

ARBEIT

DER ZUKUNFT

W20-Dialogforum der Frauenverbände in Deutschland

IMPULSVORTRAG 1: Inklusion auf der Arbeitsmarkt

Christina Schildmann, Hans-Böckler-Stiftung

Berlin, 17.2.1017



Wird der Arbeitsmarkt weiblich?



Beschäftigungsentwicklung: Prognosen

QuBe-Projekt, Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB) und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) unter Mitwirkung des Fraunhofer Instituts:

Projektion der Beschäftigung bis 2030

Trend 1: Feminisierung des Arbeitsmarktes:

Prof. Martin Baethge, ISF, Uni Göttingen:

„Die Anzeichen mehren sich, dass Beschäftigung und Arbeitsmärkte von frühindustrialisierten Gesellschaften wie Deutschland in den nächsten Jahren zunehmend von Arbeiten geprägt sein werden, die traditionell mehrheitlich als weibliche Beschäftigungsdomänen konnotiert sind.“

Stärkste Expansion: personenbezogene Dienstleistungen -> Beherbergungsgewerbe und Gastronomie: Anstieg von 10 Prozent; Bildung, Erziehung, Gesundheit, Pflege -> auf zwischen 1/3 und 1/4 der Erwerbsbevölkerung -> Interaktion als dominante Erwerbsform.

Beschäftigungsentwicklung: Prognosen

Trend 2: Automatisierung der „Lieblings-Frauenberufe“:

Warenhandel und Vertrieb + **Büro- und Verwaltungstätigkeit**

Beide Berufshauptfelder verlieren sowohl absolut als auch relativ in ihrem Anteil an den Gesamterwerbstätigen an Gewicht.

Büro- und Verwaltungstätigkeiten: Rationalisierung und Digitalisierung

Warenhandel: Digitalisierung verändert über die Betriebsformen in Richtung Internethandel das Gesicht der Berufe.

Beschäftigungsentwicklung: Prognosen

Trend 3: Abnahme Fertigungsberufe

Produktionsbezogene Berufe bei der Rohstoffgewinnung, den be-, verarbeitenden und instandsetzenden Tätigkeiten sowie den Maschinen und Anlagen steuernden und wartenden Arbeiten -> Rückgang zwischen 2005 und 2030 um 3,2 Prozentpunkte -> 19 Prozent der Beschäftigten.

Trend 4: Zunahme MINT-Berufe

Engpässe erwartet, aber Frauen bislang weiterhin extrem unterrepräsentiert in MINT-Berufen (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) – größte Lücke: duales Berufsausbildungssystem

Aufwertung von typisch weiblichen Beschäftigungen

Chance 1: Diskussion eines erweiterten Arbeitsbegriffs

Produktivitätsgewinne in Zeitgewinne umwandeln; unbezahlte Arbeit besser absichern (-> Welche Alternativen zum bedingungslosen Grundeinkommen gibt es?)

Chance 2: Aufwertung sozialer Dienstleistungen

Aktuell jedoch: Gegenläufiger Trend:

- Deutschland hat größten Gap zwischen Dienstleistungen und Industrieberufen in Europa
- Prognose Bertelsmann bis 2020: weitere Spreizung der Lohnschere:
Chemie-, Auto- und Elektroindustrie: durchschnittliche Bruttolöhne steigen um 6 Euro
Gastgewerbe, Tätigkeiten in privaten Haushalten, Erziehung, Gesundheits- und Sozialwesen: Anstieg um 1,10 bis 1,50 Euro

Aufwertung von typisch weiblichen Beschäftigungen

Notwendigkeiten:

- Produktivität neu denken (Diskursebene)
- Staatliche Rahmenbedingungen verändern (soziale Dienstleistungen sind strukturell unterfinanziert)
- Sozialpartnerschaft / Allgemeinverbindlichkeitserklärungen
- Arbeitsplatzbewertung (psycho-soziale Kriterien höher bewerten)

Arbeitsverteilung zwischen den Geschlechtern

IAB-Kurzbericht 9/2011:

- Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten hat seit 1991 um 5,7 Prozentpunkte zugenommen (1991: 44 Prozent). Damit war 2010 die Hälfte aller Beschäftigten weiblich.
- Im gleichen Zeit raum stieg ihr Anteil am Arbeitsvolumen um 4,5 Prozentpunkte und lag 2010 bei nur 43 Prozent.
- Insgesamt stieg die Zahl der beschäftigten Frauen um 16 Prozent, das von ihnen geleistete Arbeitsvolumen aber nur um 4 Prozent
- Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit beschränkte sich auf die Teilzeitarbeit einschließlich der geringfügige Beschäftigung. Ein etwas höheres Arbeitsvolumen wird heute also von deutlich mehr Arbeitnehmerinnen als früher erbracht.
- Fast 2/3 der Mini-Jobberinnen wollen wir (vereinbarte) Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten.

Arbeitsverteilung zwischen den Geschlechtern

- Frauen arbeiten im Durchschnitt 2013 30,1 Stunden pro Woche, Männer 39,5 Stunden.
- Während 2013 fast die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in Teilzeit beschäftigt war, gingen nur etwa 11 Prozent der Männer einer Teilzeitbeschäftigung, was nach Fratzscher (DIW, 2016) ein im internationalen Vergleich ungewöhnlich niedrigen Wert darstellt.
- In den letzten zwanzig Jahren stieg die Teilzeitquote bei den Frauen um über 15 Prozentpunkte, bei den Männern, von einem sehr viel niedrigerem Ausgangsniveau ausgehend, nur um etwa acht Prozentpunkte.
- Selbst bei Vollzeittätigkeit arbeiten Männer im Durchschnitt erheblich länger als Frauen.
- „Teilzeitstrafe“ für Frauen.

Wie verändert sich Arbeitskultur?

Forschungsprojekt: Digitaler Umbruch von Arbeit: Ein neuer Möglichkeitsraum für Frauen? (in technischen Berufen) – ISF München und Univ. Erlangen / Dr. Kira Marrs

Systeme von Führung, Organisation und Repräsentation verändern sich:

- Flache Hierarchien: Neue Marktdynamik kann man nicht mit hierarchischen Strukturen bewältigen (zu langsam) – „agile“ Netzwerkstrukturen
- Abschied vom Alpha-Leader: Normalisierung von Führung; primus/prima inter pares, Führen auf Zeit, „Top-Sharing“ – Führung wird „weiblicher“
- Führung als Teamaufgabe: Ende der einsamen Entscheidungen; Komplexität erfordert plurale Führungsteams: „Der durchsetzungsstarke Macher gehört zur alten Welt.“
- Flüssige Strukturen: Abkehr von Silo-Denken: Abteilungsübergreifende Kooperation statt „jeder beackert seinen Hinterhof“

Wie verändert sich Arbeitskultur?

- Neubewertung von weiblich konnotierten Fähigkeiten: Kooperationsfähigkeit nicht „nice to have“, sondern zentrale Ressource; Kommunikationsfähigkeit zentral im „flow of informations“
- Abschied von der Technikfixierung; Aufbrechen von homogenen Fachkulturen (bislang oft Grund von Drop-Outs); der Kunde rückt näher ...
- Abschied von der „Normalbiografie“ als Leitbild: lineare Karrieren sind nicht mehr das Maß aller Dinge; „männliche Standardkarriere“ als Auslaufmodell
- Abschied von der Präsenzkultur: „always on“, aber nicht immer im Büro (Janina Kugel: Arbeitsdirektorin Siemens AG: „Mich kann man nicht langen Präsenzzeiten im Büro beindrucken, ich bin ja selber nie da!“)

Wie verändert sich Arbeitskultur?

BMAS: Monitor „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“:

- In Deutschland herrscht immer noch eine starke Anwesenheitskultur. In vielen Berufen fehlen die technischen oder strukturellen Voraussetzungen für mobiles Arbeit.
- 1/3 Betriebe bietet Beschäftigten die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Bei Betrieben mit über 500 Beschäftigten ist es die Hälfte.
- In den meisten Unternehmen, die Homeoffice anbieten, ist dies keine Arbeitsform für den Alltag und nur unregelmäßig möglich.
- Nutzung von Homeoffice hat seit 2013 nicht zugenommen.

Außerdem:

- Totale Entgrenzung ist das Gegenteil von Vereinbarkeit.
- Auch droht eine neue Individualisierung der Vereinbarkeitsdebatte nach dem Motto: „Technik macht es möglich; wer es nicht hinbekommt, ist selber Schuld.“
- Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten als Vereinbarkeitsstrategie ist zweiseitiges Schwert: „unsichtbare“ Arbeit am Küchentisch bei gleichzeitiger Präsenzkultur mindert möglicherweise Aufstiegschancen im Betrieb.

Wie verändert sich Arbeitskultur

Ungleiche Effekte von mobilem Arbeiten:

These: Männer verlängern damit ihren Arbeitstag und sammeln Punkte im beruflichen „Rattenrennen“, Frauen passen mit mobilem Arbeiten ihren Arbeitstag den familiären Bedarfen an.

Studie zu flexiblen Arbeitszeiten: Dr. Yvonne Lott (Hans-Böckler-Stiftung) und Dr. Heejung Chung (University of Kent):

- selbstbestimmte Arbeitszeiten verstärken die bestehende Geschlechterungleichheit
- Daten des sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus den Jahren 2003 bis 2011:
45 Prozent haben feste Arbeitszeiten
Ein weiteres Fünftel hat wechselnde Arbeitszeiten, die der Arbeitgeber vorgibt.
Knapp ein Viertel Gleitzeit, ein Zehntel hat volle Autonomie über die Arbeitszeit
- Gravierende Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt es hier kaum.
- Aber: interessanter geschlechtsspezifischen Effekt bei den Einkommen: Bei männlichen Beschäftigten steigt der Jahresbruttolohn im Schnitt um 1.200 Euro bei Gleitzeit und um 2.400 Euro bei vollständiger Arbeitszeitautonomie; bei Frauen: keine Bewegung

Arbeit wandert auf Plattformen aus

Crowdwork / „Gig-Economy“ / „Clickworking“:

- Neue Form der Arbeitsteilung
- Unternehmen lagern Tätigkeiten auf digitale Plattformen aus (Microtasks)
- Anonyme „Crowd“ bearbeitet Mikroaufträge
- in Deutschland noch marginal ist, jedoch deutliche Zuwächse erwartet
- Weltweit gibt es zirka 2.300 Crowdworking-Plattformen (davon zirka 65 in Deutschland)
- die Weltbank schätzt hier bis 2020 einen Umsatz von zirka 25 Mrd. \$ und einen Anstieg auf ca. 112 Mio. Crowdworkern.
- TopCoder (USA): 750.000 Crowdworker, Freelancer (Australien): 14,5 Mio., Mechanical Turk (US): 1 Mio. Clickworker (Deutschland): 700.000.
- Der Durchschnittsverdienst liegt laut einer Studie von Eurofound bei 2 \$.
- Amazons Mechanical Turk“: Frauen in der Mehrheit; individuelle Vereinbarkeitslösung

Arbeit wandert auf Plattformen aus

On-Demand-Plattformen

- Dienstleistungen verlagern sich zunehmend ins Internet
- Virtuelle Marktplätze
- „Amazonisierung der Arbeitswelt“ (Christiane Benner, IG Metall) -> Buchhandel, Personalförderung, Zimmervermittlung)
- Gleichstellungspolitisch besonders relevant: Plattformen, die soziale und haushaltsnahe Dienstleistungen an Endabnehmer vermitteln, z.B. Einkaufshilfe- und Betreuungsportal careship.de, Nachhilfe auf erstenachhilfe.de, Online-Reinigungsdienste wie „Book a Tiger“ oder Helpling, sowie Plattformen, die häusliche Betreuung von Älteren anbieten.
- Geschäftsmodell der Soloselbständigkeit – geringe Entgelte müssen noch versteuert werden plus soziale Absicherung
-

Arbeit wandert auf Plattformen aus

- Plattform übernimmt keine soziale Verantwortung für die vermittelten Arbeitskräfte. Nur: Beteiligung an Haftpflichtversicherung.
- 20 Prozent Vermittlungsgebühren
- Permanente Ratings verheißen Qualität für die Kundschaft und bedeuten bei einer schlechten Bewertung, dass Beschäftigte möglicherweise keine neuen Aufträge erhalten.
- Prognosen für diesen Bereich: wachsend: Fast die Hälfte der Deutschen (48%) kann sich vorstellen, eine Reinigungskraft zu beschäftigen. Dies zeigt, wie unerschlossen der Reinigungsmarkt weiterhin ist - schließlich haben laut dem IW Köln erst 4,4, von 30 Millionen Haushalte in Deutschland eine Reinigungskraft.

Das wissenschaftliche Sekretariat

Kontakt

Wissenschaftliches Sekretariat der Kommission „Arbeit der Zukunft“
Christina Schildmann (Leitung),
Lisa Schrepf, Annekathrin Müller

Hans-Böckler-Stiftung
Reinhardtstraße 38, 10117 Berlin
Tel.: 0211-7778-654
Mobil: 0170 922 1711
Fax: 0211-7778-4-654

E-Mail: arbeit-der-zukunft@boeckler.de
www.kommission-arbeit-der-zukunft.de
www.boeckler.de