if. informativ & feministisch

Frauen & Digitalisierung

FORTSCHRITT MIT CHANCEN UND RISIKEN

Neue digitale Welt
Wie uns die Revolution aus Nullen und Einsen beeinflusst

Digital Gender Gap
Wieso Frauen in der digitalen Welt eine Minderheit sind

Künstliche Intelligenz
Warum wir weniger Angst und mehr Aktivismus brauchen

Frauenland Burgenland

© SHUTTERSTOCK

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Mag.ª Karina Ringhofer
Leiterin des Referats
Frauen, Antidiskriminierung
und Gleichbehandlung

Mehr Info:
post.a9-frauen@bgld.gv.at
www.burgenland.at/frauen

© FOTO TSCHANK

Was ist eigentlich Digitalisierung? Im ursprünglichen Sinn ist damit das Umwandeln von analogen Werten in digitale Form(en) gemeint, also z. B. etwas Handgezeichnetes mit einem Computer einzuscannen oder etwas mit der Hand Geschriebenes in das Programm Word zu übertragen. Digitalisierung ist aber noch viel mehr. Es ist Homeoffice, Automatisierung, künstliche Intelligenz, maschinengesteuertes Arbeiten, Flexibilisierung, Überwachung, Mehrfachbelastung etc. Und Digitalisierung hat einen Genderaspekt. Sie glauben es nicht? Dann lesen Sie in diesem if: nach. Wir beschäftigen uns mit den verschiedenen Auswirkungen von Digitalisierung auf die Geschlechter. Im Artikel „Frauen & Digitalisierung“ (ab Seite 4) wird Astrid Schöggl mit ihrer Analyse „Digitalisierung in der Arbeitswelt“ zitiert. Sie beschreibt Formen von digitaler Diskriminierung von Frauen in der Berufswelt.

Spannend ist auch das Interview „Digitalisierung hat ein Geschlecht“ mit Nadja Bergmann (Seite 8). Sie erklärt, was es mit dem Genderaspekt von Digitalisierung auf sich hat, inwieweit sich Digitalisierung auf unbezahlte Arbeit auswirkt und ob Frauen auch Profiteurinnen der neuen digitalen Arbeitswelt sein können. Wir beschäftigen uns aber auch mit dem nicht erst seit Corona enorm wichtigen Thema Homeoffice. Was sind die Vorteile? Was sind die Nachteile? Was muss meine Arbeitgeberin bzw. mein Arbeitgeber eigentlich an Arbeitsmaterial zur Verfügung stellen? Wie schaut die gesetzliche Regelung bei Homeoffice aus?

Im Burgenland-Teil lassen wir Silke Palkovits-Rauter zu Wort kommen. Sie leitet den Masterstudiengang Business Process Engineering & Management an der FH Burgenland. In ihrem Beitrag „Die zweite große Chance für Frauen in der IT?“ beschreibt sie, wie Corona der Digitalisierung Vorschub geleistet hat, wie v. a. Frauen, die lange als nicht technikaffin galten, plötzlich zu digitalen Profis wurden, und gibt einen kurzen Einblick in die eigentlich ziemlich weibliche Geschichte der Informatik. Außerdem zeigen wir weibliche Role Models, die in technisch-digitalen Berufen Fuß gefasst haben.

Viel Vergnügen beim Lesen des neuen if:.

inhalt

03_Standpunkt
Frauenlandesrätin Astrid Eisenkopf

04_Frauen & Digitalisierung
Wie die Digitalisierung Frauen beeinflusst

08_My Home Is My Office
Arbeiten von zu Hause: nicht ohne Probleme

09_Regional & digital
Digitalisierung für Frauen im ländlichen Raum

10_Digital Gender Gap
Technologieentwicklung ist vorwiegend Männersache

12_„Wie soll die Welt von morgen aussehen?“
Roboterpsychologin Martina Mara über künstliche Intelligenz

14_Frauen in der IT
Die Ideen von Silke Palkovits-Rauter und Denise Bingler

16_Stimmen zum Thema
Was bringt mir Digitalisierung?

impressum

if:informativ & feministisch. Aktuelle Information zu Frauen- und Gleichstellungsthemen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie interessierte Frauen, Männer und transgender Menschen.
Herausgeberinnen: Karina Ringhofer, Ekaterini Grebien, A9 – Referat Frauen, Antidiskriminierung und Gleichbehandlung des Landes Burgenland
Redaktion: Ursel Nendzig **Burgenland-Redaktion:** Karina Ringhofer, Ekaterini Grebien **Lektorat:** Angelika Hierzenberger-Gokesch
Artdirection und Produktion: Martin Renner, rennergraphicdesign **Druck:** Samson Druck **Auflage:** Burgenland 2.000, Gesamtauflage 15.800
Beratung, Konzept, Koordination der Produktion: „Welt der Frauen“ Corporate Print für das Land Burgenland, Referat für Frauenangelegenheiten. **www.welt-der-frauen.at**
DSGVO-Hinweis: Sehr geehrte Bezieherinnen und Bezieher, mit 25. 5. 2018 ist die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten. Als Bezieherin/Bezieher haben Sie uns personenbezogene Daten zur Verfügung gestellt, die wir im Rahmen der Erfüllung ihres Bezugswunsches verarbeiten. Der verantwortungsvolle Umgang mit Ihren personenbezogenen Daten ist uns wichtig. Um unsere Informationspflicht nach der DSGVO zu erfüllen, möchten wir Sie für alle weiteren Details zu unserem Umgang mit Ihren Daten auf unsere Datenschutzerklärung hinweisen. Diese finden Sie online auf www.burgenland.at/datenschutz.

© SHUTTERSTOCK (9)

3 FRAGEN AN ...

Gabi Tremmel-Yakali

Leiterin Interessenpolitik, AK Burgenland

Wird die Digitalisierung die MINT-Berufe für Frauen attraktiver machen, weil die flexiblere Arbeitswelt Vorteile für weibliche Beschäftigte bringen kann?
Um die Attraktivität von MINT-Berufen für Frauen zu erhöhen, muss sowohl im sozialen Umfeld als auch auf der persönlichen Ebene (z. B. Mentoring) angesetzt werden. Ganz zentral sind jedenfalls die Rahmenbedingungen und die Frage, wie flexibel Betriebe auf die Lebensrealitäten ihrer Beschäftigten eingehen, z. B. mit Elternteilzeit oder Führung in Teilzeit.

Werden durch die Automatisierung und Algorithmierung eher Männer- oder eher Frauenberufe betroffen sein?
Am burgenländischen Arbeitsmarkt gibt es eine stärkere horizontale Segregation: Frauen sind eher im Dienstleistungsbereich tätig und Männer verstärkt im Produktionsbereich. In der Produktion ist Automatisierung ein permanentes Thema. Das, was wir landläufig als Digitalisierung bezeichnen, wirkt hingegen verstärkt auf den Dienstleistungsbereich. Insofern sind Frauen wie Männer vom Wandel in der Arbeitswelt betroffen – wenn auch in unterschiedlicher Art und Weise.

Wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Flexibilisierung verbessert oder aufgrund ständiger Erreichbarkeit eher verschlechtert?
Der Begriff der Vereinbarkeit deckt oftmals zu, worum es eigentlich geht: Frauen leisten wesentlich mehr unbezahlte Reproduktionsarbeit als Männer. Die Tatsache, dass sich Arbeitnehmerinnen tagsüber besser um Kinder oder zu pflegende Angehörige kümmern können, weil es ihnen dank Homeoffice und Flexibilität möglich ist, am Abend oder am Wochenende „nachzuarbeiten", ändert nichts an der Tatsache, dass sie die familiäre Sorgearbeit übernehmen. Trotzdem ist Vereinbarkeit wichtig, weil sie die Arbeitsmarktintegration von Frauen erhöht. Der Druck, die Hälfte der unbezahlten Arbeit abzugeben, bleibt dennoch auf der individuellen Ebene und lastet auf den Schultern der Frauen.

standpunkt

Unsere neue „digitale" Arbeitswelt ist geprägt von flexibleren Arbeitszeiten, mobiler Arbeit und Arbeitsprozessen, die mithilfe allerneuester Technologien ablaufen. Die Coronavirus-Pandemie hat die Digitalisierung der Arbeit zusätzlich beschleunigt. Die Präsenzkultur am Arbeitsplatz hat einen deutlichen Dämpfer erhalten. Meetings, die einen langen Anreiseweg mit sich bringen, oder Geschäftsreisen, die nur per Flug zu bewältigen sind, finden weiterhin per Videokonferenz statt. Das spart nicht nur Zeit, sondern auch CO_2, und unsere Umwelt dankt es uns.

Expertinnen und Experten schätzen, dass Frauen von der Digitalisierung der Arbeitswelt profitieren werden: Flexibles Arbeiten könnte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und somit auch höherqualifizierte Teilzeitarbeit ermöglichen. Noch mehr ist möglich. „Digitale Kompetenzen" verhelfen vor allem Frauen, ihre Karrierechancen zu steigern. Zugute kommen Frauen dabei ihre hohen sozialen Kompetenzen und ihre Stärken bei der interdisziplinären Zusammenarbeit.

Frauen sind aber nicht automatisch Gewinnerinnen der Digitalisierung. Wenn die Zeitersparnis im Haushalt für Mütter durch zum Beispiel den Staubsaugerroboter zur Ausweitung der Kinderbetreuungszeit führt, bleibt unbezahlte Arbeit unbezahlte Arbeit. Eine Umschichtung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zugunsten der Frauen muss deshalb bewusst passieren. Daher ist wichtig, dass Frauen die digitale Transformation noch stärker mitgestalten, damit auch ihre Interessen und ihre Sichtweise Gehör finden. Daher setzte ich mich dafür ein, dass noch mehr Frauen Tech-Berufe ergreifen. Unser Berufsorientierungsprojekt „mach MI(N)T" ist ein schönes Beispiel dafür.

Ihre Astrid Eisenkopf
Landeshauptmann-Stellvertreterin

AUF PUNKT UND KOMMA

70

In 70 Prozent der burgenländischen Unternehmen waren Ende 2019 bereits Digitalisierungsvorhaben umgesetzt.

Aktuelle Situation im Burgenland

Die Ergebnisse einer Betriebsbefragung zum Thema „digitaler Wandel" zeigen, dass die Digitalisierung etwa seit 2019 in den burgenländischen Betrieben angekommen ist: In 70 Prozent der Unternehmen waren zu diesem Zeitpunkt bereits Digitalisierungsvorhaben umgesetzt.* Die „Breitbandstrategie Burgenland 2030" verfolgt das Ziel, jeden burgenländischen Haushalt mit High-Speed-Breitband zu versorgen. Neben einem Glasfasernetz sollen vor allem durch den Ausbau des mobilen Breitbands insbesondere im Südburgenland digitale Versorgungslücken geschlossen werden.

* Studie der L&R Sozialforschung im Auftrag des bfi Burgenland, 2019.

© AK BGLD., VLAMAS

Digitalisierung ist überall! Warum die Revolution in Nullen und Einsen sehr wohl einen Genderaspekt hat und dass sie gar nicht so neutral ist, wie man glauben möchte.

Frauen & Digitalisierung

Kommunikation, Bildung, Arbeitswelt, Wirtschaft und Industrie, Verwaltung, Konsum: Es gibt keinen einzigen Lebensbereich, der nicht von Digitalisierung beeinflusst – wenn nicht durchdrungen – ist. Es gibt in unserem Alltag kaum eine Handlung – Wecker, Nachrichten, Kommunikation, Organisation, Einkauf, Streaming –, bei der wir digitale Hilfsmittel und Werkzeuge nicht einbeziehen. Darüber hinaus entstanden und entstehen durch die fortschreitende Digitalisierung völlig neue Möglichkeiten und Wege der Produktion und Dienstleistungen: Fertigungsprozesse werden flexibler, effizienter, individueller. Maschinen können über das Internet gesteuert werden und kommunizieren selbstständig miteinander.

Die Veränderungen über unser gesamtes Leben und die gesamte Wertschöpfungskette sind so tiefgreifend, dass der Begriff der „digitalen Revolution" dafür angemessen scheint. Eine Revolution, die von der massenhaften Verbreitung und Nutzungsmöglichkeit des Internets ausgelöst wurde und nicht nur das Arbeitsleben beeinflusst, sondern darüber hinaus ganz neue Modelle von Arbeit hervorbringt (siehe Homeoffice, Seite 8). Diese sind auch notwendig – damit Unternehmen die Veränderungen, die mit der Digitalisierung einhergehen, bewältigen können, brauchen sie agilere und flexiblere Arbeitsmodelle und Strukturen.

Digitale Diskriminierung

Automatisierung, Robotisierung, Flexibilisierung: All das sind Entwicklungen, die sich unterschiedlich auf die Geschlechter auswirken und von Männern und Frauen unterschiedlich bewertet werden. In einer IT-Welt, die überwiegend von Männern geprägt ist (siehe Digital Gender Gap, Seite 10), bilden Frauen eine Minderheit – die Gestaltung der digitalen Revolution ist also in der Hand der Männer. Die Digitalisierung, so der einstige Gedanke, würde Diskriminierung abbauen, Hierarchien abflachen, Arbeitszeiten den Bedürfnissen (sprich: Kinderbetreuungszeiten) anpassbar machen und damit Frauen im Berufsleben stärken. Ein lobenswerter Gedanke, der aber nicht so ganz zutrifft.

Die Digitalisierungsexpertin Astrid Schöggl greift in ihrer Analyse „Digitalisierung in der Arbeitswelt: Eine politische Frage" dieses Thema auf. Es komme zu einem Auseinanderdriften auf dem Arbeitsmarkt, da zwei Arten von Tätigkeiten derzeit noch nicht automatisiert werden könnten: hochkomplexe kognitive Aufgaben auf der einen Seite, Routineaufgaben, die motorisch komplex oder sozial fordernd seien, auf der anderen. „Am potenziell stärksten bedroht durch die Digitalisierung", so Astrid Schöggl, „sind also Gruppen wie Hilfsarbeitskräfte, Handwerkerinnen und Handwerker, Maschinenbedienende und Personen in Dienstleistungsberufen." Gruppen, die einen besonders hohen Frauenanteil aufweisen.

Die Nachteile, die Frauen durch die Digitalisierung am Arbeitsmarkt erfahren, erstrecken sich allerdings auf alle Berufsgruppen. Astrid Schöggl erklärt es so: „Wenn man Digitalisierung in arbeitsunterstützende und arbeitsersetzende Innovationen aufteilt, kommen unterstützende meist in männerdominierten Feldern zum Einsatz und ersetzende eher in frauendominierten Feldern." Der Grund dafür: Die kostspielige Einführung einer Technologie lohnt sich nur dort, wo nicht dasselbe mit menschlicher Arbeit günstiger hergestellt werden kann. „Wenig überraschend, dass gerade in den kostengünstigeren Feldern, also in den schlechter bezahlten, überwiegend Frauen beschäftigt sind", so Astrid Schöggl. Dort, wo Technologien eingeführt werden, kommt es dann meistens zu einer Defeminisierung, weil Frauen zum Beispiel bei Personalentscheidungen oder Schulungen weiterhin benachteiligt sind. Verschwinden in einer Branche die Frauen, geht das meist auch mit einer Aufwertung, also besserer Bezahlung und Status in dem Feld einher.

Digitalisierung in Österreich

Quelle: Digital-Dossier Österreich

Der DESI (Digital Economy and Society Index) bewertet die Entwicklung der digitalen Wirtschaft und Gesellschaft in den EU-Ländern. 2020 lag Österreich mit Rang 13 im Mittelfeld.

9 von 10 Haushalten verfügen über einen Internetzugang. In Haushalten ohne Internet leben zumeist ältere, alleinstehende Personen. Das bedeutet: Es leben rund 650.000 „Offliner" in Österreich.

75–85 % nutzen ein Smartphone.

90 % der 16- bis 74-Jährigen nutzen das Internet zur Kommunikation und zur Recherche.

47 % der Frauen und 61 % der Männer zwischen 65 und 74 greifen regelmäßig auf das Internet zu.

45 % aller Männer und 34 % aller Frauen nutzen das Internet, um Bankgeschäfte zu erledigen.

62 % aller Österreicherinnen und Österreicher kaufen im Internet ein.

© SHUTTERSTOCK

Die Programmierpionierin

1993, als das Internet noch den Wissenschaftsbetrieben vorbehalten war, baute die Informatikstudentin BRIGITTE JELLINEK bereits die erste Website der Region. Heute ist sie Professorin und Fachbereitsleiterin MultimediaTechnolgy an der FH Urstein/Salzburg. „Das, was man beim Programmieren mit einem Minimum an Mitteln erschafft, geht in die Welt hinaus und kann Sinn stiften", sagt sie. Und rät ihren Studierenden: „Im Moment haben wir das Glück, dass wir uns die Jobs aussuchen können. Wählt aus, was euch Freude bringt oder Sinn macht. Am besten beides."

Digital, aber unbezahlt

Eine Benachteiligung von Frauen in der Digitalisierung stellt auch die Analyse im Rahmen des „Wiener Frauenbarometers" 2020 fest: Zwar fällt die Bilanz aus den digitalen Veränderungen im beruflichen Bereich insgesamt positiv aus (vor allem eine Vereinfachung und erhöhte Effizienz der Arbeitsabläufe werden von 67 Prozent der Befragten genannt), zugleich wird aber deutlich, dass es Gruppen gibt, die nicht profitieren. Vor allem Hilfskräfte oder Frauen in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen geben an, nicht von der Digitalisierung zu profitieren. Sie erfahren ein geringes Maß an Zugewinn beruflicher Gestaltungsspielräume.

Auch der Bereich der unbezahlten Arbeit gehört nicht zu den Gewinnern der Digitalisierung. Technologische Errungenschaften können dort zwar die Arbeitsbelastung reduzieren. Doch, so die britische Arbeitssoziologin Ursula Huws, macht dies nur Platz für noch mehr unbezahlte Arbeit. Wird beispielsweise durch einen Staubsaugerroboter Arbeitszeit eingespart, führt das zur Ausweitung der Kinderbetreuungszeiten, nicht etwa zu mehr bezahlter Arbeitszeit – unbezahlte Arbeit bleibt also unbezahlte Arbeit. Eine Umschichtung der gewonnenen Zeit von unbezahlter zu bezahlter Arbeit wäre möglich, findet aber kaum statt. In der Realität werden Kinderbetreuung, Haushalt und Lohnarbeit durch die erhöhte Flexibilisierung parallel erledigt – und unbezahlte Sorge- und Haushaltsarbeit bleibt weiterhin hauptsächlich Frauensache.

Zum Fordern aufgefordert

Damit sich dies ändern kann, müssen Frauen stärker in die Entwicklung digitaler Technologien und Strategien eingebunden werden. Ein möglicher Weg führt über einen höheren Frauenanteil in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Anna Steiger, Vizerektorin für Personal und Gender an der Technischen Universität Wien, spricht im Rahmen eines Vortrags auf Einladung des Frauenfördervereins ABZ*Austria zwar von einem Ansteigen des Frauenanteils unter den Informatikstudierenden, dieser ist in den letzten Jahren stark gestiegen und liegt jetzt bei 19 Prozent. Das sei aber immer noch zu wenig. Und zu spät: „Wir müssen schon in den Kindergärten ansetzen", sagt Anna Steiger. „Mädchen und Frauen sind gefordert, in Sachen digitale Kompetenz mithalten zu können." Daher seien auch schulische und niederschwellige Bildungsangebote in diesem Bereich wichtiger denn je.

Anna Steiger fordert außerdem, dass Frauen ihrerseits mehr fordern müssten. So sieht sie die Forderung nach geschlechtsspezifischer Datenaufbereitung zu Arbeitsmarkt und Digitalisierung als dringlich an. Auch sollten Präventivmaßnahmen an Kindergärten und Schulen umgesetzt werden, um Mädchen nachhaltig für technische Berufe zu begeistern. Der Bereich „Engineering", so die Vizerektorin, müsse an den Universitäten neu definiert werden, sodass Frauen sich angesprochen fühlen. „Bei jeder industriellen Revolution kamen Befürchtungen auf, dass Jobs verloren gehen. Frauen müssen sich jetzt stärker einmischen und mehr fordern", so Anna Steiger.

Kleines Wörterbuch

Das Verb „to digitize" taucht im englischen Sprachraum erstmals im Jahr 1953 auf. Der daraus abgeleitete Begriff der Digitalisierung hat sich Mitte der 1980er-Jahre im deutschen Sprachraum durchgesetzt. Dabei hat er sich von einem neutralen, technischen Begriff zu einem durchaus positiv besetzten Sammelbegriff für die Modernisierung in allen möglichen Bereichen entwickelt. In seiner Grundbedeutung bezeichnet das Wort Digitalisierung einen mechanischen Vorgang: Analoge Informationen werden in ein digitales Format transferiert, das aus Einsern und Nullern besteht, nicht verzerrt und verlustfrei übertragen werden kann. Als Überbegriff steht Digitalisierung auch für den Wandel von Gesellschaft und Wirtschaft von einem Zeitalter, das von analoger Technologie geprägt wurde, hin zu einem durch digitale Technologie und Innovation geprägten.

Ebenfalls aus den 1980er-Jahren stammt der Begriff der „Neuen Arbeit", als Frithjof Bergmann das Prinzip der „New Work" erstmals formulierte. Es stand als Gegensatz zum Sozialismus und als eine Art der Arbeit, die als sinnvoll angesehen wird und Hand in Hand mit der Digitalisierung geht. Die zentralen Werte sind Freiheit, Selbstständigkeit, Kooperation.

© FH SALZBURG, SHUTTERSTOCK, L&R SOZIALFORSCHUNG

Digitalisierung hat ein Geschlecht

Die Soziologin Nadja Bergmann forscht im Bereich Digitalisierung, Gender und Arbeitsmarkt am Institut L&R Sozialforschung. Im Interview berichtet sie, wie sich der digitale Wandel auf Frauen auswirkt.

If: Wie kann es bei etwas scheinbar so Neutralem wie Digitalisierung einen Genderaspekt geben?

Nadja Bergmann: In Österreich ist der Arbeitsmarkt stark nach frauen- und männerspezifischen Berufen aufgeteilt. Insofern haben alle Änderungen per se eine geschlechtsspezifische Auswirkung. Zu Beginn der Digitalisierung wurde viel Geld in die Industrie investiert, um die Arbeitenden dort – vor allem Männer – an die Digitalisierung anzupassen. Während die Beschäftigten im Bereich Dienstleistungen kaum mit Weiterbildungen unterstützt wurden. Es macht einen Unterschied, wo hingeschaut und gefördert wird. Digitalisierung ist außerdem deshalb geschlechtskonnotiert, weil zwischen Anwendenden und Gestaltenden unterschieden wird: Gestaltende sind in stark männerdominierten Berufen, sie bekommen höhere und wichtigere Positionen. Gleichzeitig findet eine Abwertung der Anwendenden statt – die in gemischten oder frauendominierten Berufen sitzen. Diese Aufspaltung in „Gestalten" und „Anwenden" verursacht allein schon einen Gender-Gap.

Wie macht sich dieser bemerkbar?

Es gibt erste Untersuchungen, die darauf hinweisen, dass in Berufen mit hohem Digitalisierungsgrad – wo vor allem Männer beschäftigt sind – das Lohnniveau steigt. Klar, die wenigen Frauen, die dort beschäftigt sind, verdienen auch mehr, aber insgesamt vergrößert sich die Gehaltsschere. Gleichzeitig zeigt uns eine aktuelle Studie, dass zwischen Berufen mit geringerem und höherem Digitalisierungsgrad auch die Gehaltsschere auseinandergeht.

Wie wirkt sich Digitalisierung auf unbezahlte Arbeit aus?

Im Rahmen des Frauenbarometers haben wir Wienerinnen zwischen 15 und 64 Jahren dazu befragt, inwiefern Digitalisierung ihren unbezahlten Arbeitsalltag erleichtert. Die Antworten legen nahe, dass sich nichts geändert hat, also die Annahme, dass Männer mehr übernehmen, weil es digitalisiert wird, nicht stimmt. Einzig Organisatorisches – etwa WhatsApp-Gruppen zur Kinderbetreuung – wird erleichtert, aber nach wie vor von Frauen erledigt.

Profitieren Frauen von der Flexibilisierung, die mit dem Digitalen einhergeht?

In gewisser Hinsicht ja. So gibt es Erleichterungen in der Vereinbarkeit von Arbeits- und Betreuungszeit. Zugleich zeigen Studien aber, dass, je flexibler die Arbeitszeit wird, umso mehr ständige Erreichbarkeit gefordert wird und etwa neben der Kinderbetreuung E-Mails beantwortet werden. Das verursacht wiederum Stress.

Gibt es Bereiche, in denen Frauen von Digitalisierung profitieren?

Es entstehen viele neue, auch hochwertige Jobs, die von Frauen besetzt werden können – etwa im Social-Media-Bereich. Die ursprüngliche Idee war ja, dass die Digitalisierung den Menschen das Leben erleichtert. Der Eindruck ist aber abhandengekommen – es geht um Wirtschaftlichkeit. Technologie könnte den Menschen mehr Freiheit oder Raum für Kreativität geben – in der kapitalistischen Welt wird das aber nicht verwirklicht.

Wie können Frauen mehr zu Gestalterinnen statt Anwenderinnen werden?

Auf kollektiver Ebene ist es wichtig, die Digitalisierung viel stärker aus feministischer und frauenpolitischer Sicht zu betrachten. Es fließen enorm viele Mittel in die Digitalisierung, und Frauen sollten viel mehr Zugang dazu einfordern. Auf individueller Ebene sollte sich jede Frau mehr zutrauen. Männer und Frauen haben das gleiche Rüstzeug an Grundkompetenzen. Wir sollten unseren Kenntnissen und Kompetenzen vertrauen, sie einsetzen und mitmischen.

Nadja Bergmann
Soziologin am Institut
L&R Sozialforschung

My Home Is My Office

Von der Notlösung zum Normalzustand: Das Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben. Dank digitaler Hilfsmittel ist es möglich geworden. Damit aber nicht automatisch problemlos.

Bis die Coronavirus-Pandemie uns zumindest zeitweise in die eigenen vier Wände verbannte, war das Thema Homeoffice eher ein Randthema. Trotz digitaler Neuerungen und Möglichkeiten war der allgemeingültige Tenor unter Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern: „Wir können uns nicht vorstellen, wie es möglich sein soll, die tägliche Arbeit von zu Hause zu erledigen." Nun, diese Zeit ist vorbei. Homeoffice ist überall nicht nur üblich, sondern völlig normal. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist es ein Modell, das große Flexibilität und Zeitersparnis mit sich bringt – und große Herausforderungen, allen voran die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Kinderbetreuung. Ebenso fehlt das Zwischenmenschliche: Small Talks in der Kaffeeküche, kurze Abstimmungen bei Begegnungen auf dem Flur oder informelle Besprechungen beim Mittagessen.

Disziplin ist gefordert

Aus einer Studie der International Labour Organization ILO lässt sich ableiten, dass das Risiko hoch ist, dass das Homeoffice zur Mehrfachbelastung wird, weil die Grenze zwischen Arbeits- und Freizeit verschwimmt. Damit geht die Tendenz einher, dass mehr Arbeitsstunden geleistet als bezahlt werden. Mit den bekannten Folgen Stress, Erschöpfung und Schlafprobleme. Dazu kommt die gedankliche Beschäftigung mit der Arbeit in der eigentlich zum Abschalten bestimmten Freizeit. Das alles erfordert Disziplin, um klare Grenzen zu ziehen.

Mit dem Homeoffice rückt auch das Thema der Überwachung ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Digitale Hilfsmittel und Computerprogramme machen es – theoretisch – möglich. Jedoch gibt es eine klare Grenze: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen weder verlangen, dass die Videokamera des Computers eingeschaltet sein muss, noch Software einsetzen, die Telefongespräche mithören oder Aktivitäten am Computer überwachen kann. An Videokonferenzen jedoch müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Wunsch teilnehmen – die technischen Mittel dafür müssen aber vom Arbeitgebenden gestellt werden. Bei Unklarheiten oder ungerechtfertigter Überwachung sind die ersten Adressen Arbeiterkammer, Gewerkschaft oder der Betriebsrat – auch von zu Hause aus.

Das sagt der Gesetzgeber

Am 1. April trat das Gesetz zur Neuregelung des Homeoffice in Kraft. Im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) werden nun Rechte und Pflichten für das Arbeiten im Homeoffice gesetzlich geregelt. Etwa:

- Es besteht weder ein Anspruch noch die Pflicht auf Homeoffice. Es ist immer die Vereinbarung zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber erforderlich.
- Sämtliche Bestimmungen des Arbeitszeitrechts und des Arbeitsruhegesetzes gelten auch bei Arbeitsleistungen im Homeoffice.
- Die oder der Arbeitgebende ist auch bei Homeoffice für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der oder des Arbeitnehmenden verantwortlich.
- Die oder der Arbeitgebende ist verpflichtet, der oder dem Arbeitnehmenden die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen, also PC/Laptop, Handy und Internetverbindung.

Details und Infos: **www.wko.at**

© SHUTTERSTOCK (2)

Regional & digital

Die fortschreitende Digitalisierung wird häufig als Lösung für Frauen im ländlichen Raum gesehen, die keine Arbeitsstelle finden, die ihrer Qualifikation entspricht.

Tatsächlich geschieht Abwanderung von (vor allem jungen) Frauen häufig aufgrund mangelnder Beschäftigungsoptionen.
Die Folge: Frauen im ländlichen Raum geben sich entweder mit einer Beschäftigung zufrieden, die unter ihrer Qualifikation liegt – oder wandern ab. „Arbeiten 4.0“ (siehe Kasten) beschreibt ein Bündel an Veränderungen der Arbeitswelt, die auch im ländlichen Raum spürbar werden. Dabei ist vor allem das Thema der „mobilen Arbeit“ ein spannender Aspekt.

So wurden im Rahmen der Studie „Digitalisierung der Arbeit. Qualifizierte Frauen in ländlichen Bereichen“, die im Auftrag des Sozialministeriums durchgeführt wurde, Beschäftigungsoptionen für Frauen im ländlichen Raum vor dem Hintergrund der Digitalisierung und mobiler Arbeit – wie Telearbeit, Homeoffice – unter die Lupe genommen. Das Ergebnis der Studie: Die Vorteile mobiler Arbeit überwiegen durchaus – solange die arbeitgebenden Unternehmen bestimmte Vorkehrungen treffen. Eine klare rechtliche Vereinbarung etwa über Erreichbarkeit, Zeiterfassung oder Haftung ist ein unbedingter Erfolgsfaktor. Auch die Tätigkeitsbereiche, die in Telearbeit oder im Homeoffice dank digitaler Unterstützung erledigt werden, müssen klar definiert werden.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass das Unternehmen mit seiner Kultur hinter den Mitarbeiterinnen steht, die „aus der Ferne“ arbeiten, und sie mit technischem Support, Aus- und Weiterbildungen unterstützt. Die Distanz zur Stadt schrumpft dank neuer Technologien. Auch für Bäuerinnen bringt dies einige neue Chancen mit sich. So sind die Direktvermarktung bäuerlicher Produkte ab Hof oder die Kommunikation mit Kundinnen und Kunden via Social Media nur zwei Beispiele von neuen Lösungen für das alte Problem der Abwanderung.

Arbeiten 4.0

Mit diesem Begriff wird zusammengefasst, was auch als „vierte industrielle Revolution“ bekannt ist: Nach der Erfindung der Dampfmaschine – die erste Welle der industriellen Revolution – und des Fließbands, das die Massenproduktion im zweiten Schritt der industriellen Revolution einläutete, wurde mit der Erfindung des Computers deren dritte Welle ausgelöst. Der Einzug der Digitalisierung und Automatisierung in die Arbeitswelt ist nun das vierte Kapitel dieser Veränderung. Arbeit 4.0 umfasst damit die Chancen und Risiken, die durch die fortschreitende Technisierung entstehen, und ist eine logische Folge der bisherigen Entwicklung. Der Computer wurde zum festen Bestandteil der Arbeitswelt, die Digitalisierung beeinflusst das Arbeitsleben in so gut wie allen Bereichen. Arbeiten, die schwer oder monoton sind, werden von Maschinen übernommen, die physische Arbeitskraft des Menschen wird entlastet. Damit verändert sich die Rolle des Menschen in der Arbeitswelt – er arbeitet in Zukunft Hand in Hand mit Robotern und Computern, er wird flexibler in der Zeiteinteilung. Auf der anderen Seite steigt die Gefahr der Selbstausbeutung durch die Vermischung von Arbeit und Freizeit – vor allem Frauen sind davon betroffen, da sie nach wie vor den Hauptanteil der – unbezahlten – „Care-Arbeit“ leisten.

ROLE MODEL

Über-den-Rand-Schauerin

In den Chefetagen der Werbeagenturen gibt es einen spürbaren Männerüberschuss. Das geht auch anders, dachte sich KATY BAYER und gründete 2012 als EPU das Grafikbüro Grünkariert. Sie arbeitet in einem weitreichenden Netzwerk. „Ich finde es wichtig, dass Frauen Frauen unterstützen, und kooperiere deshalb gerne explizit mit Geschäftspartnerinnen“, sagt sie. Der Beruf ist längst nicht alles für die Mutter einer achtjährigen Tochter. Die kreative Ader lebt sie als Sängerin und Poetry-Slam-Moderatorin aus, über eine Fernuni vertieft sie ihre Politikkenntnisse und nebenbei bestrickt sie kunstvoll Freundinnen, Freunde und Familie.

© SHUTTERSTOCK, KATY BAYER

Digital Gender Gap

Die Entwicklung von Technologien ist überwiegend Männersache. Kein Wunder, dass die weibliche Perspektive in der Gestaltung der digitalen Welt fehlt.

Digitale Technologien sind keine neutralen Produkte – in ihnen stecken Vorurteile, Werte und Vorstellungen jener, die sie entwickelt haben. Inklusive des Risikos, dass die Digitalisierung damit manche Bevölkerungsgruppen diskriminiert – weil Entwicklungen zu kompliziert sind, nur über spezielle Breitbandinternetverbindungen verfügbar sind oder Algorithmen ausgrenzend wirken. Eine Studie der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) untersuchte die digitale Ungleichheit in Österreich und kam zu dem Schluss, dass die Gestaltungsmacht ungleich verteilt ist. Algorithmen – also die Rechenregeln hinter jeder Technologie – sind im gleichen Maße mit Vorurteilen behaftet, wie es deren Entwicklerinnen und Entwickler sind.

Mit spürbaren Folgen: Sind Männer überdurchschnittlich stark an der Entwicklung von digitalen Technologien beteiligt, kann es dazu kommen, dass diese – unbewusst – so entwickelt werden, dass sie nur die Bedürfnisse und Erfahrungen von Männern berücksichtigen. Und, in weiterer Folge, von Frauen weniger genutzt werden. Insofern ist es wichtig, einen Blick darauf zu werfen, wer Technologien entwirft und gestaltet – und diese Entwickelnden sind, so die Studie der FFG, überdurchschnittlich oft männlich (und ohne Migrationshintergrund). Während der Beruf des Programmierens in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts häufig von Frauen ausgeführt wurde, sind es heute überwiegend Männer, die Computerprogramme entwickeln und gestalten.

Digitale Ungleichheiten

Die deutsche Initiative „D21“ zeigt in ihrer Studie „Gender Digital Gap – Lagebild zu Gender(un-)gleichheiten in der digitalisierten Welt“ deutliche Unterschiede im Digitalisierungsgrad zwischen Frauen und Männern auf. Frauen, so das Ergebnis der Studie, erzielen einen geringeren Digitalindex als Männer: Auf einer Digitalisierungsskala von null bis 100 liegen Frauen durchschnittlich bei 51 Indexpunkten, Männer bei 61 Punkten. Sowohl bei der Einschätzung ihrer Fertigkeiten zur Bedienung von Computerprogrammen als auch beim Interesse an digitalen Themen erzielten Frauen geringere Werte. Die Ursache verorten die Studienurheberinnen und -urheber im mangelnden gezielten Empowerment von Mädchen und Frauen – und fordern mehr Diversität in der Entwicklung von digitalen Werkzeugen und Anwendungen.

In die gleiche Kerbe schlägt die österreichische Initiative Digitalisierung Chancengerecht (IDC).

UNESCO-Bericht „Ich würde erröten, wenn ich könnte“

In diesem Bericht der UNESCO wird aufgezeigt, wie stereotype Geschlechtervorstellungen in Designprozesse einfließen und diese sie letztendlich widerspiegeln. Es wird dabei deutlich, dass Frauen bei digitalen Skills großen Aufholbedarf haben – oder, besser gesagt: sich gar nicht darüber bewusst sind, dass sie ihre Kompetenzen dort einbringen könnten. Damit beginnt das bekannte Dilemma: Ein Mangel als technischen Fähigkeiten benachteiligt Frauen in der Teilhabe an der Entwicklung von Technologien und damit am Arbeitsmarkt, im sozialen, kulturellen und politischen Leben. Eine wesentliche Rolle, so der UNESCO-Bericht, würden dabei die häufig geschlechtsspezifische Förderung von Kindern und Jugendlichen spielen – und die daraus resultierenden Unterschiede in der Selbsteinschätzung von Mädchen und Buben in Bezug auf ihre eigenen Kompetenzen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

© SHUTTERSTOCK, UNESCO, HEYNE VERLAG, ERIK DIEWALD/ERIS-PORTRAIT

Dahinter stehen Frauen aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Bildung, Menschenrechte, Gesundheit und Kultur. Ihr gemeinsames Ziel: den digitalen Wandel human, demokratisch, sozial und ökologisch zu gestalten. Und: die Chance, die die Digitalisierung mit sich bringt, stärker zu nutzen und den Fokus auf die gerechte Verteilung zu richten. „Nur in einer Gesellschaft, in der Chancengleichheit echt gelebt wird“, so die Message der Initiative, „kann es gelingen, wirtschaftlich miteinander erfolgreich zu sein und gleichzeitig den gesellschaftlichen Zusammenhalt auf Augenhöhe nachhaltig zu stärken.“

Digital Generation Gap

Sie werden auch „digital natives“ genannt: Sie sind in die digitalisierte Welt eingeboren und scheinen die natürliche Fähigkeit zu besitzen, sich mühelos an neue digitale Technologien anzupassen – anders als ältere Generationen. Das Pew-Forschungszentrum mit Sitz in Washington hat diesem Phänomen eine Studie gewidmet. Zu messen ist der Digital Generation Gap schwierig – der Besitz eines Smartphones ist jedenfalls ein brauchbarer Indikator. Den Ergebnissen der Studie zufolge besitzen 92 Prozent der sogenannten Millennials (zwischen 1980 und 1996 Geborene) ein Smartphone, während es in der Generation X (1965 bis 1980 geboren) 85 Prozent und unter den Babyboomern (geboren 1946 bis 1964) nur 67 Prozent sind. Zahlen aus Österreich zeigen, dass im Jahr 2018 fast alle Menschen unter 35 regelmäßig im Internet surften, aber nur knapp die Hälfte der 65- bis 74-Jährigen. Hier ist zudem noch ein Gender-Gap zu beobachten: Es sind in dieser Altersgruppe 61 Prozent der Männer und nur 47 Prozent der Frauen regelmäßig online. Ein Trenngraben, über den Alt und Jung eine gemeinsame Brücke bauen könnten, indem sie voneinander lernen – die Angst vor der Technologie abzulegen einerseits, die Bedenken der „digitalen Fossilien“ zu verstehen auf der anderen.

ROLE MODEL

Eine Frau der Daten

KATJA KIRCHGATTERER modelt, wenn sie Zeit dazu hat. Hauptberuflich ist die 24-jährige Schwazerin jedoch eine Frau der Daten. Nach der Matura an der HBLA Ferrarischule mit Schwerpunkt Medieninformatik studierte die Tirolerin am MCI, spezialisierte sich auf Management, Communication und IT. Ihr aktueller Job: IT Business Analyst bei Avanade. „Man kann viel lernen“, sagt sie, „da man sich in unterschiedlichen Projekten befindet. Die IT-Branche verändert sich ständig, in der Beratung lernt man viele verschiedene Branchen kennen – und es gibt interessante Reisen zu Kundinnen und Kunden.“

BUCHTIPP
ZUM WEITERLESEN

Katharina Zweig ist Sozioinformatikerin, Professorin für Informatik an der Technischen Universität Kaiserslautern und als Botschafterin des Algorithmus bekannt. In ihrem Buch erklärt sie nicht nur, was ein Algorithmus und künstliche Intelligenz überhaupt sind, sondern auch, warum wir uns weniger davor fürchten als uns damit auseinandersetzen sollten, um zu verstehen, wie Algorithmen funktionieren. Ihr Aufruf: Wir sollten uns einmischen und Wirtschaft und Politik genau auf die Finger schauen, wenn es darum geht, dass Maschinen über Menschen urteilen.

KATHARINA ZWEIG
„Ein Algorithmus hat kein Taktgefühl“, Heyne Verlag, 20,60 Euro

„Wie soll die Welt von morgen aussehen?"

Roboterpsychologin Martina Mara im Interview über Risiken, Chancen und das Vertrauen in intelligente Systeme – die leider nicht schlau genug sind, überholte Rollenklischees zu korrigieren.

if: Sie sind Roboterpsychologin – zwei Begriffe, die sich scheinbar widersprechen. Womit beschäftigen Sie sich in Ihrer Forschung?

Martina Mara: In der Psychologie geht es um die Erforschung menschlichen Erlebens, Wahrnehmens und Verhaltens. In der Roboterpsychologie schauen wir uns das in Bezug auf Roboter und KI-Systeme (künstliche Intelligenz, Anm.) an. Wir erforschen etwa, wie Menschen Roboter wahrnehmen und wie man gut mit KI-Systemen zusammenarbeiten kann – es liegen also keine menschengleichen Roboter bei uns auf der Couch. Vielmehr führen wir Experimente durch und arbeiten dabei in interdisziplinären Teams – zum Beispiel zusammen mit Menschen aus den Bereichen Informatik, Game-Design, Linguistik, Kunst … In den letzten zwei Jahren haben wir zum Beispiel ein Virtual-Reality-Forschungsspiel aufgebaut. Die Testpersonen bekommen Virtual-Reality-Headsets und landen in einem virtuellen Labor, wo sie ein Serum herstellen müssen – dazu schaltet sich immer wieder ein Sprachassistenzsystem ein, das Entscheidungsvorschläge macht. Die Testpersonen müssen entscheiden: Vertraue ich auf das, was die künstliche Intelligenz sagt? Entscheide ich selbst? Überdenke ich meine Entscheidung? So können wir erforschen, unter welchen Bedingungen Menschen Algorithmen – vielleicht sogar zu viel – vertrauen.

Und? Wie sieht es aus mit unserem Vertrauen in KI?

Vielen Menschen ist gar nicht bewusst, dass sie KI in ihrem Alltag längst nutzen. Wenn Spotify Musik vorschlägt, ist das nicht anders als ein System, das auf Basis meiner persönlichen Präferenzen gelernt hat. Viele nutzen automatisierte Übersetzungssysteme, wie etwa Google Translate. Das Spannende an diesen Systemen ist, dass sie übersetzen gelernt haben, indem sie mit Millionen von Texten, die von Menschen geschrieben und übersetzt wurden, gefüttert wurden. Und alle Stereotype, die darin sind, werden wieder reproduziert. Ein Beispiel: Im Türkischen gibt es nur ein Personalpronomen, „o". Es bedeutet zugleich „er" und „sie". Wenn ein Satz mit „o" beginnt, dürfte das Programm also eigentlich nicht wissen, wie es das übersetzen soll. Weil es aber aus menschengemachten Texten lernt, setzt es „er" ein, wenn man „… ist ein Professor" übersetzen möchte, und „sie", wenn man „… ist schön" eingibt. Einfach, weil die jeweiligen Wahrscheinlichkeiten eklatant größer sind. Es lernt aus Daten, Texten, Fotos, Entscheidungen, die wir in der Vergangenheit getroffen haben, und hält uns damit einen Spiegel vor.

Worauf müssen wir also besonders achten?

Auch im Personalwesen ist das ein Problem. So wurde vor etwa zwei Jahren bei Amazon ein Algorithmus entwickelt, der helfen sollte, aus den Tausenden Bewerberinnen und Bewerbern auf Ingenieurjobs bei Amazon die geeigneten zu filtern. Als Datengrundlage dienten die erfolgreichen Bewerbungen der letzten zehn Jahre – innerhalb kürzester Zeit hat das System gelernt,

© ROBERT MAYBACH, PAULKRANZLER

dass Frauen auszuscheiden sind. Wir müssen aufpassen, dass nicht das, was in Jahrzehnten durch Emanzipation und Feminismus erkämpft wurde, über den Umweg der Technologie wieder zurückgeworfen wird. Da gibt es einige Beispiele: Sprachassistenzsysteme, die Frauennamen haben – Alexa, Siri – und rund um die Uhr verfügbar sind, als digitale private Sekretärin mit Frauenstimme. Der AMS-Algorithmus, der Frauen benachteiligt. Frauenstimmen, die schlechter verstanden werden als Männerstimmen, weil die Systeme weniger weibliche Aufnahmen in der Lerndatenbank haben.

Martina Mara ist Professorin für Roboterpsychologie an der Johannes Kepler Universität Linz, Mitglied des Österreichischen Rats für Robotik und KI (ACRAI) und Zeitungskolumnistin. Sie wurde unter anderem mit dem futurezone Award in der Kategorie „Women In Tech" ausgezeichnet und ist Teil der Initiative Digitalisierung Chancengerecht.
www.jku.at/lit-robopsychology-lab

Liegt darin die große Gefahr der künstlichen Intelligenz?
Die Gefahr lauert in dieser Annahme: dass KI automatisch objektiver sei als wir Menschen. Es ist nicht die Science-Fiction-Terminator-Vision, vor der wir Angst haben sollten und über die wir sprechen sollten – sondern diese Reproduktion von gesellschaftlichen Stereotypen. Darüber, dass heute schon gewisse Gruppen Nachteile haben.

Wie können wir diese Nachteile ausgleichen?
Zum einen gibt es technische Lösungsansätze, an denen zurzeit gefeilt wird. Die EU hat Richtlinien für vertrauenswürdige KI veröffentlicht, in denen ganz klar steht, dass Systeme nicht diskriminieren dürfen. Man kann also Zielvorgaben für KI-Systeme anders programmieren oder Datensätze etwas besser kuratieren. Ein anderer Ansatz ist, dass die Teams, die an der Entwicklung arbeiten, diverser werden müssen. Dass nicht nur „junge, weiße Männer" Technologien für unseren Alltag entwerfen, sondern Teams, die aus Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven und Bedürfnissen bestehen. Da hapert es noch eklatant. Nur zwölf Prozent der Forschenden im Bereich Machine Learning sind weiblich.

Das heißt, es gilt also immer noch die Parole „mehr Frauen in die Technik"?
Es hört sich an wie ein Retrothema, ist aber leider aktueller denn je. Weil die Technik eine größere Rolle spielt denn je und sich die Frauenanteile teilweise sogar verschlechtern. Was ich nicht mehr hören kann, ist, dass Frauen aufholen müssen, dass sie zu wenig Kompetenz oder Interesse haben. Ich beobachte, dass sich Frauen häufig für Brückenbereiche mit Technologie interessieren, etwa KI und Klimaschutz – ein aufstrebender und relevanter Bereich, in dem mir ständig Frauen begegnen. Wir sollten also das Angebot in dieser Richtung vergrößern, gesellschaftlich relevante Felder mit Technologie verbinden, um neue Zielgruppen anzusprechen. Wir müssen darüber hinauskommen, dass Informatik nur etwas für diejenigen ist, die sich schon mit 13 als „Nerds" identifizieren.

Welche Veränderungen erwarten uns (Frauen) durch KI?
Ich würde diese Frage gerne umdrehen: Was möchten wir denn gerne? Wie soll die Welt von morgen denn aussehen? Wir sollten nicht passiv darauf warten, was KI mit uns macht, sondern mitgestalten und entscheiden, wie wir KI und Roboter als schlaue Werkzeuge einsetzen und für wichtige Themen nutzen können: gegen Überproduktion von Nahrungsmitteln, für medizinische Diagnose. Wir müssen wegkommen von dem Bild der Konkurrenz: künstliche gegen menschliche Intelligenz. Wir Menschen sind einzigartig und brauchen uns nicht zu sorgen, dass uns Maschinen ersetzen.

ROLE MODEL

Die Drohnenpilotin

JULIA IVANCSITS arbeitet bei der Firma Skyability als Drohnenpilotin und Prozessiererin. Mit den Drohnen werden Laserscans oder Kameraaufnahmen von Orten gemacht, häufig für die Hochwasser- und Hangwasseranalyse. Julia absolvierte nach der HTL in Eisenstadt ihr Studium Maschinenbau an der Montanuniversität Leoben. Bereits als Kind hat sie sich lieber mit Schraubenziehern als mit Puppen beschäftigt. Julia schätzt an ihrem Job die Abwechslung, die die unterschiedlichsten Außeneinsätze je nach Auftrag mit sich bringen.

© PHILIPP KNOPF

Die zweite große Chance für Frauen in der IT?

Silke Palkovits-Rauter leitet den Masterstudiengang Business Process Engineering & Management an der FH Burgenland und hat vor Kurzem zum Thema „Einflussfaktoren auf zukünftige Veränderungen im Geschäftsprozessmanagement" promoviert. Schwerpunkte ihrer Lehre liegen u. a. in Prozessmanagement und Projektmanagement sowie in Gender- und Diversity-Management.

Eine weltweite Pandemie stellt den Arbeitsalltag auf den Kopf? Prozesse laufen von heute auf morgen digital? Viele haben sich in den vergangenen Monaten wohl gefragt, woher sie die digitale Kompetenz genommen haben, um ihre täglichen Arbeitsroutinen teilweise voll digitalisiert durchzuführen. Studien belegen, dass vor allem Frauen im Umgang mit Technologie unsicher sind oder sich die Nutzung von komplexer Software nicht zutrauen. Viele Arbeitskräfte in Bereichen wie Buchhaltung, Lohnverrechnung oder HR-Management hatten aber keine andere Wahl und arbeiten heute in der digitalen Welt, als wäre es immer schon eine Selbstverständlichkeit gewesen.

Was ist also passiert? Alte, starre und eingefahrene Routinen mussten aufgebrochen und pragmatisch an die neuen Herausforderungen angepasst werden. Keine Laufzettel, händische Unterschriften oder gedruckte Verträge, sondern medienbruchfreie Prozesse mussten definiert werden.

Silke Palkovits-Rauter

Wichtige Bestandteile in meiner Lehre zu den Themen Diversity-Management und Genderstudies in technischen Bachelorstudiengängen an der FH Burgenland sind die Entwicklung der IT und die Rolle der Frauen in dieser Geschichte. Viele Studierende – in IT-Studiengängen immer noch zu einem sehr großen Teil männlich – wissen nicht, dass Frauen erste Computerprogramme oder Compiler geschrieben haben und dass sie wesentlich an unserer heutigen Technologie beteiligt waren. Rechnerinnen beim Militär während der Kriegszeit haben Raketenflugbahnen berechnet und so maßgeblich zur Entwicklung der Informationstechnologie beigetragen. In der Nachkriegszeit waren Arbeitskräfte Mangelware, so kamen Frauen als EDV-Fachkräfte zum Einsatz. Die Rückkehrer haben sie allerdings aus dieser tragenden Rolle wieder verdrängt. Heute, viele Jahre später, ist es eine Pandemie, die uns dazu zwingt, Prozesse neu zu denken.

Die Digitalisierung erlebt gerade einen Boost, und Arbeitskräfte gestalten ihr Tätigkeitsfeld mithilfe von Informationstechnologie aktiv mit. Nach dem Motto „Geht nicht gibt's nicht" erfährt die Managementdisziplin Geschäftsprozessmanagement einen Höhenflug. Der Masterstudiengang Business Process Engineering & Management an der FH Burgenland verzeichnet mit einem Frauenanteil von 50 Prozent überdurchschnittlich viele Frauen im Vergleich zu anderen in IT-Studiengängen. Geschäftsprozessmanagement ist die Grundlage für die digitale Transformation und die Basis für neue Arbeitswelten mit Homeoffice und Co. Neues Arbeiten unabhängig von Ort und Zeit mithilfe vernetzter Systeme ermöglicht Flexibilität bei Arbeitszeiten. Barrieren wie lange Anfahrtswege oder Reisetätigkeiten beim Wiedereinstieg in die Arbeitswelt nach einer Karenz fallen somit weg. Ist es also möglich, dass Frauen durch den Einstieg in diese Thematik wieder maßgeblich an der Entwicklung und Gestaltung der digitalen Transformation beteiligt sind?

© FH BURGENLAND

Die Cloud macht vieles anders

Denise Bingler betreibt in Forchtenstein mit „mySimpleClient Meldewesen" eine cloudbasierte Schnittstelle zur automatischen Gästedatenübertragung vom Hotelprogramm zur zuständigen Gemeinde. Das nahezu konkurrenzlose Produkt ermöglicht ihr, vom Homeoffice aus Kontakte in die ganze Welt zu knüpfen.

if: Ihr Firmensitz in Forchtenstein ist zugleich Ihr Wohnsitz. Wie gleichen Sie die geringeren physischen Sozialkontakte, die das Homeoffice mit sich bringt, aus?
Denise Bingler: Den täglichen realen Kontakt mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen gegen Homeoffice zu wechseln, ist definitiv eine Umstellung. Aber es ergeben sich dadurch auch ganz andere Möglichkeiten und Flexibilität im Alltag. Ich habe beispielsweise meine Leidenschaft für Tennis wiederentdeckt und spiele regelmäßig spontan in der Mittagspause, was mir einen guten Ausgleich verschafft. Als stellvertretende Obfrau des internationalen Hotelvereins AICR bin ich auch in der glücklichen Situation, mich mit Menschen aus der Branche bei regelmäßigen Treffen auszutauschen.

Trauen sich Frauen im Umgang mit Technologien oder bei der Nutzung von komplexer Software zu wenig zu?
Das Geschlechterstereotyp, dass sich Frauen im Berufsleben vor allem in der IT-Branche weniger zutrauen, hat mich umso mehr motiviert, diesen für mich neuen Weg einzuschlagen. Dieser Bereich bietet unzählige Möglichkeiten, die man bei der Berufswahl unbedingt mitberücksichtigen sollte. Hier sehe ich vor allem die Berufsorientierung in jungen Jahren mit detaillierterem Einblick als wesentlichen Bestandteil. Es ist nie zu spät, sich auch später noch als Quereinsteigerin für einen Beruf in der Informatik zu entscheiden.

Denise Bingler

Vermischen sich durch die Digitalisierung bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen mit familiären Betreuungsaufgaben erst recht? Etwa wenn die Zeitersparnis dank Homeoffice oder der Staubsaugerroboter im Haushalt für Mütter zu einer Ausweitung der Kinderbetreuungszeit führt?
Meine familiären Betreuungsaufgaben beschränken sich aktuell auf meinen Partner, der mit regelmäßigem Kaffeenachschub zufriedengestellt werden kann *(lacht)*. Natürlich ist das Arbeiten von zu Hause stark beeinflusst durch die Digitalisierung und eine gute Chance, Zeit einzusparen. Der eingesparte Weg vom und zum Büro kann anders und sinnvoller genutzt werden. Gerade durch diese fehlende geografische Abgrenzung sind die Einflüsse der unbezahlten Arbeit, wie beispielsweise die Hausarbeit, sowie Ablenkungen ein ständiger Begleiter. Hier ist es besonders wichtig, den Fokus zu wahren und den Tag strukturiert zu gestalten, sodass ungewolltes Vermischen von bezahlter und unbezahlter Arbeit vermieden wird.

© SHUTTERSTOCK, ROBERT NEUHOLD, ANKA FOTOCOLOR

Stimmen zum Thema

Was bringt mir Digitalisierung?

Sandra Schmidt
Mitarbeiterin
AK-Burgenland

Die Krise hat gezeigt, wie wichtig Digitalisierung im beruflichen und privaten Bereich ist. In meiner täglichen Arbeit wurden von heute auf morgen alle Besprechungen von persönlich auf Videokonferenz umgestellt. Datenschutz und Datensicherheit waren hier vor allem zu Beginn ein großes Thema.

Anna Andrea Steiger
Vizerektorin Personal
und Gender, TU Wien

Digitalisierung soll unser Leben, unsere Welt besser machen. Es ist daher unabdingbar, darauf zu achten, dass alle Bevölkerungsgruppen in die Gestaltung der vielfältigen Möglichkeiten des „digitalisierten Lebens" miteinbezogen werden. Nicht nur in der Anwendung, auch in der Entwicklung. Denn nur dann können wirklich alle davon profitieren.

Patricia Jasek
Researcher, Forschung
Burgenland GmbH

Digitale Technologien beeinflussen alle Bereiche meines Lebens. Von der Kommunikation mit Freundinnen und Freunden in sozialen Netzwerken über die Steuerung elektrischer Geräte im Haushalt bis hin zum virtuellen Lauf. Auch im Berufsleben, wo ich mich mit Themen rund um die Energiewirtschaft beschäftige, hat die Digitalisierung zu radikalen Veränderungen geführt und neue Möglichkeiten entlang der gesamten Energiewertschöpfungskette eröffnet. Sie bildet damit auch die Basis meiner Forschung an spannenden Innovationen.

Bianca Graf
Betriebsrätin KH Oberwart
und AK-Vizepräsidentin

Auch im Gesundheitsbereich hat es massive Fortschritte bei der Digitalisierung gegeben. Dadurch ist eine nahezu lückenlose Nachverfolgung der Behandlung bzw. Betreuung von Patientinnen und Patienten sowie Bewohnerinnen und Bewohnern möglich. Parallel stellt sich leider oft die Frage des Zeitfaktors, da aufwendige Dokumentationen dazu führen, dass der persönliche Kontakt mit zu betreuenden Personen vermindert wird.

© SHUTTERSTOCK, MATTHIAS VLASITS, EVA KELLETY, FH BURGENLAND, AK BURGENLAND

Frauenland Burgenland

www.burgenland.at/frauen