigt werden und es steigt der Druck, auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein sowie im Ernstfall anstehende Aufgaben zu erledigen. Dabei wird es „immer mehr dem Individuum überantwortet, Grenzen zu ziehen“ (ebd.: 34), was gerade bei prekären Arbeitsbedingungen, beispielsweise in der Plattformökonomie, unmöglich ist. Auch Überwachung und Kontrolle werden durch Technik und Datenaufzeichnung verstärkt. Diese Möglichkeiten sollen laut den Autor*innen gesetzlich geregelt und eingegrenzt werden. (vgl. ebd.: 33-37)

Als nächstes wird darauf hingewiesen, dass einerseits offenbar überall ein immer höheres technisches Know-how verlangt wird, häufig in Kombination mit „Problemlösungsfähigkeiten, selbstgesteuerte[m] Handeln [und] Kommunikationsfähigkeiten“ (ebd.: 38). Andererseits öffnet sich im Zuge der Digitalisierung eine Qualifikationsschere, wobei gering qualifizierte Routinetätigkeiten langfristig ein hohes Substituierbarkeitspotential aufweisen. (vgl. ebd.: 37-40)

Am Ende des Unterkapitels wird noch erklärt, dass die Digitalisierung das Outsourcing, auch auf globalem Niveau, erleichtert.

Diese Prozesse bewirken, dass bisherige Institutionen des Arbeitsmarktes wie z.B. Beschäftigungsschutz, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, Kollektivvertragsverhandlungen sowie Strukturen für den sozialen Dialog teilweise wirkungslos werden. (ebd.: 40)

Dass ‚flexible‘ Arbeit – insbesondere von zuhause aus – häufig als Lösung mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt wird, diese jedoch nicht zwangsläufig verbessert, sondern vor allem individualisiert, wird nicht behandelt. Dass dieses Thema auch schon vor der Corona-Pandemie im Digitalisierungsdiskurs präsent war, zeigt die Expertise von Pimminger und Bergmann (vgl. dies. 2020: 21-24).

Auf das Kapitel zur Digitalisierung im Handel verweisen die Autor*innen der Studie zu *Sozialen Risiken von Digitalisierungsprozessen* bereits bei den geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf die Beschäftigung, da der Handel eine stark frauendominierte Branche ist (Eichmann/Schönauer/Schörpf/Jatic 2019: 32). Auch im entsprechenden Kapitel selbst weisen sie zunächst auf die Arbeitsplatzrisiken durch den Online-Handel sowie die Substituierung von Angestellten durch SB-Kassen hin.

Außerdem konstatieren sie einen Trend zur Verknüpfung von online und offline. Als Beispiel wird über das Konzept von Amazon Go informiert. Um dort einzukaufen, werden ein Amazon-Konto und eine App benötigt, über die man*frau sich beim Betreten des kassenlosen Geschäfts einloggt. Drinnen wird über Kameras kontrolliert, wer welche Produkte mitnimmt, über künstliche Intelligenz wird dann eine Rechnung erstellt. Der Geldbetrag wird einige Minuten nach Verlassen des Supermarktes automatisch vom Amazon-Konto abgebucht. Zwar gibt es Personal, dieses ist jedoch nur für die Zubereitung frischer Speisen und das Einsortieren von Waren zuständig, nicht für das Kassieren oder Kontrollieren der Kund*innen.

Zwar ist noch fraglich, ob die im kassierer*innenlosen Supermarkt eingesetzte Technologie für eine breitere Nutzung bereits ausgereift und ob das Konzept überhaupt mit europäischen Datenschutz-Richtlinien kompatibel ist, aber die allgemeine

Vorreiterrolle von Amazon bei Geschäftsmodellen und Technologieentwicklung könnte zu einer Ausweitung des Konzepts führen. (vgl. ebd.: 73-77)⁸

In Bezug auf den Online-Handel wird festgestellt, dass dieser vor allem zwischen 2011 und 2014 in Österreich stark gewachsen ist, was auf die „Diffusion des Smartphones“ (ebd.: 78) zurückgeführt wird. Außerdem wird aufgezeigt, dass 2017 55 Prozent des Umsatzes im Online-Handel ins Ausland abgeflossen sind. Laut den Autor*innen wird es neben weiterem Wachstum im Online-Handel mutmaßlich auch zu „gravierenden Umschichtungen in den Wertschöpfungsketten kommen (...), d.h. zu Fragmentierung und Neuzusammensetzung von Abläufen im Einzelhandel selbst sowie in der angrenzenden Logistik, Lagerhaltung und Zustellung“ (ebd.: 80). Online-Händler werden versuchen, ihren Marktanteil zu vergrößern, aber auch bislang stationäre Händler werden mehr Online-Dienstleistungen anbieten. (vgl. ebd.: 77-81)

Ein weiterer Effekt des Online-Handels ist, dass sich Preise bis zu mehrmals täglich ändern, eine „Innovation (aus Sicht von Händlern) bzw. ein Ärgernis (aus Sicht vieler Konsumenten)“ (ebd.: 81). Mit elektronischen Preisschildern an den Regalen könnte sich diese dynamische Preisgestaltung auch im stationären Handel etablieren. (vgl. ebd.: 81-82)

Die Beschäftigung in Handelssparten mit hohem Online-Umsatz sank zwischen 2008 und 2014 je nach Sparte um 10 bis 20 Prozentpunkte. Als für die Zukunft entscheidend ist laut den Autor*innen der Studie, wie stark der Online-Handel den stationären ablöse, was je nach Sparte variieren könne. Während der Lebensmittel-Einzelhandel als wenig betroffen eingeschätzt wird, ist die „mit 40.000 Beschäftigten relativ groß[e] Bekleidungsbranche“ (ebd.: 85) besonders gefährdet. Dass in dieser Sparte hauptsächlich Frauen arbeiten⁹, wird dabei nicht erwähnt. Allerdings wird erneut darauf hingewiesen, dass Frauen von der Ablösung des stationären durch den Online-Handel stärker betroffen

⁸ Bergmann, Meißner, Haselsteiner und Pretterhofer (2021) zufolge soll es in Europa bald mehrere Amazon-Fresh-Märkte geben, die nach diesem Prinzip funktionieren. Außerdem plant Aldi Süd, in Österreich vergleichbare kassenlose Hofer-Filialen zu eröffnen. (s. ebd.: 65)

⁹ Laut Lehrlingsstatistik waren 2021 von 918 Einzelhandels-Lehrlingen mit Schwerpunkt Textilhandel 786 weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 85,6 Prozent. (Quelle: Lehrlingsstatistik, https://www.bic.at/berufsinformation.php?beruf=einzelhandel-textilhandel_lehrberuf&brfid=1496&tab=11, letzter Zugriff: 13.09.2022)

sind als Männer. Ergänzt wird jedoch, dass auch die meist von Männern besetzten Arbeitsplätze in der Logistik langfristig substituiert werden könnten, wodurch die angesprochenen geschlechtsspezifischen Beschäftigungsrisiken gewissermaßen relativiert werden. Schlussendlich wird auch noch festgestellt, dass kleine und mittlere Unternehmen wohl eher verschwinden werden als große Handelsunternehmen. Auch hier gibt es keinerlei Hinweise darauf, wie viele betroffene kleine und mittlere Handelsunternehmer*innen Frauen sind. (vgl. ebd.: 82-85)

Im Abschnitt über Smart-Home-Anwendungen findet sich nichts zu der Frage, ob oder wie diese die unbezahlte, größtenteils von Frauen verrichtete Arbeit erleichtern können. Zunächst werden Umfrageergebnisse zu den wahrgenommenen Vor- und Nachteilen der entsprechenden Technologien aufgelistet, bei denen jedoch nicht zahlenmäßig zwischen Männern und Frauen differenziert wird. Als Vorteile werden hauptsächlich Zeitersparnis, Vereinfachung des Alltags und ein geringerer Energieverbrauch dank Smart-Home-Einrichtungen genannt. Als Nachteile und Sorgen werden Datenschutzbedenken, mögliche Hackerangriffe, anfallende Kosten sowie die Abhängigkeit von der Technik formuliert. Insgesamt stimmen mehr Menschen den Nachteilen als den Vorteilen zu, mit Ausnahme der Vereinfachung des Alltags, die sich 52 Prozent der Befragten erhoffen (im Gegensatz zu 49 Prozent, die Datensammlung befürchten, was der häufigste Einwand war). „Wie bei sonstigen technischen ‚Gadgets‘ ist die Akzeptanz bei Männern ausgeprägter“ (ebd.: 166) – leider wird jedoch nicht präzisiert, wie stark und warum. (vgl. ebd.: 166-168)

Der Preis einer kompletten Smart-Home-Lösung mit selbstregulierendem Licht etc. für ein 150 Quadratmeter großes Einfamilienhaus liegt laut den Autor*innen bei circa 10.000 Euro und ist damit zu teuer, um sich flächendeckend durchzusetzen. Allerdings gibt es für etwa 100 bis 150 Euro diverse sogenannte Sprachassistenten. Darunter fallen etwa Amazon Echo, besser bekannt als Alexa, Google Home oder Siri auf Apple-Geräten. Sie funktionieren bei kabellosem Internet am Smartphone, am Computer oder als eigenes Standgerät. Die Lautsprecher „können sowohl Wissensfragen beantworten, Bestellungen aufnehmen als auch Musik abspielen oder smarte Geräte steuern – potenziell von der Heizung bis zum Staubsauger“ (ebd.: 170). Neben der Überwachungsgefahr gerät man*frau beim sogenannten Voice-Shopping schnell in Abhängigkeit vom jeweiligen Anbieter: Wenn dem Amazon-Produkt Alexa diktiert wird, ein gewisses Produkt

einzukaufen, schlägt Alexa „entweder das zuletzt gekaufte Produkt vor oder die Vorauswahl von Amazon“ (ebd.). Weitere, gesellschaftlich relevante Gefahren bei intensiver Nutzung derartiger Geräte seien eine verminderte „Kommunikationskompetenz und Szenarien wie Polarisierung in Filterblasen bzw. Unfähigkeit zur Kompromissbereitschaft“ (ebd.: 171). (vgl. ebd.: 168-171)

Am Ende der Studie wird in der Zusammenfassung ein Überblick über zentrale Befunde gegeben und aus ihnen werden Schlüsse zu Risiken der Digitalisierung gezogen.

Zunächst wird betont, dass langsame Veränderungen in der Erwerbsarbeit im Digitalisierungsdiskurs oft übersehen werden. Tatsächlich verändern sich jedoch bereits jetzt viele Arbeitsschritte in der Produktion und bei Dienstleistungen. Allerdings könne „nicht oft genug betont werden, dass der Einsatz von neuen Technologien in Arbeitsprozessen keinen Naturgesetzen folgt, sondern politisch, organisatorisch und gesellschaftlich beeinflussbar ist und sich zudem wirtschaftlich rentieren muss“ (ebd.: 192). Insgesamt werde die Beschäftigung nicht abnehmen, sich jedoch verschieben. An dieser Stelle weisen die Autor*innen auch noch einmal darauf hin, dass es abgesehen vom Transportwesen wahrscheinlich vor allem in frauendominierten Bereichen wie dem Einzelhandel oder der Administration zu Beschäftigungsabbau kommen werde, „wohingegen in den männerdominierten MINT-Sektoren ein Jobwachstum vorausgesagt wird“ (ebd.: 192). (vgl. ebd.)

Andererseits ist ihnen zufolge schwer einzuschätzen, wie die Beschäftigung im Handel sich tatsächlich entwickeln wird, obwohl es insgesamt vermutlich zu Verlusten kommt. Der Online-Handel wird den Einzelhandel zwar mutmaßlich verringern, jedoch nicht ganz verdrängen. Besonders stark betroffen ist die Bekleidungsindustrie, für die prophezeit wird, dass vor allem Geschäfte in den Randbezirken von Wien sowie in kleineren Städten verschwinden werden. (vgl. ebd.: 193)

In Bezug auf die private Nutzung von Internet und technischen Endgeräten wird eine gewisse ‚Digital Divide‘ aufgrund der Gerätekosten sowie „fehlende[r] Basiskompetenzen im praktischen Umgang mit Technologien“ (ebd.: 194) konstatiert. Wer das Internet nicht nutzen kann, ist dabei potentiell von Wissensdefiziten sowie Kostennachteilen und Mehraufwand bei Offline-Käufen betroffen. Ein weiteres Problem ist die ungenügende Infrastruktur in ländlichen Gegenden, in denen es noch keine Breitbandanschlüsse gibt. Es werden jedoch auch noch einmal die Gefahren einer (zu)

intensiven Nutzung des Internets aufgezählt. Das größte Risiko ist dabei die Preisgabe persönlicher Daten, dazu kommen Manipulation, Abhängigkeit sowie die Verleitung von Social Media zur „Anpassung an die Kommerzialisierungslogiken (...), etwa in Form der beständigen Präsentation und Optimierung der eigenen digitalen Präsenz, des eigenen Auftritts bei Facebook, Instagram etc.“ (ebd.: 194-195). (vgl. ebd.) Auch die bereits erörterten Vor- und Nachteile von Smart-City- und Smart-Home-Anwendungen werden erneut aufgelistet. (s. ebd.: 195, vgl. auch ebd.: 168-171)

In den Schlussfolgerungen werden alle von den Autor*innen festgestellten Risiken der Digitalisierung zusammengefasst. Einleitend wird festgestellt, dass den Arbeitsmarkt betreffende Veränderungen deutlich besser reguliert werden können als die private Nutzung von Technik und Internet. Für Arbeitnehmer*innen braucht es vor allem ein besser an die Digitalisierung angepasstes berufliches Weiterbildungssystem. Konsument*innen, Patient*innen und Bürger*innen sind hingegen „permanent und relativ schutzlos dem Druck von IT-Anbietern und Plattformbetreibern (...) ausgesetzt“ (ebd.: 197), die Profit aus den persönlichen Daten der Nutzer*innen generieren. Diesbezüglich fordern die Autor*innen der Studie ebenfalls Regulierungen, ohne die von „den Internet-, Medien- und Telekommunikationsindustrien (...) wenig Entgegenkommen zu erwarten“ ist (ebd.: 197). (vgl. ebd.: 196-197)

Darüber hinaus weisen sie auch auf Risiken hin, die die Lohnarbeit betreffen. Diese werden zunächst mit den gesamtgesellschaftlichen Veränderungen in Zusammenhang gebracht. Dass *Digital Natives* eine höhere Bereitschaft zu zeitlich und örtlich flexibler Arbeit zeigen als ältere Menschen, wird darauf zurückgeführt, dass sie durch ihre private Social-Media-Nutzung eine „Always-On“-Alltags- und Freizeitkultur“ (ebd.: 197) verinnerlicht haben. Deshalb muss auch die private Nutzung von Technik und Internet im Blick behalten werden, wenn es darum geht, die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit zu regulieren. (vgl. ebd.)

Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass in Zukunft die Arbeitsleistung von Menschen von Algorithmen gemessen wird und der Output des Arbeitsprozesses die Arbeitszeit als Maßstab für die Vergütung ablöst. Dies käme laut den – diesbezüglich kritischen – Autor*innen einer „Wiedereinführung des Stücklohns“ (ebd.) gleich. Außerdem bezeichnen sie Höherqualifizierte, die von flexiblen Arbeitsbedingungen profitieren, als

„Gruppen, die ihre habitualisierten Normen der (vermeintlich) größeren Zeitautonomie etc. in weiterer Folge auch den sozial Schwächeren auferlegen“ (ebd.).

Eine weitere Gefahr stellt die Möglichkeit der totalen Überwachung dar. Datenakkumulation, Künstliche Intelligenz und ‚Smart-City‘-Anwendungen könnten zwar Effizienz, Geschwindigkeit, Komfort und Gesundheit steigern, andererseits ermöglichen diese Instrumente Staaten jedoch, die Bevölkerung total zu überwachen. Bei der Entscheidung, welche Technologien wie eingesetzt werden, könnten sich die Interessen von IT-Unternehmen und Politiker*innen gegenüber kritischen Stimmen von Expert*innen oder aus der breiten Bevölkerung durchsetzen. Solch anti-demokratischen Entscheidungen ermöglichen es letztlich, aus Daten Profit zu schlagen und gleichzeitig Menschen zu kontrollieren. (vgl. ebd.: 198)

Zuletzt wird noch gegenübergestellt, wer von der Digitalisierung profitiert, und wer durch sie benachteiligt wird. Gewinner*innen sind diejenigen, die über eine technische Ausbildung verfügen wie beispielsweise IT-Expert*innen. Es

werden Berufsgruppen mit einer technologisch-mathematisch (bzw. ökonomisch) geprägten Weltsicht immer wirkmächtiger; und mit der Erfolgzuschreibung wächst das Selbstbewusstsein, das eigene „Mindset“ anderen aufdrängen zu können (...). Das birgt Risiken einer Verengung von Perspektiven auf eine primär an technisch-ökonomischer Effizienz durchorganisierten Welt. (ebd.: 199-200)

Die Verlierer*innen der Digitalisierung sind gering qualifizierte Menschen und aktuell noch die älteren Generationen. Aus der Digitalisierung des Alltags sind neben letzteren vor allem diejenigen ausgeschlossen, die sich technische Endgeräte nicht leisten und somit deren Vorteile nicht nutzen können. Arbeitsplatzrisiken bestehen „dort, wo vergleichsweise leicht automatisierbare Routinetätigkeiten dominieren“ (ebd.: 200). Als nicht gefährdet betrachten die Autor*innen der Studie hingegen „soziale, interaktive, organisatorische oder kreative Tätigkeiten; dies auch, wenn man/frau nur über unterdurchschnittliche Kenntnisse verfügt“ (ebd.). Leider wird an dieser Stelle nicht erörtert, ob sich diese Tätigkeiten im Zuge der Digitalisierung aufwerten ließen, um ein weiteres Auseinanderdriften der Löhne zu verhindern. Dass dies nicht thematisiert wird, verwundert etwas, da im Absatz davor noch vor einer technokratischen „Verengung von Perspektiven auf eine primär an technisch-ökonomischer Effizienz durchorganisierten Welt“ (ebd.) gewarnt wurde. (vgl. ebd.: 199-200)

Meine in Abschnitt 3.1. formulierten Leitfragen lassen sich demnach folgendermaßen beantworten:

Dass Männer und Frauen unterschiedlich von den Arbeitsmarkteffekten der Digitalisierung betroffen sind, gilt laut dieser Studie offenbar nur für den Handel. Dass dort Frauenarbeitsplätze gefährdet sind und Männerarbeitsplätze entstehen, wird zwar mehrmals explizit erwähnt, jedoch immer auch relativiert, beispielsweise durch den Hinweis auf das Substituierbarkeitspotential gering qualifizierter Männerjobs oder die Tatsache, dass hauptsächlich ältere Menschen von der Digitalisierung ausgeschlossen sind. Es werden auch keine Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter im Zuge der Digitalisierung gefordert wie beispielsweise eine Aufwertung frauendominierter Dienstleistungen, die Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen oder gezielte Weiterbildungsmaßnahmen für die substituierbaren Kassiererinnen.

Geschlechterklischees werden zwar nicht explizit reproduziert, die ‚Gender-Blindness‘ des Textes verhindert jedoch deren Abbau sowie die Veränderung von materiellen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen.

Reproduktionsarbeit wird überhaupt nicht thematisiert. Weder wird die Frage erörtert, unter welchen Umständen ortsunabhängiges Arbeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern kann, noch wird auf die mögliche Erleichterung der Hausarbeit durch Geräte wie zum Beispiel Staubsaugerroboter eingegangen.

Überwachung und Kontrolle als Implikationen der Digitalisierung werden hingegen kritisch beleuchtet. Um sie einzudämmen, werden mehrmals entsprechende Regulierungen in der Arbeitswelt gefordert. Auch die Erfassung von Daten muss laut den Autor*innen reguliert und der Datenschutz ausgebaut werden. Die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit sowie der daraus resultierende Stress werden zwar problematisiert, die steigende Akzeptanz ‚flexibler‘ Arbeitsverhältnisse wird jedoch in Zusammenhang mit dem Social-Media-Konsum von ‚Digital Natives‘ gesetzt. Die Autor*innen der Studie sehen keine Möglichkeiten, junge Menschen vor schlechten Arbeitsbedingungen zu schützen, solange deren private Internetnutzung nicht „in den Blick gerät“ (ebd.: 197. Konkrete Regulierungen zur Abgrenzung von Arbeit und Freizeit – z.B. ein Verbot, Arbeitnehmer*innen während ihrer Ruhezeiten zu kontaktieren – werden nicht formuliert.

Die zunehmende Prekarisierung durch Outsourcing wird angesprochen. Auch auf die Gefahr von schlechteren Arbeitsbedingungen durch eine mögliche Normalisierung der

Bezahlung pro Produkt und nicht pro Arbeitsstunde wird hingewiesen. In einem von mir nicht näher analysierten Kapitel wird zudem gefordert, Plattformen als Arbeitgeber*innen zu definieren und den Menschen, die für diese arbeiten, Rechte wie beispielsweise die Eingliederung in die Sozialversicherung zu garantieren. (vgl. ebd.: 70-71)

4.2.2. New Digital Skills

Dieser im Mai 2020 erschienene Forschungsbericht (Bröckl/Bliem 2020) fasst die wichtigsten Erkenntnisse des gleichnamigen vom AMS durchgeführten Projekts zusammen. Im siebten Kapitel, betitelt als „Clusterspezifische Ergebnisse“ (ebd.:60), wird dargestellt, welche digitalen Kompetenzen laut Interviews mit Unternehmensvertreter*innen entwickelt werden müssen. Dabei wird zwischen verschiedenen „Branchenclustern“ – nämlich Bau, Büro und Verwaltung, Handel, Produktion sowie Tourismus und Wellness – differenziert. Am Ende jedes Abschnitts wird zusammengefasst, welche Kompetenzen in der jeweiligen Branche nötig seien. Aufgrund von Überschneidungen werde ich diese gesondert analysieren, um dabei auch je nach Branche unterschiedliche Erwartungen zu verdeutlichen.

Im ganzen Kapitel werden Unterschiede zwischen den Geschlechtern überhaupt nicht thematisiert. Zwar wird durchgängig von „MitarbeiterInnen“ (z.B. ebd.: 60, 62, 68) gesprochen, dass die untersuchten Branchen stark nach Geschlecht segregiert sind, wird jedoch völlig übergangen. Zum „Branchencluster ‚Büro und Verwaltung‘“ werden „neben Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung (...), Finanz-, Versicherungs- und Immobilienunternehmen sowie Beratungsunternehmen auch IT- und Telekommunikationsunternehmen“ (ebd.: 61) gezählt (vgl. auch ebd.: 68). Dadurch werden Unterschiede zwischen weiblich dominierten Bürojobs und männlich dominierten IT-Jobs verschleiert.

Die Digitalisierung von Pflege- bzw. Gesundheitsberufen wird nicht behandelt, ein entsprechender Branchencluster fehlt. Zwar ist die technologische Arbeit in personenbezogenen Dienstleistungen versteckt (s. Bergmann/Meißner/Haselsteiner/Pretterhofer 2021; vgl. Kap. 4.1.2.), jedoch werden gerade in der Pflege händeringend Arbeitskräfte gesucht. Deswegen scheint es besonders verwunderlich, dass in einer vom

AMS beauftragten Studie nicht untersucht wird, wie sich die Arbeit im Pflege- und Gesundheitsbereich verändert und wie sie zwecks Mitarbeiter*innen-Rekrutierung attraktiver gestaltet werden kann.

Als erstes wird die Baubranche behandelt. In dieser können mithilfe entsprechender Software „alle Arbeitsschritte eines Bauprojektes, also Design (Planung, Entwurf, Simulation, Analyse), Errichtung (Fertigung, Produktion, Material-, Termin- und Kostenplanung, Baustelle und Logistik) sowie Betrieb (Instandhaltung, Versorgung, Umbau, Entsorgung), digital dargestellt, administriert, koordiniert und dokumentiert werden“ (ebd.: 61). Maschinen wie Ziegelroboter können Routinetätigkeiten ersetzen und 3D-Druck mit Beton wird als Unterstützung komplexer Vorhaben genannt. Es wird darauf hingewiesen, dass große Bauunternehmen derartige Möglichkeiten viel eher nutzen können als kleine und mittelständige Firmen, denen „oft die notwendigen zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen“ (ebd.: 61) fehlen. (vgl. ebd.: 61-62) Eine digitale Kluft besteht aufgrund unterschiedlicher Ausbildung zwischen jüngeren und älteren Mitarbeiter*innen. Sie soll überwunden werden, indem die ‚Digital Natives‘ ihre Kenntnisse der Anwendung neuer Technologien an die ‚Digital Immigrants‘ weitergeben, sodass letztere „praxisbezogen lernen können“ (ebd.: 63). Abgesehen von unterschiedlichen technischen Kenntnissen haben viele Angestellte nur sehr geringe Deutschkenntnisse, was die Kommunikation untereinander und die Einführung neuer Technologien erschwert. (vgl. ebd.: 63-65)

Als Risiken der Digitalisierung in der Baubranche werden Überforderung und Stress genannt, weil schneller und über viele verschiedene Kanäle kommuniziert wird. Als Gegenmaßnahme braucht es laut Bröckl und Bliem klare Vorgaben durch das Unternehmen, aber auch „Kommunikationskompetenzen, die Fähigkeiten zur Kooperation, Offenheit und Freundlichkeit“ (ebd.: 64) aufseiten der Mitarbeiter*innen. Dass durch den Einsatz von Digitalisierung jeder Arbeitsschritt dokumentiert werden kann, könnte das Gefühl auslösen, überwacht zu werden. Neben Datenschutz-Spezialist*innen wird diesbezüglich die Etablierung einer „positive[n] Fehlerkultur“ (ebd.: 64) empfohlen. Der Sorge, dass durch die Digitalisierung analoges Fachwissen verloren gehe, steht die Chance gegenüber, dieses Fachwissen „durch digitale Formate (Video, Animationen, digital aufbereitete Grafiken) (...) konservieren zu können“ (ebd.: 64). (vgl. ebd.: 63-64)

Im Zuge der Digitalisierung sollen nicht nur Prozesse und Strukturen verbessert, sondern auch die Arbeitskultur verändert werden. Es wird vorgeschlagen, „mit Konzepten wie *Lean Management* oder agilen Methoden Verbesserungen herbeizuführen und eine Neuordnung der Rollen in Teams und Unternehmen (Verantwortlichkeiten, Kompetenzen, Zuständigkeiten) und eine neue Unternehmenskultur zu etablieren“ (ebd.: 65). Wie diese konkret aussehen sollen, wird jedoch nicht näher ausgeführt.

Weiterbildungsbedarf wird bezüglich digitaler Tools, Systeme und Anwendungen konstatiert. Es wird empfohlen, Mitarbeiter*innen einzeln zu schulen, um auf ihre individuellen Vorkenntnisse und Bedürfnisse eingehen zu können. Außerdem müssten die Schulungen freiwillig besucht werden und während der Arbeitszeit stattfinden. (vgl. ebd.: 65-66)

Der zweite behandelte „Branchencluster“ umfasst die Bereiche Büro und Verwaltung, zu denen wie bereits erwähnt auch die Arbeit im IT-Bereich gerechnet wird. Daraus erklärt sich auch, dass die Branche als „umfassend von Digitalisierung betroffen“ (ebd.: 68) beschrieben wird. Eine digitale Kluft zwischen den verschiedenen Beschäftigten, die Bürotätigkeiten ausüben, wird nicht erwähnt – obwohl Bürokauffrauen sicherlich andere digitale Kenntnisse haben als in einer HTL oder gar Universität ausgebildete IT-Fachkräfte.

Als Nachteile der Digitalisierung werden die mögliche Überwachung der Mitarbeiter*innen, die Angst vor zu hoher Technikabhängigkeit bzw. technischen Ausfällen sowie die starke Beschleunigung von Arbeitsabläufen und Kommunikation genannt. Deswegen sollen die neuen digitalen Strukturen stärker an den Angestellten und ihren Potentialen als an den Technologien ausgerichtet werden. Außerdem sollen die Mitarbeiter*innen durch die höhere Transparenz nicht verunsichert werden- Konkretere Vorschläge fehlen in der Studie jedoch. (vgl. ebd.: 68-69)

Auch in den Büros soll eine neue Arbeitskultur eingeführt werden. Hierarchien und Abteilungsdenken sollen durch prozess- und projektorientierte Abläufe sowie Interdisziplinarität ersetzt werden. Damit dies gelingt, müssen die Mitarbeiter*innen kooperationsbereit, teamfähig und offen sein. Die Internationalisierung und die Arbeit in virtuellen Teams mit internationalen Fachkräften erfordert darüber hinaus soziale und kulturelle Offenheit und gute Umgangsformen. (vgl. ebd.)

Bezüglich der Flexibilisierung der Arbeit wurde von Führungskräften beobachtet und in den Interviews ausgesprochen, dass das Arbeiten vor Ort wichtig für den sozialen Zusammenhalt und das Betriebsklima ist und deswegen nicht vollständig durch Home-Office ersetzt werden sollte. Dennoch stellt die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit „eine große Herausforderung dar“ (ebd.: 70). Um diese zu meistern, müssen die Mitarbeiter*innen „strukturiertes Arbeiten, Selbstmanagement und die Fähigkeit sich abzugrenzen und rechtzeitig ‚Nein‘ zu sagen“ (ebd.) beherrschen. Außerdem müssen sie fähig sein, wichtige von unwichtigen Informationen zu unterscheiden, offenbar um von der Informationsflut nicht überfordert zu werden. Eine weitere wichtige Kompetenz ist der richtige Umgang mit Daten. Diese müssen einerseits im Sinne der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) geschützt werden, andererseits sollen sie jedoch so gut wie möglich zur Profitsteigerung genutzt werden. (vgl. ebd.)

Auch das Thema Weiterbildung wird erörtert. Dass Berufe und Tätigkeiten sich verändern, wird von Unternehmensvertreter*innen als „Chance für MitarbeiterInnen, sich – ihren Interessen entsprechend – mit neuen Aufgaben zu beschäftigen und Weiterbildungen zu absolvieren“, verstanden (ebd.: 71). Von den Angestellten wird „Veränderungsbereitschaft, Selbstständigkeit und Eigeninitiative“ (ebd.) erwartet. „Führungskräften kommt hier die wichtige Rolle zu, die MitarbeiterInnen bei der Umstellung zu begleiten, Ängste zu nehmen und für neue Aufgaben zu begeistern“ (ebd.).

Auch die Handelsbranche ist von der Digitalisierung betroffen, vor allem durch die Ausweitung des Online-Handels. Doch auch im stationären Handel gibt es diverse Möglichkeiten, digitale Technologien einzusetzen. Eine Herausforderung stellt dies vor allem für Unternehmen und Führungskräfte dar, die vor der Entscheidung stehen, in welche digitalen Produkte, Systeme und Geschäftsmodelle es sich zu investieren lohnt. (vgl. ebd.: 74-75)

Die Mitarbeiter*innen im Handel brauchen zunehmend sowohl traditionelle Skills, beispielsweise im Umgang mit Kund*innen, als auch digitale Kenntnisse. Diesbezüglich wird angemerkt, dass nicht nur älteren Mitarbeiter*innen die technischen Kenntnisse fehlen. Jüngere, die hauptsächlich online kommunizieren, hätten „Nachholbedarf“ (ebd.: 76) bei der Kommunikation mit und Beratung von Kund*innen und seien nicht serviceorientiert genug. Bezüglich Weiterbildung der Beschäftigten seien die Unternehmen „verstärkt gefordert, ihre MitarbeiterInnen dabei zu unterstützen, immer am

Laufenden zu bleiben und das Produkt-Know-how ebenso wie die Beratungskompetenz zu vertiefen, insbesondere durch den Einsatz digitaler Lern-Tools wie E-Learning-Angebote“ (ebd.: 76). Außerdem wird ein – aufgrund der Wissenskluft zwischen den Generationen – „großes Potenzial für den intergenerationellen Know-how-Transfer“ (ebd.) festgestellt. Formale Schulungen werden nicht explizit empfohlen, offenbar bleibt es den Unternehmen überlassen, ob sie ihren Angestellten eine formale Höherqualifizierung ermöglichen oder ob der Umgang mit neuen Technologien durch ‚Learning by Doing‘ erworben werden soll.

In der kaufmännischen Ausbildung werde es immer wichtiger, für den Online-Handel wichtige Kompetenzen zu vermitteln. Dies werde zwar bereits versucht, jedoch sei „schwer vorauszusagen (...), welche Technologien und Geschäftsmodelle sich längerfristig durchsetzen werden“ (ebd.: 78).

Notwendige technische Kompetenzen scheinen am „Shopfloor“ (ebd.: 75) jedoch nicht so wichtig zu sein wie das kund*innenorientierte Service. Eine Herausforderung im Zuge der Digitalisierung ist, dass Kund*innen sich im Internet über Produkte informieren und von den Verkäufer*innen deshalb hohes Wissen und eine ausführliche persönliche Beratung erwarten. Auch bei der Zusammenführung von online und offline angebotenen Dienstleistungen sollen die Interessen der Kund*innen im Mittelpunkt stehen, indem ihnen z. B. ermöglicht wird, ein online gekauftes Produkt im Geschäft zurückzugeben. Aus den gestiegenen Ansprüchen ergibt sich „eine Reihe von Herausforderungen. Umfassende Beratung und serviceorientierte Problemlösung werden immer wichtiger, dafür ist vermehrt Eigeninitiative gefragt“ (ebd.: 75). (vgl. ebd.: 75-76)

Eine weitere digitalisierungsgetriebene Veränderung seien bessere Kommunikationsmöglichkeiten, die die Informationsweitergabe vereinfachen. Als nachteilig wird das gestiegene Tempo der Kommunikation betrachtet und, dass Aussagen und Vereinbarungen unverbindlicher werden. Auch die starke Abhängigkeit von Technologien, bei deren Ausfall oft kaum weitergearbeitet werden kann, wird kritisiert; außerdem „nehmen Fälle von Betrug und Sicherheitsbedrohungen durch Schadsoftware zu“ (ebd.: 77). Mitarbeiter*innen, die den Beruf im Verkauf vor allem gewählt haben, um mit Menschen zu arbeiten, sind damit konfrontiert, dass sie nun mit digitalen Tools und Systemen arbeiten und die grundlegenden „Unternehmensprozesse und ihre Position darin immer besser kennen, verstehen und entsprechende Informationen und Wissen aufnehmen und weitergeben können“ (ebd.: 76-77) müssen. (vgl. ebd.)

Dazu kommt die Herausforderung, mit Daten richtig umzugehen. Es ist wichtig, Datenschutz-Bestimmungen einzuhalten, gleichzeitig besteht jedoch die Möglichkeit, mithilfe von gesammelten Daten neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. (vgl. ebd.: 77) Genau wie im „Branchencluster ‚Büro und Verwaltung‘“ wird also auch für den Handel empfohlen, von Daten zu profitieren, sofern die Gesetze dies zulassen.

Eine Veränderung der Arbeitskultur wird im Handel nicht verlangt. Allerdings wird darauf eingegangen, dass „[a]bseits des Shopfloors“ (ebd.: 77), also in der Logistik, im Transport sowie beim Online-Handel, Teams zunehmend internationaler und diverser werden. Deswegen sollen die dort beschäftigten Mitarbeiter*innen folgende Eigenschaften kultivieren: Soziale und kulturelle Offenheit, Kommunikationskompetenzen, Teamfähigkeit sowie „den Mut, sich aus der eigenen Komfortzone zu bewegen, z.B. Englisch als Arbeitssprache zu verwenden“ (ebd.: 77). Es wird also auch von potentiell gering qualifizierten Arbeitskräften viel verlangt; mögliche Fortbildungsmaßnahmen (z.B. um Sprachkenntnisse zu erwerben) oder entsprechende Vergütung der erwarteten Kompetenzen werden diesbezüglich nicht erwähnt.

Als nächstes wird die Digitalisierung im „Branchencluster ‚Produktion‘“ erörtert, der „als einer der Treiber der Digitalisierung“ (ebd.: 79) bezeichnet wird. Auch in der sogenannten Industrie 4.0 sehen die Autor*innen eine digitale Kluft zwischen jüngeren und älteren Mitarbeiter*innen:

Junge MitarbeiterInnen haben durch ihre Ausbildung die Aspekte des digitalen Arbeitens oft schon stärker internalisiert. Ältere MitarbeiterInnen hingegen tun sich vielerorts schwer und haben oft schon bei einfachen Digitalisierungsschritten Probleme. Führungskräften kommt hier die Rolle zu, den Nutzen der digitalen Tools zu vermitteln und den MitarbeiterInnen genug Zeit für die Umstellung zu geben. (ebd.: 81)

Eine andere Herausforderung ist die Angst der Angestellten, von Maschinen ersetzt zu werden. Hier gilt es gegenzusteuern, „denn menschliche Arbeitskraft soll nicht ersetzt, sondern durch die Digitalisierung ergänzt und unterstützt werden“ (ebd.: 80). Um mit den entsprechenden Technologien arbeiten zu können, wird die „Kenntnis der digitalen Tools und Systeme und das Grundverständnis über Prozesse, Strukturen und Standards“ (ebd.) zunehmend wichtiger, und zwar auf allen Ebenen. Deswegen benötigen die Mitarbeiter*innen „Lernfähigkeit, Weiterbildungsbereitschaft und Anpassungsfähigkeit“ (ebd.: 81).

Jedoch sind nicht alle digitalen Systeme gleich praxistauglich und benutzer*innenfreundlich. Dies soll bedacht werden, um nicht automatisch den Mitarbeiter*innen die Schuld zu geben, wenn etwas nicht funktioniert. Damit die Angestellten zudem nicht „durch den zunehmend stärkeren Informationsfluss und mehr Kommunikation überfordert werden“ (ebd.: 81) braucht es klare Regeln und Standards für die Kommunikation und Informationsweitergabe. (vgl. ebd.: 80-81)

Bezüglich Weiterbildungsangeboten soll auch den Beschäftigten in der Produktion „die Chance gegeben werden, neue – ihren Interessen entsprechende – Tätigkeitsbereiche zu übernehmen“ (ebd.: 81), denn dann sei ihre Bereitschaft höher, etwas Neues zu lernen. Wie Schulungen aussehen sollen, wird jedoch nicht konkretisiert. Wie für den Handel wird auch hier auf das Potential des intergenerationellen Austauschs von Wissen hingewiesen. Insgesamt ist fragwürdig, ob tatsächlich alle in der Industrie Beschäftigten unabhängig von ihren Vorkenntnissen wirklich die Chance haben, sich auf Betriebskosten gemäß den eigenen Interessen weiterzubilden.

Eine weitere Parallele zur als Büroarbeit bezeichneten IT-Branche liegt darin, dass auch in der Produktion eine neue Arbeitskultur entstehen soll. Da die Zusammenarbeit von Allrounder*innen mit Spezialist*innen zur Produktivitätssteigerung unerlässlich ist, wird Teamfähigkeit immer wichtiger. Da oft interdisziplinär, z.B. mit IT-Fachkräften, zusammengearbeitet werden muss, müssen die Mitarbeiter*innen sich offen und verständnisvoll zeigen. Die „Offenheit gegenüber Neuem (kulturell, sozial) und gute Kommunikationsfähigkeit“ (ebd.: 82) wird zudem verlangt, weil immer mehr in globalen, teilweise virtuellen Teams gearbeitet wird. (vgl. ebd.)

Das Ende des Abschnitts über den „Branchencluster ‚Produktion‘“ widmet sich dem richtigen Umgang mit Daten. Den Daten, die „im Produktionsprozess oder in anderen Bereichen des Unternehmens entstehen“ (ebd.: 83), wird großer Wert beigemessen. Deswegen müssten die Mitarbeiter*innen in der Lage sein, „Daten auszuwerten, zu interpretieren und in ihre Tätigkeiten zu integrieren. Sie benötigen heute zunehmend eine ganzheitliche Sicht auf Daten in Bezug auf die Unternehmensprozesse sowie analytische Fähigkeiten und vernetztes Denken“ (ebd.). Aufgrund der höheren Transparenz der Arbeitsschritte durch digitale Aufzeichnungen soll jedoch innerbetrieblich klar kommuniziert werden, wie welche Daten genutzt werden, um die Mitarbeiter*innen nicht zu verunsichern. Dabei müssen natürlich die DSGVO-Richtlinien eingehalten werden.

Dass überhaupt Daten über die Arbeit der Beschäftigten gesammelt werden, wird jedoch nicht kritisiert. (vgl. ebd.)

Als letztes wird in dem Kapitel der „Branchencluster ‚Tourismus und Wellness‘“ behandelt. Dort hat laut den Autor*innen der Studie niemand „Angst vor Verdrängung“ (ebd.: 85) durch Technologien; im Gegenteil bietet die Digitalisierung Chancen, die Mitarbeiter*innen bei einfachen Routinetätigkeiten zu unterstützen, Prozesse zu optimieren und so insgesamt die Serviceleistung zu verbessern. Als Beispiel werden Online-Buchungen und Online-Bewertungen genannt. (vgl. ebd.)

Ähnlich wie im Handel werden die Herausforderungen weniger darin gesehen, den grundlegenden Umgang mit Technologien zu erlernen, sondern den gestiegenen Ansprüchen der Kund*innen gerecht zu werden. Das Service steht im Mittelpunkt und soll durch die Arbeit mit digitalen Geräten nicht beeinträchtigt werden. Einschlägige Veränderungen durch die Digitalisierung sind die „Ausdifferenzierung der Reservierungs- bzw. Buchungsmöglichkeiten (eigene Website, E-Mail, Telefon, mehrere Buchungsplattformen, Reisebüros etc.)“ (ebd.: 86), wodurch Mitarbeiter*innen mehrere Kommunikationskanäle gleichzeitig nutzen müssen und der Druck steigt, möglichst schnell auf Anfragen zu antworten. Da sich Gäste zunehmend selbst im Internet über Sehenswürdigkeiten, deren Öffnungszeiten etc. informieren, müssen auch die Mitarbeiter*innen diesbezüglich immer auf dem neuesten Wissensstand sein. Die größte Herausforderung scheinen die eingangs bereits erwähnten Online-Bewertungen zu sein, deren Betreuung „immer wichtiger und gleichzeitig aufwändiger“ (ebd.: 87) wird und die Fähigkeit zum Beschwerdemanagement erfordert. (vgl. ebd.: 85-87)

Der Fokus liegt hier also eindeutig auf Kommunikationsfähigkeiten, online und offline. Wenig überraschend werden digitale Kommunikationsmöglichkeiten sehr positiv gesehen. Durch interne Kommunikation per Mail oder App können „schnell und situationsangepasst Information übertragen werden“ (ebd.: 87). Wie bereits erwähnt, wurden für die Studie Gespräche mit Unternehmensvertreter*innen geführt, die dargestellten Ergebnisse spiegeln also deren Sicht wider. Ob die Mitarbeiter*innen schnellere Kommunikation als Stressfaktor empfinden, wird nicht beleuchtet.

Auch ein professioneller Umgang mit Social Media wird von letzteren verlangt. Grundkenntnisse aufgrund privater Nutzung der Kanäle werden zwar geschätzt, die „berufliche Nutzung bedarf jedoch in der Regel genauerer Kenntnisse der Möglichkeiten,

Gepflogenheiten und auch Grenzen der Tools“ (ebd.: 88). Dazu „müssen die zuständigen MitarbeiterInnen erst Expertise aufbauen“ (ebd.), wie diese erworben werden soll, wird nicht präzisiert.

In Zusammenhang mit der Social-Media-Nutzung wird auch der Umgang mit Gästedaten diskutiert. Diese bieten „große Chancen für die Branche, so z.B. für Marketing- und Werbezwecke oder zur Sammlung von spezifischen Vorlieben von StammkundInnen“ (ebd.: 88). Natürlich müssen aber auch Datenschutz-Vorgaben eingehalten werden, nicht nur von Rezeptionist*innen, sondern auch von Reinigungsfachkräften, die mit Gäste- und Zimmerlisten arbeiten. (vgl. ebd.)

Eine weitere Herausforderung für Tourismusbetriebe ist die Erwartung der Gäste, dass es in der Unterkunft schnelles WLAN gebe, was entsprechende Investitionen nötig macht und aufgrund mangelnder Breitband-Infrastruktur in manchen Regionen schwierig ist. (vgl. ebd.: 89)

Wie bereits erwähnt endet der Abschnitt zu jedem „Branchencluster“ mit einer Aufzählung der Kompetenzen, die von Mitarbeiter*innen erwartet werden. Branchenübergreifend braucht es laut der Studie neben Fachkompetenzen IT-Grundkompetenzen, IT-Anwendungskompetenzen und eine Kombination dieser Fähigkeiten. Darüber hinaus gelten überall Kommunikationskompetenzen als wichtig. Die Mitarbeiter*innen müssen einschätzen können, was wann wem über welchen Kanal kommuniziert werden soll. Im Tourismus umfasst das auch Social-Media-Kompetenz. Außerdem wird von allen Beschäftigten gefordert, offen für Veränderungen und neue Anforderungen zu sein. Außer in der IT wird dies oft als „Offenheit und Lernbereitschaft für [den] Wissenstransfer zwischen KollegInnen, vor allem ‚Digital Natives‘ und ‚Digital Immigrants‘“ (ebd.: 78) beschrieben.

Ein weiteres branchenübergreifendes Thema ist der Umgang mit Daten. Die DSGVO-Vorgaben müssen bekannt sein und eingehalten werden, gleichzeitig soll der Wert von Daten erkannt und genutzt werden. Im Handel wird in diesem Zusammenhang auf die Gefahr von Schadsoftware und Betrugsmöglichkeiten hingewiesen. (vgl. ebd.: 66-67, 72-73, 78-79, 83-84, 90)

Branchenspezifische Erwartungen sind vor allem im „Branchencluster ‚Büro und Verwaltung‘“ auffällig. Hier wird neben Veränderungsbereitschaft und Flexibilität von

den Mitarbeiter*innen auch erwartet, Grenzen ziehen zu können, strukturiert zu arbeiten sowie Eigeninitiative und Selbstmanagement zu beherrschen. (vgl. ebd.: 72-73)

Wie bereits erwähnt, werden unter Büroarbeit auch IT-Berufe subsumiert. Der Fokus auf technische Kompetenzen und immerwährende digitalisierungsgetriebene Veränderungen erwecken den Eindruck, dass die IT-Branche den Abschnitt des Kapitels sogar dominiert, auch wenn dies nicht explizit gemacht wird. Somit haben wir es mit drei stark männlich dominierten Branchen zu tun: dem Bau, der IT-,Büroarbeit‘ und der Produktion. Tatsächlich gibt es in den Anforderungen an die Mitarbeiter*innen dieser Branchen weitere Parallelen, welche nicht für den Handel und den Tourismus gelten. Neben der „Aufgeschlossenheit gegenüber Veränderungen“ (ebd.: 66, 83) werden vor allem soziale Kompetenzen verlangt. Die Mitarbeiter*innen müssten sich bei der Zusammenarbeit mit anderen Menschen kooperativ, kollaborativ und teamfähig verhalten, zudem sei aufgrund von globalisierten Teams kulturelle Offenheit vonnöten. (vgl. ebd.: 66-67, 72-73, 83-84) Im Handel sei es hingegen hauptsächlich wichtig, kund*innenorientiert zu arbeiten sowie Produktinformationen und Trends zu kennen. Im Tourismus kommt dazu noch das Beschwerdemanagement, sowohl analog als auch digital. Offenheit und Teamfähigkeit werden in diesen Branchen anscheinend vorausgesetzt, denn sie werden nicht explizit verlangt. (vgl. ebd.: 78-79, 90)

Auch bei den nach den verlangten Kompetenzen und Fertigkeiten jeweils aufgelisteten „Lösungsansätze[n] und Handlungsempfehlungen“ (z. B. ebd.: 67, 84 u.a.) gibt es zahlreiche Überschneidungen zwischen den einzelnen Branchen. Überall sollen die Dringlichkeit der Digitalisierung sowie Nutzen und Funktion digitaler Tools und Services kommuniziert werden. Mitarbeiter*innen müssen gezielt und umfassend geschult werden, wobei sie vor allem IT-Anwendungskenntnisse erwerben sollen. Doch auch höhere Kenntnisse sollen auf- bzw. ausgebaut werden, vor allem auf der Führungsebene. Darüber hinaus wird empfohlen, die Mitarbeiter*innen in Veränderungen miteinzubinden, um deren Offenheit und Freiwilligkeit zu fördern.

Am Bau sowie in der Produktion soll eine digitale Strategie entwickelt werden. Analoge und digitale Expertise soll je nach betriebsspezifischen Bedürfnissen zusammengeführt werden. Den Mitarbeiter*innen müsse vermittelt werden, dass die Digitalisierung kein Hype, sondern eine nachhaltige Veränderung sei.

Um die Digitalisierung im Handel, im Tourismus und bei Bürotätigkeiten zu beschleunigen, sollen Weiterbildungsangebote ausgebaut werden. Dazu werden insbesondere Online-Learning-Tools empfohlen. Auch der bereits erwähnte „Wissenstransfer zwischen ‚digital natives‘ und ‚digital immigrants‘“ (ebd.: 66) soll gefördert werden; außerdem sollen digitale Inhalte in der Ausbildung aktualisiert werden.

Für die Baubranche wird empfohlen, Arbeitsprozesse mithilfe digitaler Möglichkeiten zu verbessern und den Praxisbezug in der Ausbildung durch eine engere Zusammenarbeit von Betrieben mit Betriebsschulen, Fachhochschulen und Universitäten zu stärken. Außerdem soll auf Methoden wie „kollektives Arbeiten und Lean Management“ (ebd.: 67) sowie Teamarbeit gesetzt werden. Mitarbeiter*innen mit unterschiedlichen Kompetenzniveaus sollen zusammenarbeiten, um voneinander zu lernen. Nutzen und Einsatzmöglichkeiten digitaler Technologien sollen von sogenannten Multiplikator*innen an die Kolleg*innen vermittelt werden.

Für den „Branchencluster ‚Büro und Verwaltung‘“ wird dezidiert empfohlen, den Beschäftigten Büroräume zur Verfügung zu stellen, also nicht ausschließlich auf Home-Office zu setzen. Außerdem sollen „agile Teamstrukturen und kollaboratives Arbeiten“ (ebd.: 74) gefördert werden. Für den Informations- und Datenaustausch braucht es Regeln, die den Mitarbeiter*innen kommuniziert und mit ihnen abgestimmt werden sollen.

Sowohl bei Bürotätigkeiten als auch in der Produktion soll den Beschäftigten ermöglicht werden, sich ihren Interessen entsprechend fortzubilden; wie mit Information und Daten umgegangen wird, soll in beiden „Branchenclustern“ offen kommuniziert werden.

Die Empfehlungen für den Handel konzentrieren sich hingegen auf kund*innenorientiertes Service. Mitarbeiter*innen brauchen vor allem Anwendungskenntnisse, um digitale Technologien (besser) nutzen zu können. Diese sollen ihnen immerhin die Arbeit erleichtern – ich erinnere an dieser Stelle an die Waagen in der Feinkostabteilung (s. Bergmann/Meißner/Haselsteiner/Pretterhofer 2021: 31; vgl. Abschnitt 4.1.2.). Das vorrangige Ziel dabei ist jedoch, „den gestiegenen KundInnenansprüchen begegnen zu können“ (Bröckl/Bliem 2020: 79). Außerdem sollen digitale Tools und Systeme zur Kommunikation genutzt und immerhin deren Praxistauglichkeit mit den Beschäftigten abgestimmt werden. Außerdem wird die Kombination von Online- und stationärem Handel empfohlen.

Die Empfehlungen für den Tourismus sind, abgesehen von den branchenübergreifenden, denen im Handel ähnlich. Die Digitalisierung wird hier vor allem als Erweiterung der Kommunikationsmöglichkeiten gesehen, was in erster Linie Anwendungskenntnisse erfordert. Aufgrund der steigenden Ansprüche der Kund*innen müssen „Standards in der Kommunikation (vor allem beim Beschwerdemanagement)“ (ebd.: 91) definiert und vermittelt werden. Somit wird auch in den branchenspezifischen Empfehlungen ein Unterschied zwischen den personenbezogenen Dienstleistungen und den Berufen mit vorrangig nicht-interaktiven Tätigkeiten deutlich. (vgl. ebd.: 67, 73-74, 79, 84, 91)

Um die in Abschnitt 3.1. formulierten Leitfragen zu beantworten, muss zunächst wiederholt werden, dass geschlechtsspezifische Auswirkungen der Digitalisierung überhaupt nicht thematisiert werden. Dementsprechend werden auch keine Empfehlungen für mehr Gleichstellung im Zuge der Digitalisierung formuliert. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird ebenfalls nicht erwähnt.

Es lassen sich jedoch implizite Geschlechtskonstruktionen erkennen. Für die männerdominierten Branchen (Bau, IT, Produktion) werden andere Kompetenzen und Lösungsansätze empfohlen als für die interaktiven Berufe im Handel und Tourismus. In letzteren wird einerseits eine gewisse Kommunikationskompetenz vorausgesetzt, die in den Männerdomänen nicht selbstverständlich zu sein scheint. Andererseits wird die Interaktion mit Kund*innen und die Serviceorientierung als das Zentrale in diesen Berufen herausgestrichen und die technologische Arbeit somit ‚versteckt‘. Dadurch wird ein großer Unterschied zwischen männlich und weiblich konnotierten Tätigkeiten konstruiert. In männerdominierten Berufen braucht es mehr IT-Kenntnisse, aber auch Kommunikationskompetenz muss erst erlernt werden. Die interaktiven Berufe bleiben durch das technikfreie Image und die verlangten Kernkompetenzen wie Kommunikationsfreude, Verständnis gegenüber Kund*innen und Serviceorientierung weiblich konnotiert.

Die Gefahr der Isolation wird implizit angesprochen, indem positive Erfahrungen mit der Arbeit in Büroräumen (im Gegensatz zum Home-Office) geschildert werden und empfohlen wird, diese beizubehalten. Auch die mögliche Überwachung durch digitale Technologien wird angesprochen. Diesbezüglich soll den Beschäftigten durch die richtige Kommunikation die Angst vor Überwachung genommen werden. Dass Daten gesammelt

werden, wird hingegen nicht kritisiert, sondern als Geschäftsmodell gesehen. Bei der Datenakkumulation sollen zwar keine gesetzlichen Regelungen missachtet werden, im legalen Rahmen wird sie jedoch durchwegs positiv betrachtet.

Erhöhter Stress durch mehr oder andere Arbeit als bisher wird nicht als große Gefahr gesehen. Im Gegenteil wird von Beschäftigten Anpassungsfähigkeit, Offenheit für Neues und Lernbereitschaft gefordert. Damit wird im Sinne der neoliberalen Doktrin agiert, der zufolge die Menschen den Umständen ausgeliefert sind und sich eben anpassen müssen – sowohl an Veränderungen, als auch an schlechte Arbeitsbedingungen. In der als Büroarbeit getarnten IT-Branche werden auch explizit Eigenverantwortung und die Fähigkeit erwartet, die Entgrenzung der Arbeit selbst zu managen. Dies bestätigt, dass Digitalisierung und neoliberale Transformation gegenwärtig Hand in Hand gehen und gemeinsam durchgesetzt werden.

4.2.3. Digitalisierung in Österreich: Fortschritt und Home-Office-Potential

Dieser Beitrag erschien im Juni 2020 in einem der Monatsberichte des WIFO. Im Kontext der Corona-Pandemie berichten Julia Bock-Schappelwein, Matthias Firgo und Agnes Kügler darin „über den Stand des digitalen Transformationsprozesses in Österreich im EU-Vergleich“ (ebd.: 528) und insbesondere über das Home-Office-Potential des österreichischen Arbeitsmarktes. Konkret wird beleuchtet, wie gut Unternehmen und Arbeitskräfte in Österreich vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie digital gerüstet waren, „um die aktuellen Herausforderungen zu meistern“ (ebd.: 528).

Als Einstieg wird der Stand der Digitalisierung in Österreich mit jenem in anderen Ländern der Europäischen Union (EU) verglichen. Laut Daten aus dem Jahre 2018 wurden in Österreich überdurchschnittlich viele öffentliche Dienstleistungen wie beispielsweise die Kommunikation mit Behörden online abgewickelt. Die Voraussetzungen für die Nutzung von schnellem Breitband-Internet werden als gut und die Preise dafür als vergleichsweise günstig bezeichnet. Die Verbreitung von digitalen Grundkenntnissen sowie deren Nutzung in der Bevölkerung (beispielsweise um im Internet einzukaufen) ist durchschnittlich bis leicht erhöht im Vergleich zu anderen EU-Ländern. Der Anteil an MINT-Absolvent*innen unter allen Universitäts-

Absolvent*innen sowie der Anteil an IKT-Spezialist*innen unter allen Beschäftigten ist überdurchschnittlich hoch.

Neben diesen positiven Befunden gibt es jedoch auch Punkte, bei denen Österreich anderen Ländern nachhinkt. Vor der Corona-Pandemie wurden Möglichkeiten des digitalen Gesundheitswesens wie z.B. elektronische Verschreibungen nur in sehr geringem und unterdurchschnittlichem Ausmaß genutzt. Auch die Nutzung von Cloud-Diensten durch Unternehmen ist unterdurchschnittlich und die Nachfrage nach schnellem Internet in der Bevölkerung ist geringer als im EU-Durchschnitt. (vgl. ebd.: 529-531)

Das Home-Office-Potential in Österreich wird von den Autor*innen des Berichts als hoch eingeschätzt. Insgesamt arbeiten rund 45 Prozent der unselbstständig Beschäftigten (47 Prozent der Frauen und 43 Prozent der Männer) in Berufen mit nicht-manuellem Tätigkeitsschwerpunkt ohne persönlichen Kundenkontakt. Außerdem üben 22 Prozent der Beschäftigten (25 Prozent der Frauen und 19 Prozent der Männer) Berufe mit kognitivem Routine-Schwerpunkt wie beispielsweise Büroarbeit aus. Diese Tätigkeiten können im Home-Office erledigt werden. Die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen ihren Beruf im Home-Office ausüben können, steigt mit ihrer formalen Ausbildung. Unter Absolvent*innen von Berufsbildenden Höheren Schulen sowie Universitäten ist das Home-Office-Potential besonders hoch, weil sie häufig kognitive Routinetätigkeiten in ihrem Beruf verrichten. Auch in der IKT-Branche, bei freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie im Unterrichtswesen könne im Home-Office gearbeitet werden. Ein gewisses Potential wird auch bei Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, in der Immobilienwirtschaft und der öffentlichen Verwaltung geortet. (vgl. ebd.: 533-535)

Nur ein geringes oder gar kein Home-Office-Potential weisen hingegen interaktive Nicht-Routinetätigkeiten (z.B. im Verkauf mit Kundenkontakt) und Tätigkeiten mit manuellem Schwerpunkt (z.B. im Handwerk) auf. Auch im Tourismus und im Gesundheitswesen ist die Arbeit im Home-Office nicht möglich. (vgl. ebd.)

Regionale Unterschiede beim Home-Office-Potential ergeben sich aus dem jeweiligen Beschäftigungsschwerpunkt, also daraus dass in einigen Regionen der Tourismus oder die Produktion, in anderen hingegen wissensintensive Dienstleistungen dominieren (vgl. ebd.: 535).

Der Beitrag von Bock-Schappelwein, Firgo und Kügler enthält zwar keine expliziten Handlungsempfehlungen, jedoch werden einige Punkte aufgezählt, bei denen die Autor*innen angesichts der Corona-Pandemie Handlungsbedarf sehen. Sie weisen darauf hin, dass es für die Arbeit zuhause dort entsprechendes technisches Equipment, einen Breitband-Internet-Anschluss sowie Datenzugänge braucht. Außerdem müssen neue Vertriebskanäle und Kommunikationsmuster sowie eine neue Arbeitsorganisation etabliert werden. Von den Beschäftigten wird Selbstorganisation und Anpassungsfähigkeit in ihrer Arbeitsweise und Kommunikation gefordert. Schlussendlich müssen noch bessere Rechtsgrundlagen für die Arbeit im Home-Office geschaffen werden, als Beispiel hierfür wird der Unfallversicherungsschutz bei der Arbeit daheim genannt. (vgl. ebd.: 536-537)

Was die Leitfragen meiner Untersuchung angeht, lässt sich zunächst feststellen, dass Unterschiede zwischen Männern und Frauen kein Thema sind. Aus dem Text lässt sich zwar schließen, dass weiblich dominierte Bürotätigkeiten neben männlich dominierten IKT-Dienstleistungen ein hohes Home-Office-Potential aufweisen, weiblich dominierte interaktive Tätigkeiten neben der männlich dominierten Produktion jedoch kaum von zuhause erledigt werden können. Die geschlechtliche Segregation und die damit einhergehende unterschiedliche Vergütung in diesen Berufsfelder wird jedoch nicht angesprochen, geschweige denn kritisiert. Durch diese ‚Gender-Blindheit‘ des Textes und die augenscheinliche Hinnahme der geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation werden implizit Geschlechterklischees und -verhältnisse reproduziert. Dies gilt ebenso für die Gesamtarbeitsteilung, weil Vereinbarkeit von Beruf und Familie – selbst im Kontext Home-Office vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie – überhaupt nicht zur Sprache kommt.

Isolation, Überwachung, Kontrolle und erhöhter Stress durch den erhöhten Einsatz von Technologien und digitaler Kommunikation werden ebenfalls nicht erwähnt, sondern es geht vorrangig um die „Notwendigkeit sich angesichts der wirtschaftlichen Verwerfungen in der aktuellen COVID-19-Pandemie zu behaupten“ (ebd.: 536).

Maßnahmen zur sozialen Absicherung beschränken sich auf die Ausweitung der Unfallversicherung auf das Home-Office. Diese Forderung steht neben jenen nach Selbstorganisation und Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten, die – neben der

technischen Ausstattung (Laptop, schnelles Internet etc.) – augenscheinlich diese im Neoliberalismus permanent propagierten Fähigkeiten besitzen müssen.

5. Konstruktion und Dekonstruktion von Geschlecht

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Qualitativen Inhaltsanalyse des Digitalisierungsdiskurses in Österreich diskutiert. Der Aufbau des Kapitels orientiert sich an den in Abschnitt 3.1. formulierten Leitfragen. Es wird zunächst erörtert, inwiefern geschlechtsspezifische Aspekte der Digitalisierung in den untersuchten Texten vorkommen. Dann widme ich mich Geschlechterklischees und unterschiedlichen Lebensrealitäten sowie dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Anschließend diskutiere ich, wie die Autor*innen die Gefahren der Digitalisierung behandeln und welche Texte eine neoliberale Perspektive widerspiegeln.

5.1. ‚Gender-Blindheit‘ versus Sichtbarmachung von geschlechtsspezifischen Unterschieden

Am auffälligsten sind die Unterschiede zwischen den Publikationen, die geschlechtsspezifische Aspekte der Digitalisierung einbeziehen, und jenen, die das nicht oder nur am Rande tun. Bei ersteren wird der insgesamt weitgehend ‚geschlechterblinde‘ Digitalisierungsdiskurs durch wertvolle Informationen und Ansätze ergänzt. Die Expertise *Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland* (Pimminger/Bergmann 2020) gibt einen allgemeinen Überblick über geschlechtsspezifische Implikationen der Digitalisierung und Forschungslücken im Diskurs. Dementsprechend reichen die darin formulierten Empfehlungen auch vom Miteinbeziehen geschlechtsspezifischer Aspekte in die Digitalisierungsforschung, über die Minderung der horizontalen Arbeitsmarktsegregation bis hin zu gendersensiblen Weiterbildungsangeboten, sodass Männer und Frauen in gleicher Weise technische Kompetenzen erwerben können.

Der Endbericht der Studie über versteckte Technologien (Bergmann/Meißner/Haselsteiner/Pretterhofer 2021) konzentriert sich hingegen beispielhaft auf die Digitalisierung in zwei frauendominierten Berufen. Ziel ist es, diese Berufsgruppen durch die Sichtbarmachung der bei der Arbeit angewandten – insbesondere auch technischen – Kompetenzen aufzuwerten. Dies würde den größtenteils weiblichen Beschäftigten eine

faire Bezahlung sichern und ihnen ermöglichen, von formalisierten Weiterbildungsangeboten zu profitieren, anstatt sich nötiges technisches Wissen selbst bzw. gegenseitig beibringen zu müssen.

Einen anderen Ansatz verfolgen die Autor*innen der Studie *Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen* (Bergmann/Lachmayr/Mayerl/Pretterhofer 2021). Die darin formulierten Empfehlungen zielen auf eine Minderung der horizontalen Arbeitsmarktsegregation ab. Es wird darauf hingewiesen, dass diese sowohl mit der meist geschlechtskonformen Berufswahl, als auch der sexistischen Kultur in technischen Betrieben zu tun hat. Beides wird entsprechend erörtert und es werden konkrete Maßnahmen zum Abbau der Hürden formuliert, mit denen technisch interessierte Mädchen und Frauen konfrontiert sind.

In den anderen Publikationen werden geschlechtsspezifische Implikationen der Digitalisierung und entsprechende Gegenmaßnahmen hingegen nicht thematisiert. Die von der FORBA durchgeführte Studie *Soziale Risiken von Digitalisierungsprozessen* (Eichmann/Schönauer/Schörpf/Jatic 2019) erwähnt zwar einige Male, dass Männer und Frauen unterschiedlich von Arbeitsmarkteffekten der Digitalisierung betroffen sein könnten. Genauer analysiert werden diese und andere geschlechtsspezifische Effekte jedoch nicht. Dies erweckt den Eindruck, dass es sich bei der marginalen Einbeziehung von geschlechtsspezifischen Aspekten um ein reines Lippenbekenntnis zur Gleichstellung der Geschlechter handelt. Dies reicht bei Weitem nicht aus, um Chancengleichheit von Frauen hinreichend zu erörtern.

Im vom AMS herausgegebenen Bericht zu notwendigen *New Digital Skills* (Bröckl/Bliem 2020) der Arbeitnehmer*innen werden Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Lohnarbeitswelt gänzlich ignoriert.

Im WIFO-Monatsbericht über das Home-Office-Potential (Bock-Schappelwein/Firgo/Kügler 2020) wird zwar anhand von Prozentzahlen dargestellt, dass das Home-Office-Potential in Österreich bei Frauen etwas höher ist als bei Männern. Diese Tatsache scheint der frauendominierten Büroarbeit geschuldet zu sein. Dem gegenüber stehen jedoch all jene Frauen, die im Gesundheits- oder Verkaufswesen arbeiten und somit keine Möglichkeit zum Home-Office haben. Dass all diese Bereiche hochgradig nach Geschlecht segregiert sind, wird jedoch nicht erwähnt, geschweige denn kritisiert. Somit lässt sich auch hier ‚Gender-Blindness‘ konstatieren.

Insgesamt hat die Untersuchung des ausgewählten Textmaterials sowohl bestätigt, dass der Digitalisierungsdiskurs zu großen Teilen ‚geschlechterblind‘ ist, als auch bedeutende Ausnahmen aufgezeigt.

5.2. Reproduktion von Geschlechter-Disparitäten durch ‚Gender-Blindheit‘

Aus der gleichstellungsorientierten Perspektive der einen Hälfte des Materials und der weitgehenden ‚Gender-Blindheit‘ der anderen Hälfte ergibt sich ein grundlegender Unterschied zwischen diesen beiden Teilen des Materials. Dieser Unterschied wirkt sich stark darauf aus, ob in einer Publikation geschlechtsspezifische Stereotype und Lebensrealitäten reproduziert oder im Gegenteil dekonstruiert werden.

Dekonstruiert werden Geschlechtskonstruktionen in jenen Texten, in denen eine gleichstellungsorientierte Perspektive vertreten wird. Geschlecht und den Geschlechtern zugeschriebene Eigenschaften werden als Konstrukte sichtbar gemacht (vgl. z.B. Bergmann/Lachmayr/Mayerl/Pretterhofer 2021: 22-24). Es wird das Klischee, Frauen hätten grundsätzlich höhere Sozialkompetenzen als Männer, als solches kritisiert (vgl. Pimminger/Bergmann 2020: 19). Auch wird verdeutlicht, dass in den Bildern, die eine komplett digitalisierte zukünftige Pflege darstellen, in der Regel männliche Akteure gezeigt werden, was nicht der Realität entspricht, denn in der Regel sind vor allem Frauen als Pflegerinnen tätig (vgl. Bergmann/Meißner/Haselsteiner/Pretterhofer 2021: 69).

Auch werden in diesen Publikationen Empfehlungen formuliert, um den Gender Pay Gap zu reduzieren, indem z.B. die horizontale Arbeitsmarktsegregation abgebaut und frauendominierte Berufe aufgewertet werden. Beides würde die Lebensrealität des Großteils der Frauen deutlich verbessern. Eine geschlechtsoffenere Berufswahl würde zudem mehr jungen Frauen (und Männern) ermöglichen, sich auf Basis ihrer Interessen und weniger von Stereotypen beeinflusst für ihre weitere Ausbildung und einen spezifischen Beruf zu entscheiden. Ziel ist also, Geschlechterklischees abzubauen, berufliche Chancen für Frauen zu erhöhen, frauendominierte Berufe aufzuwerten, und durch all das letztendlich die materiellen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu verringern.

Im Gegensatz dazu wecken die ‚geschlechterblinden‘ untersuchten Texte keinerlei Hoffnung, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen im Zuge der Digitalisierung voranschreiten könnte.

In der FORBA-Studie über Risiken von Digitalisierungsprozessen werden zwar geschlechtsspezifische Beschäftigungseffekte angesprochen, diese werden jedoch relativiert und schließlich implizit das Ideal des Familienernährers hochgehalten (vgl. Eichmann/Schönauer/Schörpf/Jatic 2019; Abschnitt 4.2.1.). Ein Festhalten daran würde im Zuge der Digitalisierung den Gender Pay Gap wohl sogar verstärken, wenn Frauen sich im Verhältnis zu Männern noch häufiger als bisher in gering qualifizierten Jobs wiederfinden (vgl. Pimminger/Bergmann 2020: 14-17, 24-27; Abschnitt 4.1.1.).

Die geforderten *New Digital Skills* unterscheiden sich deutlich, je nachdem ob sie in einer von Männern oder Frauen dominierten Branche als notwendig erachtet werden. Dass Kommunikationsbereitschaft in männerdominierten Branchen gefordert, im Handel und Tourismus hingegen vorausgesetzt wird, reproduziert das Vorurteil, dass Frauen kommunikativer seien als Männer. Auch wird das technikfreie Image von primär von Frauen ausgeübten interaktiven Dienstleistungen hochgehalten, obwohl sie als von der Digitalisierung beeinflusst dargestellt werden. Dies haben Bergmann, Meißner, Haselsteiner und Pretterhofer (2021) als Versteckmechanismus ausgemacht, der technologische Arbeit von Frauen unsichtbar macht und eine Aufwertung von Frauenbranchen verhindert (vgl. ebd.: 101; vgl. Abschnitt 4.1.2.). Da Bröckl und Bliem (2020), Autor*innen des AMS-Berichts über *New Digital Skills*, sämtliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern ignorieren und keinerlei Maßnahmen formulieren, um im Rahmen der Digitalisierung die Gleichstellung voranzutreiben, wird die Umsetzung der vorgeschlagenen Ansätze nicht zu einer Verringerung der Arbeitsmarktsegregationen oder des Gender Pay Gaps beitragen.

Geschlechtliche Ungleichheiten werden auch im WIFO-Monatsbericht nicht thematisiert. Er beschränkt sich darauf, den Stand der Digitalisierung und das Home-Office-Potential in Österreich vor Beginn der Pandemie darzustellen. Es wird darin jedoch nicht erwähnt, dass das unterschiedliche Home-Office-Potential von Männern und Frauen sich aus der horizontalen Arbeitsmarktsegregation ergibt, die wiederum mit gesellschaftlich konstruierten konträren Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit zusammenhängt.

Auch wird im WIFO-Monatsbericht nicht kritisch beleuchtet, dass das für die Arbeit im Home-Office erforderliche Equipment und schnelle Internet Geld kosten. Dazu kommen die Betriebskosten, die von den Unternehmen auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Einen gut bezahlten IKT-Spezialisten werden solche Mehrkosten weniger hart treffen als eine Bürokauffrau. Home-Office verstärkt folglich materielle geschlechts- und klassenspezifische Disparitäten, zumal bereits in der Grundausstattung mit PC, Devices oder Internetzugang und -qualität entsprechende Differenzen bestehen, was im Text jedoch nicht berücksichtigt wird. In weiterer Folge findet sich auch die mögliche Forderung nach höheren Löhnen für Arbeit im Home-Office, um die dort anfallenden zusätzlichen Kosten abzudecken, nicht im Text.

Die Frage, wer zuhause wieviel Raum für einen Arbeitsplatz hat, wird ebenfalls nicht gestellt. Laut einem nicht namentlich gekennzeichneten Bericht im Standard (N.N. 2020) hat eine Umfrage der Wirtschaftsuniversität Wien unter anderem zutage gefördert, dass weniger Frauen als Männer im Lockdown ein eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung hatten, um die berufliche von anderen Tätigkeiten zuhause gut abgrenzen zu können (vgl. ebd.).

5.3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wie die Digitalisierung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern oder auch erschweren könnte, wird nur in der Expertise von Pimminger und Bergmann (2020) erörtert. Sie weisen explizit darauf hin, dass die Arbeit im Home-Office keine Patentlösung ist, sondern das Problem der Vereinbarkeit im Zweifelsfall privatisiert. Damit sich bezahlte und unbezahlte Arbeit gut vereinbaren lassen, braucht es den Expertinnen zufolge sowohl gesellschaftlich als auch betrieblich gute Voraussetzungen. Ortsunabhängige Arbeit könne dabei zwar helfen, jedoch nur, wenn ihre Rahmenbedingungen von den Beschäftigten mitgestaltet werden. (vgl. ebd.: 21-24)

In der Studie über versteckte Technologien wird das Thema nicht erwähnt, was sich jedoch auf den Fokus des Forschungsberichts zurückführen lässt. Dieser liegt schließlich auf der gesellschaftlich unsichtbaren Arbeit in den untersuchten frauendominierten Berufsfeldern. In der Studie über *Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen* wird immerhin erwähnt, dass es „familienfreundlichere Arbeitszeitmodelle“

(Bergmann/Lachmayr/Mayerl/Pretterhofer 2021: 67) braucht, damit mehr Frauen die Möglichkeit haben, in einem technischen Unternehmen zu arbeiten und die dort herrschende Segregation abgebaut werden kann.

Zu den sozialen Risiken von Digitalisierungsprozessen wird in der gleichnamigen FORBA-Studie nicht gezählt, dass sich durch eine allgemeine Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit im Neoliberalismus die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zunehmend privatisiert und den Betroffenen überantwortet wird. Dies bestätigt den Eindruck, dass es sich bei den bloß am Rande der Studie erwähnten geschlechtsspezifischen Beschäftigungseffekten der Digitalisierung um ein reines Lippenbekenntnis zu Gleichstellung handelt, das nicht von ernsthaftem Interesse an einer Veränderung der Geschlechterverhältnisse zeugt.

Wenig verwunderlich ist, dass das Thema im Bericht über die *New Digital Skills* nicht erwähnt wird. Kopfschütteln bereitet jedoch die Tatsache, dass es auch im Zusammenhang mit dem Home-Office-Potential im WIFO-Bericht zu ebendiesem Thema überhaupt nicht erwähnt wird. Immerhin wurde dieser Bericht nach Beginn der Covid-Pandemie im Juli 2020 veröffentlicht. Im Text wird zudem explizit erwähnt, dass die darin aufgegriffenen Themen aufgrund der Corona-Pandemie besonders aktuell sind (Bock-Schappelwein/Firgo/Kügler 2020: S. 528). Gerade während der Pandemie ist jedoch mehr als deutlich geworden, dass die Arbeit im Home-Office und gleichzeitige Kinderbetreuung in der Praxis überhaupt nicht funktionieren. Bei den am Ende des Textes geforderten Rechtsgrundlagen für die Arbeit im Home-Office fehlt deshalb der Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz. Hätten die Autor*innen weniger ‚geschlechterblind‘ agiert, hätten sie vielleicht auch diskutiert, dass Frauen Home-Office häufig aus Vereinbarkeitsgründen nutzen, wodurch die Qualität ihrer Arbeitsleistung und letztlich ihre Karrierechancen sinken. Männer hingegen verrichten im Home-Office nicht mehr Familienarbeit als sonst, sondern nutzen die Arbeit von zuhause eher dazu, mehr und ungestörter zu arbeiten und so ihre Karriere voranzutreiben. (vgl. dazu Pimminger/Bergmann 2020: 21-24; Adams-Prassl/Berg 2017)

Die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen wird sich jedenfalls nicht durch die Digitalisierung ändern, wenn nicht entsprechende konkrete Maßnahmen formuliert und umgesetzt werden.

5.4. Umgang mit Gefahren der Digitalisierung

Wie ich in Abschnitt 2.3., gezeigt habe, birgt die Digitalisierung diverse Gefahren für Menschen und Gesellschaft: nämlich Entgrenzung von Arbeit und Freizeit, Überwachung und Kontrolle, Prekarisierung und soziale Unsicherheit und durch all dies erhöhten Stress. Im untersuchten Textmaterial werden diese Themen lediglich in jenen Publikationen diskutiert, die sich aus einer allgemeinen Perspektive mit den Implikationen der Digitalisierung beschäftigen. Dies sind die Expertise von Pimminger und Bergmann sowie die FORBA-Studie über *Soziale Risiken von Digitalisierungsprozessen*.

In der Expertise über gleichstellungsrelevante Aspekte (Pimminger/Bergmann 2020) wird vor allem eine bessere soziale Absicherung atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse gefordert, die durch eine gerechtere Verteilung der durch die Digitalisierung entstandenen Gewinne finanziert werden sollte (vgl. Pimminger/Bergmann 2020: 32). Es werden also Prekarisierung und soziale Unsicherheit als zu überwindende Missstände ausgemacht. Entgrenzung, Überwachung, Kontrolle und Stress werden jedoch nicht thematisiert.

In der FORBA-Studie, die sich dem Titel nach explizit mit den Risiken der Digitalisierung beschäftigt, werden diese Themen hingegen sehr kritisch beleuchtet. Um Überwachung, Kontrolle und Entgrenzung einzudämmen, wird auf die staatliche Möglichkeit verwiesen, die Arbeitsverhältnisse zu regulieren. Auch gesellschaftliche Veränderungen im Zuge der Digitalisierung werden in den Blick genommen. Abgesehen vom reinen Lippenbekenntnis zur Gleichstellung der Geschlechter ist diese Publikation die detaillierteste bezüglich der Gefahren der Digitalisierung.

In der Studie über versteckte Technologien werden in Bezug auf das Diensthandy in der mobilen Pflege die Gefahren der Überwachung der Arbeitnehmer*innen sowie der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit expliziert. Die Handlungsempfehlungen am Ende des Berichts fokussieren jedoch auf die Aufwertung der untersuchten Berufe und nicht auf die Risiken der Digitalisierung, weshalb letztere nicht ausführlich kritisiert werden. In den anderen Publikationen werden negative Implikationen der Digitalisierung der Arbeit nicht thematisiert. Im AMS-Bericht *New Digital Skills* wird es zwar als notwendig erachtet, den Arbeitnehmer*innen die Angst vor Überwachung und Kontrolle zu nehmen,

jedoch sollen so viele Daten wie legal möglich gesammelt werden, um mit ihnen Profit zu machen und interne Abläufe zu optimieren. Überwachung und Kontrolle werden somit nicht problematisiert, sondern verschleiert und verharmlost.

5.5. Neoliberale Werte im Digitalisierungsdiskurs

Wie ich in Kapitel 2, *Geschlecht, Arbeitsteilung und Digitalisierung*, gezeigt habe, wurden neoliberale Transformation und Digitalisierung weithin gemeinsam durchgesetzt und beide genutzt, um die jeweils andere voranzutreiben. Der Zusammenhang zwischen diesen beiden Treiberinnen von Veränderung hat auch Spuren im untersuchten Material hinterlassen.

Im WIFO-Monatsbericht über das Home-Office-Potential wird eine neue, nicht weiter explizierte Form der Arbeitsorganisation gefordert. Von den Beschäftigten wird „Selbstorganisation und Anpassungsfähigkeit in Arbeitsweise und Kommunikation“ (Bock-Schappelwein/Firgo/Kügler 2020: 536) erwartet. Auch sind offenbar die Arbeitnehmer*innen selbst dafür verantwortlich, dass ihnen zuhause das für ihre Arbeit notwendige technische Equipment zur Verfügung steht. Beides bedeutet ein Mehr an Verantwortung, über eine Vergütung dafür wird jedoch kein Wort verloren.

Im AMS-Bericht über die sogenannten *New Digital Skills* wird neben digitalen Kompetenzen explizit Anpassungsbereitschaft an und Offenheit für Neues gefordert. Außerdem wird erwartet, dass Arbeitnehmer*innen sich regelmäßig fortbilden, um bei der Digitalisierung mithalten zu können. Ob diese Weiterbildung immer in offiziellen Schulungen stattfinden oder (auch) in ‚Eigenregie‘ erfolgen soll, ist nicht klar. Die im Bericht formulierten Forderungen drücken jedenfalls die Erwartung aus, dass die Menschen sich immer wieder an die sich verändernden technischen Möglichkeiten anpassen. Die Digitalisierung dient in der Berichtsperspektive nicht dem Wohl der Menschen, sondern nur den Unternehmen, also letztlich deren Profitsteigerung.

Auffällig ist, dass eine sogenannte ‚neue Arbeitskultur‘ in männlich dominierten Branchen gefordert wird, im Handel und Tourismus jedoch nicht. Wie diese aussehen soll, wird in der ‚Büroarbeit‘ genannten IT-Branche deutlich. In dieser wird von den Mitarbeiter*innen explizit Flexibilität, Eigeninitiative, Selbstmanagement, strukturiertes

Arbeiten und die Fähigkeit, selber Grenzen ziehen zu können, erwartet. Diese Eigenschaften entsprechen allesamt dem im Neoliberalismus hochgehaltenen Unternehmermodell, das nicht nur für Selbstständige gilt, sondern für alle Menschen, und zwar beruflich wie auch privat.

Interessant ist auch, dass die Mitarbeiter*innen in den männerdominierten Branchen Bau, Produktion und IT soziale Kompetenzen erwerben sollen. Wie bereits erwähnt, wird durch diese Forderung das Klischee reproduziert, demzufolge Frauen ‚von Natur aus‘ mehr Sozialkompetenzen hätten als Männer. Es drängt sich jedoch der Verdacht auf, dass hier ein männlich konnotiertes Bild des optimalen Arbeitnehmers gezeichnet wird. Dieser ist sowohl technikaffin als auch sozial kompetent, er bildet sich laufend weiter, passt sich schnell an Veränderungen an und kann strukturiert und selbstorganisiert arbeiten. Mutmaßlich hat er keine familiären Verpflichtungen, die ihn daran hindern, sich ständig weiterzubilden und zu optimieren.

Da dieses ‚hehre Ideal‘, dem die meisten Menschen wohl kaum entsprechen können, eindeutig männlich ist, kann es als Form von hegemonialer Männlichkeit interpretiert werden. Der Begriff der ‚hegemonialen Männlichkeit‘ wurde 1985 von Raewyn Connell, Tim R. Carrigan und John Lee eingeführt, um zu beschreiben, dass hierarchische Verhältnisse nicht nur zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen verschiedenen Gruppen von Männern bestehen (s. Meuser/Scholz 2005). Connell (2005) beschreibt, dass der Neoliberalismus die aktuelle hegemoniale Männlichkeit stark geprägt hat. Sowohl kulturell als auch materiell dominieren erfolgreiche Manager, die dem Unternehmer-Ideal entsprechen (ebd.: 325-329).

Die Dominanz von Neoliberalismus und Digitalisierung spricht dafür, den von mir beschriebenen ‚Super-Arbeitnehmer‘, der nicht nur unternehmerisch und selbstorganisiert, sondern auch sozial kompetent und technikaffin ist, als hegemoniales Männlichkeitsideal zu verstehen. Dieses Ideal schließt sowohl Frauen als auch Männer mit Migrationshintergrund oder proletarischer Herkunft weitgehend aus jenen Bereichen aus, in denen mithilfe von Digitalisierung Profit gemacht wird. Wird diese – vor allem auch symbolische – Verknüpfung nicht kritisch beleuchtet und letztlich politisch eingedämmt, wird sich die Schere zwischen hohen und geringen Einkommen und Vermögenswerten vermutlich weiter öffnen.

Im WIFO-Monatsbericht sowie dem AMS-Projektbericht über *New Digital Skills* wird somit an die neoliberale Chiffre der Eigenverantwortung appelliert. In der FORBA-Studie über soziale Risiken der Digitalisierung sowie denjenigen untersuchten Texten, deren Autor*innen eine gleichstellungsorientierte Perspektive vertreten, ist dies hingegen nicht der Fall. In ihnen werden zwar nicht alle negativen Implikationen von Neoliberalismus und Digitalisierung explizit kritisiert, jedoch werden die Interessen von Arbeitnehmer*innen vertreten und Maßnahmen für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen gefordert. Daraus wird ersichtlich, dass in der untersuchten Stichprobe die neoliberalen Werte nur in jenen Texten vermittelt werden, die die Sicht von Unternehmen und deren Vertreter*innen widerspiegeln. Dennoch ist die Gefahr von weiterer Neoliberalisierung durch Digitalisierung nicht zu unterschätzen.

6. Conclusio

Zu Beginn dieser Arbeit wurde die Forschungsfrage gestellt, wie im aktuellen österreichischen Diskurs zur Digitalisierung der Arbeit Geschlecht konstruiert wird. Um diese Frage zu beantworten, habe ich zunächst in Erinnerung gerufen, was „Konstruktion von Geschlecht“ bedeutet. Sowohl die Eigenschaften und Verhaltensweisen, als auch die Körperlichkeit aller Menschen werden durch gesellschaftliche (Geschlechter-)Normen und -Praxen beeinflusst. Die europäische Kultur ist diesbezüglich stark von zweigeschlechtlichen Vorstellungen geprägt, die wesentlich zur Aufrechterhaltung von Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen beitragen. Zu diesen Ungleichheiten gehören unter anderem die Segregation der Lohnarbeit und die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit.

Wenn Geschlecht im Diskurs konstruiert wird, bedeutet dies also nicht nur, Stereotypen zu reproduzieren, sondern auch, ungleiche Chancen und Lebensrealitäten fortzuschreiben. Beides geschieht im Digitalisierungsdiskurs, weil dieser zu großen Teilen ‚geschlechterblind‘ ist. Dies geht nicht nur aus der feministischen Digitalisierungsforschung hervor, sondern wurde auch durch die von mir durchgeführte Qualitative Inhaltsanalyse bestätigt: Jene untersuchten Publikationen, die nicht explizit eine gleichstellungsorientierte Perspektive vertreten, ignorieren Geschlechter-Disparitäten oder behandeln sie nur marginal. Der Fokus des Digitalisierungsdiskurses auf männerdominierte Branchen verschleierte hingegen, dass auch frauendominierte Bereiche wie die Pflege und der stationäre Einzelhandel digitalisiert werden und die dort Beschäftigten entsprechende technische Kompetenzen haben müssen. Das technikfreie Image von weiblich dominierten, interaktiven Berufen wird somit aufrechterhalten und stützt das Vorurteil, demzufolge Männer für technische Arbeit geeigneter sind als Frauen, die wiederum angeblich besser mit Menschen als mit Maschinen umgehen können. Diese Zuweisungen tragen wesentlich zur Minderbewertung der von Frauen geleisteten Arbeit bei und verhindern, dass Frauen adäquat bezahlt werden und ein unabhängiges Leben führen können.

Sofern diesen Ungleichheiten nicht mit konkreten Handlungsansätzen für mehr Gleichstellung begegnet wird, werden sie weiterbestehen. Im Zuge der Digitalisierung könnten sie sich sogar verschärfen, falls die IT-Branche weiter aufgewertet wird, jedoch

von Männern dominiert bleibt. Falls gering qualifizierte Männer jene beruflichen Tätigkeiten übernehmen, die bislang von Frauen ausgeübt wurden, wird sich zudem die Frauenarbeitslosigkeit und somit auch die finanzielle Ungleichheit zwischen den Geschlechtern erhöhen. Auch dies wird im Digitalisierungsdiskurs in der Regel nicht kritisch beleuchtet. Wird es aber nicht gesehen, kann es auch nicht verändert werden.

Jedoch gibt es auch Ausnahmen im Digitalisierungsdiskurs, wie drei der analysierten Publikationen illustrieren. In diesen wird diskutiert, wie die Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der Digitalisierung vorangetrieben werden kann. Dabei werden Stereotype und in einem Fall sogar das Geschlecht selbst als soziale Konstrukte sichtbar gemacht und kritisiert. Ziel dieser Publikationen ist eine gleichberechtigte(re) Teilhabe von Frauen an der Gestaltung digitaler Technologien. Außerdem werden in diesen Texten konkrete Maßnahmen zum Abbau der horizontalen Arbeitsmarktsegregation bzw. zur Aufwertung frauendominierter Berufe gefordert. Somit wird Geschlecht in beiderlei Sinne de-konstruiert: Indem Klischees und Konstrukte als solche sichtbar gemacht werden, aber auch indem konkrete Ansätze zur Gleichstellung der Geschlechter herausgearbeitet werden.

Zur Konstruktion von Geschlecht gehört auch die Verknüpfung von Technik mit Männlichkeit. Im ‚Mainstream-Diskurs‘ zur Digitalisierung wird sie in der Regel fortgeschrieben, zum Beispiel indem der Fokus auf männerdominierten Branchen wie der Produktion liegt, und die Digitalisierung in frauendominierten Branchen wie dem Handel oder der Pflege ignoriert wird.

In den gleichstellungsorientierten Texten wird die Verknüpfung von Technik und Männlichkeit hingegen kritisiert und deren Überwindung gefordert. Konkret wird vorgeschlagen, Technikerinnen als Role Models für junge Frauen sichtbar zu machen und stereotype Darstellungen von Berufen durch neutrale zu ersetzen, sodass Mädchen und Buben sich gleichermaßen angesprochen fühlen. Außerdem soll die von Frauen geleistete technologische Arbeit insbesondere in ‚Frauenbranchen‘ sichtbar gemacht und entsprechend bewertet werden.

Dass Technik und Fortschritt jedoch in einer patriarchalen Herrschaftstradition stehen, in der Frauen und die weiblich gedachte Natur unterdrückt und ausgebeutet werden, ist im untersuchten Diskursmaterial nicht präsent. Durch die Untrennbarkeit von Digitalisierung und neoliberaler Transformation wird diese Herrschaft der Technik über die Natur, die

Menschen und den menschlichen Körper bis heute fortgeschrieben. Die Umwelt wird mehr denn je zerstört, die Erwerbstätigen müssen ihre Arbeitsweise an die technischen Möglichkeiten anpassen und Körperfunktionen und Gefühle sollen mithilfe von Selbstoptimierungs-Apps gesteuert werden, damit die dauergestressten Arbeitnehmer*innen produktiver werden.

Auch wird im untersuchten diskursiven Material kaum hinterfragt, dass die Digitalisierung stattfindet. Lediglich in der Studie über *Soziale Risiken von Digitalisierungsprozessen* (Eichmann/Schönauer/Schörpf/Jatic 2019) wird kritisiert, dass im Diskurs zur Veränderung der Arbeit in der Regel eine technikzentrierte Perspektive vertreten wird. Die Autor*innen betonen auch, dass Veränderungen nicht von alleine geschehen, sondern von Menschen gestaltet werden. In jenen Publikationen, in denen die geschlechtsspezifischen Aspekte der Digitalisierung behandelt werden, geht es vorrangig darum, die Arbeitsbedingungen, Löhne sowie Gestaltungsoptionen von Frauen zu verbessern. Das ist ein nobles Anliegen, dessen Umsetzung zweifellos vielen Frauen ihr Leben erleichtern würde. Die Grundfesten des modernen europäischen Patriarchats – Spaltung von Natur und Kultur, Körper und Geist, Reproduktion und Produktion – werden dadurch jedoch nicht erschüttert.

Damit die Digitalisierung nicht nur zur Profitsteigerung einiger weniger führt, sondern zu besseren Arbeits- und Lebensbedingungen für alle Menschen, sollte vor allem untersucht werden, in welchen Bereichen wie viel Digitalisierung von den Betroffenen gewollt ist. Denn deren Bedürfnisse und Prioritäten könnten sich von jenen der Unternehmen deutlich unterscheiden.

Somit braucht es empirische Forschung zu der Frage, inwiefern die Beschäftigten neue technische Möglichkeiten als Erleichterung ihrer Arbeit oder Chance, einer sinnvolleren Tätigkeit als bisher nachzugehen, empfinden. Ziel einer solchen Erhebung sollte sein herauszufinden, welche Veränderungen begrüßt werden und welche nicht. Dabei gilt es, nicht nur die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust, sondern auch den möglichen Wunsch, den eigenen Beruf so wie bisher weiter ausüben zu können, zu respektieren.

Außerdem braucht es Untersuchungen dazu, inwiefern Menschen zum Beispiel als Konsument*innen überhaupt mit Geräten wie SB-Kassen arbeiten wollen, oder wie viel Technik und Menschlichkeit sie sich als (in Zukunft) zu Pflegende in ihrer Betreuung wünschen.

Bei all diesen Erhebungen sollte nach Alter, Geschlecht, beruflicher Position und konkreter Tätigkeit der Befragten differenziert werden, um möglichst aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten.

Die in Geistes- und Sozialwissenschaften Forschenden und Lehrenden sehe ich als verantwortlich dafür an, die Implikationen der neoliberalen Transformation kritisch zu analysieren und Wissen darüber möglichst vielen Menschen zu vermitteln. Wohlgemerkt bedeutet Neoliberalisierung nicht nur Verschlechterung von Lebens- und Arbeitsbedingungen, sondern auch Anleitung zur Selbstunterwerfung der Subjekte. Beides gilt es zu kritisieren und den tiefen Zusammenhang von Ideologie und politischer Praxis sichtbar zu machen.

In den Gender Studies sollte das Dreiergespann aus Neoliberalismus, Digitalisierung und Männlichkeitsnormen weiter erforscht und kritisch erörtert werden. Zudem sehe ich die Frauen- und Geschlechterforschung gefordert, sich mit den Schriften jener Feministinnen – beispielsweise Mary Daly, Barbara Duden, Elisabeth List, Carolyn Merchant, Maria Mies, Vandana Shiva und Claudia von Werlhof – auseinanderzusetzen, welche die patriarchale Unterwerfung der Natur und einen rein positivistischen Fortschrittsbegriff analysieren und kritisieren.

Die Risiken der Digitalisierung, die Implikationen des Neoliberalismus und die Ausbeutung von Menschen und Natur müssen kritisch hinterfragt und in den Diskurs über Digitalisierung und Geschlecht einbezogen werden. Denn dann lassen sich auch Mittel und Wege zu einem Fortschritt finden, der zu einem besseren Leben für alle Menschen beiträgt und nicht nur zur Profitsteigerung einiger weniger.

7. Literatur

- Adams-Prassl, Abi/Berg, Janine (2017): *When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap Among Crowdworkers*, online abrufbar unter SSRN: Social Science Research Network, <https://ssrn.com/abstract=3048711> (letzter Zugriff: 13.09. 2022).
- AG feministisch sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin (2014): *Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_ortungen statt Tatenlosigkeit!*, Berlin.
- Altzinger, Wilfried/Zilian, Stella (2018): *Verteilungseffekte des technologischen Wandels*, in: Beirat für Gesellschafts-, Wirtschafts- und Umweltpolitische Alternativen (BEIGEWUM) (Hg.): *Umkämpfte Technologien: Arbeit im digitalen Wandel*, Hamburg, S. 76-86.
- Berger, Christian (2019): *Neue digitale Arbeitswelt, alte hierarchische Geschlechterverhältnisse*, online abrufbar unter <https://awblog.at/gender-divide-digitalisierung/> (letzter Zugriff: 13.09.2022).
- Berger, Christian/Schöggel, Astrid (2019): *„Hard coded“: Algorithmische Diskriminierung*, online abrufbar unter <https://awblog.at/algorithmische-diskriminierung/> (letzter Zugriff: 13.09.2022).
- Bergmann, Nadja/Lachmayr, Norbert/Mayerl, Martin/Pretterhofer, Nicolas (2021): *Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze*, Wien.
- Bergmann, Nadja/Meißner, Janis Lena/Haselsteiner, Edeltraud/Pretterhofer, Nicolas (2021): *Auf der Suche nach versteckter technologischer Arbeit. Analyse zweier frauendominierter Dienstleistungsberufe im Kontext der Digitalisierung*, Wien.
- Bock-Schappelwein, Julia (2016): 5. *Digitalisierung und Arbeit*, in: Peneder, Michael/Bock-Schappelwein, Julia/Firgo, Matthias/Fritz, Oliver/Streicher, Gerhard (Hg.): *Österreich im Wandel der Digitalisierung*, Wien, S. 110-123.
- Bock-Schappelwein, Julia/Firgo, Matthias/Kügler, Agnes (2020): *Digitalisierung in Österreich: Fortschritt und Home-Office-Potential*, in: WIFO Monatsberichte 7/2020, S. 527-538.
- Bröckl, Alexandra/Bliem, Wolfgang (2020): *New Digital Skills. Eine Projektinitiative des AMS*, Wien.
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) (2021): *Digitales Kompetenzmodell für Österreich. DigComp 2.2 AT*, Wien.

- Cabanas, Edgar/Illouz, Eva (2019): *Das Glücksdiktat und wie es unser Leben beherrscht*, Berlin.
- Christl, Wolfie (2022): *Digitale Kontrolle am Arbeitsplatz: Wie Daten über (und gegen) Beschäftigte genutzt werden*, online abrufbar unter: <https://awblog.at/digitale-kontrolle-am-arbeitsplatz/> (letzter Zugriff: 14.09.2022).
- Cockburn, Cynthia (1988): *Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how*, Hamburg.
- Connell, Raewyn (2005): *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*, 4. durchgesehene und erweiterte Auflage, Wiesbaden.
- Eichmann, Hubert/Schönauer, Annika/Schörpf, Philip/Jatic, Ademir (2019): *Soziale Risiken von Digitalisierungsprozessen. Trendanalysen im Erwerbs- und Privatleben mit Fokus auf Wien*, Stadtpunkte Nr. 30, Wien.
- Fraser, Nancy (2013): *Neoliberalismus und Feminismus: Eine gefährliche Liaison*, in: *Blätter für deutsche und internationale Politik* 12/2013, S. 29-31.
- Haidinger, Bettina (2018): *Betriebe der Zukunft – Arbeitsteilung der Vergangenheit*, in: *Beirat für Gesellschafts-, Wirtschafts- und Umweltpolitische Alternativen (BEIGEWUM) (Hg.): Umkämpfte Technologien: Arbeit im digitalen Wandel*, Hamburg, S. 102-119.
- Harvey, David (2007): *Kleine Geschichte des Neoliberalismus*, Zürich.
- Hauer, Gerlinde (2017): *Digitalisierung – Selbstläufer Richtung Gleichstellung?*, online abrufbar unter <https://awblog.at/digitalisierung-selbstlaeufer-richtung-gleichstellung/> (letzter Zugriff: 13.09. 2022).
- Hauer, Gerlinde/Hofmann, Barbara/Sauer, Petra (2017): *Digitalisierung hat (k)ein Geschlecht*, in: *WISO* 3/17, Linz, S. 119-129.
- Hausen, Karin (2013): *Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“: Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben*, in: Hausen, Karin: *Geschlechtergeschichte als Gesellschaftsgeschichte*, Göttingen, S. 19-49.
- Hirsch, Michael (2016): *Die Überwindung der Arbeitsgesellschaft. Eine politische Philosophie der Arbeit*, Wiesbaden.
- Hofmeister, Heather (2019): *Gender and Work Using Figuration Theory: A Narrative Exercise to Unpack Gender Inequalities and Conceptions of „Work“*, in: Ernst, Stefanie/Becke, Guido (Hg.): *Transformationen der Arbeitsgesellschaft. Prozess- und figurationstheoretische Beiträge*, Wiesbaden, S. 81-104.

- Klaus, Dominik/Schöllbauer, Julia/Meyer, Edo/Herr, Benjamin (2018): *Arbeit und Freizeit im digitalen Zeitalter*, in: Beirat für Gesellschafts-, Wirtschafts- und Umweltpolitische Alternativen (BEIGEWUM) (Hg.): *Umkämpfte Technologien: Arbeit im digitalen Wandel*, Hamburg, S. 132-141.
- Knittler, Käthe (2018): *Auseinanderdriftende Produktivitäten und der Care-Sektor*, in: Beirat für Gesellschafts-, Wirtschafts- und Umweltpolitische Alternativen (BEIGEWUM) (Hg.): *Umkämpfte Technologien: Arbeit im digitalen Wandel*, Hamburg, S. 87-101.
- Kutzner, Edelgard (2019): *Geschlechterverhältnisse bei Digitalisierung von Einfacharbeit*, in: *Arbeit* 28(4), S. 381-400.
- Kutzner, Edelgard/Roski, Melanie (2019): *Arbeit, Technik und Geschlecht – neue Grenzziehungen durch Digitalisierung? Bericht aus laufender Forschung*, in: *Feministische Studien* 2/19, S. 363-372.
- Lorber, Judith (1999): *Gender-Paradoxien*, Opladen.
- Madörin, Mascha (2018): *Die Care-Arbeit geht uns nicht aus – wer bezahlt dafür?*, in: Beirat für Gesellschafts-, Wirtschafts- und Umweltpolitische Alternativen (BEIGEWUM) (Hg.): *Umkämpfte Technologien: Arbeit im digitalen Wandel*, Hamburg, S. 190-202.
- Mayring, Philipp (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage, Weinheim.
- Merchant, Carolyn (1987): *Der Tod der Natur. Ökologie, Frauen und neuzeitliche Naturwissenschaft*, München.
- Meuser, Michael/Scholz, Sylka (2005): *Hegemoniale Männlichkeit: Versuch einer Begriffsklärung aus soziologischer Perspektive*, in: Dinges, Martin (Hg.): *Männer-Macht-Körper: Hegemoniale Männlichkeiten vom Mittelalter bis heute*, Frankfurt/New York, S. 211-228.
- Michalitsch, Gabriele (2004): *Was ist Neoliberalismus? Genese und Anatomie einer Ideologie*, in: Graf, Daniela/Kaser, Karl (Hg.): *Vision Europa. Vom Nationalstaat zum europäischen Gemeinwesen*, Wien, 144-163.
- Mies, Maria (1989): *Patriarchat und Kapital: Frauen in der internationalen Arbeitsteilung*, Zürich.

- N.N. (2017): Aufbau des Bildungssystems in Österreich, online abrufbar unter: <https://www.oesterreich.com/de/bildung/aufbau-des-bildungssystems-in-%C3%B6sterreich> (letzter Zugriff: 13.09.2022).
- N.N. (2020): *Homeoffice: Das Zuhause ist für Frauen das schlechtere Büro* (29.09.2020), online abrufbar unter: <https://www.derstandard.de/story/2000120329157/homeoffice-das-zuhause-ist-fuer-frauen-das-schlechtere-buero> (letzter Zugriff: 13.09.2022).
- Opitz-Belakhal, Claudia (2010): *Geschlechtergeschichte*, Frankfurt/Main.
- Pimminger, Irene/Bergmann, Nadja (2020): *Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Wien.
- Schörpf, Philip (2018): *Crowdworker*innen – das neue Prekariat?*, in: Beirat für Gesellschafts-, Wirtschafts- und Umweltpolitische Alternativen (BEIGEWUM) (Hg.): *Umkämpfte Technologien: Arbeit im digitalen Wandel*, Hamburg, S. 120-131.
- Sorger, Claudia/Bergmann, Nadja/Danzer, Lisa (2020): *Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich: „Teilzeit – ist das wirklich mein Wunsch?“ ...*, Wien 2020.
- Srnicek, Nick (2018): *Plattform-Kapitalismus*, Hamburg.
- Staab, Philipp (2019): *Digitaler Kapitalismus. Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit*, Berlin.
- Steinmeyer, Georg (2018): *Die Gedanken sind nicht frei. Coaching: eine Kritik*, Berlin.
- Stoltenhoff, Ann-Kathrin/Raudonat, Kerstin (2018): *Digitalisierung (mit)gestalten – was wir vom Cyberfeminismus lernen können. Strategien und Ansätze einer aktivierenden Perspektive auf Informations- und Kommunikationstechnologien im 21. Jahrhundert*, in: *Gender* 2/2018, S. 128-142.
- Teubner, Ulrike (2009): *Technik – Arbeitsteilung und Geschlecht*, in: Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hg.): *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*, Münster, S. 176-192.
- Vandaele, Kurt (2018): *Arbeitskämpfe in der Plattformökonomie. Neuer Schwung oder drohender Abschwung für gewerkschaftliche Organisation?*, in: Beirat für Gesellschafts-, Wirtschafts- und Umweltpolitische Alternativen (BEIGEWUM) (Hg.): *Umkämpfte Technologien: Arbeit im digitalen Wandel*, Hamburg, S. 203-217.
- Wajcman, Judy (2017): *Automation: is it really different this time?*, Review Essay: Automation, in: *The British Journal of Sociology*, Vol. 68 (1), S. 119-127.

Wetterer, Angelika (2010): *Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit*, in: Becker, Ruth/Kortendieck, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, 3. Auflage, Wiesbaden, S. 126-136.

WU Vienna (2020): *#1 Blog: Zeitverwendung von Paarhaushalten während COVID-19*, online abrufbar unter <https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevoncovid-19/1blog> (letzter Zugriff: 15.02.2022).

Abstract

Die vorliegende Masterarbeit widmet sich der Frage, wie im aktuellen österreichischen Diskurs zur Digitalisierung der Arbeit Geschlecht konstruiert wird. Diese Frage ist relevant, weil Technik im Allgemeinen und somit auch Digitalisierung symbolisch mit Männlichkeit verwoben sind. Der Großteil des Digitalisierungsdiskurses fokussiert zudem auf männerdominierte Branchen, frauendominierte Berufe werden hingegen nur in Ausnahmefällen thematisiert.

Um die Forschungsfrage zu beantworten, werden ausgewählte Publikationen aus den Jahren 2019 bis 2021 analysiert. Die Untersuchung zeigt ein durchaus ambivalentes Ergebnis. Einerseits wird Geschlecht im Diskurs zur Digitalisierung der Arbeit konstruiert, indem Stereotypen über Männer und Frauen reproduziert und ungleiche materielle Verhältnisse der Geschlechter nicht kritisch hinterfragt werden.

In jenen Publikationen, deren Autor*innen eine gleichstellungsorientierte Perspektive vertreten, wird Geschlecht andererseits jedoch dekonstruiert und es werden konkrete Maßnahmen formuliert, um die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen im Zuge der Digitalisierung zu verbessern.

This master's thesis is dedicated to the question of how gender is constructed in the current Austrian discourse on the digitization of work. This question is relevant because technology in general and thus digitization are symbolically interwoven with masculinity. Furthermore, most of the digitization discourse focuses on male-dominated sectors, female-dominated professions are only discussed in exceptional cases.

In order to answer the research question, selected publications from the years 2019 to 2021 were analysed. The research has shown that gender is widely constructed in the discourse on digitization of work by reproducing stereotypes about men and women and by ignoring different material living-conditions of the sexes. In those publications whose authors represent a gender-equality-oriented perspective, on the other hand, gender is deconstructed and concrete measures are formulated to improve the working and living conditions of women in the course of digitization.