

Digitale Arbeitswelt & Chancengerechtigkeit aus Sicht eines Technologieunternehmens

Zusammenfassung der Ergebnisse der internen Studie inklusive
empirischer Erhebungen bei akaryon

Stand: 18. März 2020

Forschungsfragen

- Welche **Vor- und Nachteile** ergeben sich für das Team von akaryon aus der relativ freien Zeit- und Ortseinteilung **dank Tele-Working?**
- **Wie wirken** sich die digitalen Arbeitsprozesse **auf Team und Unternehmen** aus?
- Gibt es **Unterschiede** bei diesen Erfahrungen, **wenn die Kategorie Gender** in der Untersuchung **berücksichtigt wird?**
- Trägt diese Form der Arbeitsorganisation zu mehr **Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern** bei?
- Welche **Drittfaktoren** spielen herein, die ev. fälschlich als Einflussfaktoren der digitalen Arbeit interpretiert werden?

„[J]ede neue Technologie kann Anlass sein, Geschlechterverhältnisse neu zu verhandeln, Machtverhältnisse, Rollenzuschreibungen, Arbeitsteilungen zu hinterfragen“.

Techniksoziologin Judy Wacjman, 1994

Erste Antworten aus der Studie

- Welche **Vor- und Nachteile** ergeben sich für das Team von akaryon aus der relativ freien Zeit- und Ortseinteilung **dank Tele-Working?**
- Gibt es **Unterschiede** bei diesen Erfahrungen, **wenn die Kategorie Gender** in der Untersuchung **berücksichtigt wird?**

Sowohl Frauen als auch Männer im Team artikulieren Vorteile – allerdings unterschiedliche Vorteile!

Individuell: Verschiedene Menschen bzw. Lebenssituationen präferieren digitale Arbeitssituationen

Vorteile überwiegen

- *Zeitersparnis aufgrund von Wegen*
- *bessere Vereinbarkeit von Care, ggf. Studium und Erwerbsarbeit*
- *Freie Zeiteinteilung*
- *Gute Konzentration ohne Ablenkung*
- *Effiziente Arbeit – zufriedenstellende Ergebnisse*

Erste Antworten aus der Studie

- Trägt diese Form der Arbeitsorganisation zu mehr **Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern** bei? **JA**
 - *mehr Chancengerechtigkeit hinsichtlich Arbeitsorganisation und Wahrnehmung/Anerkennung der Leistungen von Frauen*
 - *höhere Fachorientierung*
 - *weniger Diskriminierung aufgrund von Äußerlichkeiten/Lebensumständen*
 - *mehr Zusammenarbeit statt Konkurrenz*
 - *offenere, direktere Kommunikation*

Erste Antworten aus der Studie

- **Wie wirken** sich die digitalen Arbeitsprozesse **auf Team und Unternehmen** aus?

Teamkultur-Entwicklung dauert länger und benötigt andere Methoden

- Welche **Drittfaktoren** spielen herein, die ev. fälschlich als Einflussfaktoren der digitalen Arbeit interpretiert werden?

*Drittfaktor „sonstige Unternehmenskultur“: Hierarchie-Ebenen, Arbeitskultur, Kommunikation, ... → das **WIE** ist entscheidend!*

Zentrale Begriffe

Digitalisierung

Basisverständnis: „allgemeine Entwicklung hin zu einer Wirtschaft und Gesellschaft [...], in der ‚**digitale Daten**‘ und deren (zunehmend automatisierte) Verknüpfung und Verarbeitung (z.B. zu Information) einen zentralen **Produktionsfaktor** darstellt“
(Nadja Bergmann et al. 2017).

Fokus: Reflexion des von Forscher_innen ausgewiesenen Umstands, dass der Diskurs **Digitalisierung & deren Förderung sich vorwiegend auf männerdominierte Berufe bezieht**

Arbeit – Home Office

Untersuchung bezieht sich auf **bezahlte Erwerbsarbeit**, geleistet im **Home Office** und reflektiert das Verhältnis zu unbezahlter **Care-Arbeit** zu Hause mit

Chancengerechtigkeit

Fokus auf **Gleichberechtigung von Frauen** im Rahmen der Studie; weitere Diversitätsfaktoren wie Gender abseits der binären gedachten Identitäten, Herkunft, sozioökonomische Faktoren, Beeinträchtigungen & Alter werden reflektiert aber nicht spezifisch untersucht

Forschungsstimmen

Verhältnis Frau & Digitalisierung vergleichsweise wenig erforscht

„Eine **geschlechterbezogene Perspektive** auf die Prozesse der **Digitalisierung** von Arbeit **fehlt** fast vollständig.“

(Edelgard Kutzner und Victoria Schnier 2017)

Männliche Diskussionsmacht überwiegt:

Verengung der Debatten über Digitalisierung auf Industrie 4.0 und IKT- & Software-Sparte, in denen nur 20–30 % der Frauen arbeiten

(vgl. Karin Bauer 2019; Nadja Bergmann et al. 2017)

Die Frau erscheint nur in drei Formen:

- als „**fehlende Frau**“, z.B. in Technik-Berufen;
- als die „**zu fördernde Frau**“, z.B. in den MINT-Studienfächern;
- als die „**Frau mit den guten Eigenschaften**“, der sich z.B. durch ihre kommunikativen Fähigkeiten in der digitalisierten Arbeitswelt neue Chancen eröffnen *(vgl. Nadja Bergmann et al. 2017)*

Erste Untersuchungen zeigen: Arbeitsplatzflexibilisierung aufgrund der Digitalisierung kann trotz positiver Effekte Belastung für Frauen erhöhen

Ergebnis einer Studie der Hans-Böckler Stiftung, welche die Situation von Frauen und Männern in Haushalten mit mind. einem Kind untersucht:

Home-Office führt bei Männern und Frauen zu mehr Überstunden, weniger Schlaf und Freizeit.

→ „**Flexibles Arbeiten geht insgesamt eher zu Lasten der Beschäftigten, und ganz besonders gilt das für Mütter**“. (Yvonne Lott 2019)

Auch eine andere Autorin stellt fest: Der Tag verdichtet sich und es entstehen v.a. für Frauen neue Belastungen. (vgl. Gerlinde Hauer 2017a)

Die Belastung verstärkende Faktoren sind u.a.:

- **Gesellschaftliche Rollenbilder:** Frauen werden immer noch als die zentralen LeistungsträgerInnen in der Care-Arbeit gesehen und erleben im Home-Office nicht zwangsweise Entlastung, sondern es kommt sogar zu **Doppelbelastung** – Stichwort „**Vereinbarkeitsdebatte**“
- **Betriebliche Erwartungshaltungen:** Ideal von allzeit zu Überstunden bereit Mitarbeiter_innen – im Home-Office kommt es leichter zu Entgrenzung

Hohes Potential für Chancengerechtigkeit unter den richtigen Vorzeichen

Ob Digitalisierung emanzipatorische Entwicklungen fördert oder Unterdrückungsmechanismen verstärkt, hängt vom **WIE der Digitalisierung** ab:

- Wer gestaltet die digitalisierte Arbeitswelt?
- Welche Interessen werden damit verfolgt?

(vgl. Jörg Flecker, Annika Schönauer & Thomas Riesenecker-Caba 2016)

„Was und wie Frauen und Männer zukünftig arbeiten werden, ist eine **politische Frage**, die (auch) in den Betrieben entschieden wird“
(Edelgard Kutzner und Victoria Schnier 2017)

In Ländern mit progressiveren **Geschlechterarrangements** wie Schweden, führt flexibles Arbeiten für Männer und Frauen gleichermaßen zur Übernahme von mehr häuslichen Tätigkeiten.

Verstärkt wird der egalitäre Effekt dadurch, dass die progressiveren Rollenbilder auch in **wohlfahrtsstaatliche Regelungen** „gegossen“ wurden. *(vgl. Yvonne Lott 2019)*

Förderlich: **Diskussionen zur generellen Arbeitszeitverkürzung für beide Geschlechter und zur geschlechterspezifischen Arbeitsteilung**

Erfahrungen von akaryon

Empirische Erhebung in einem IT-Kleinunternehmen

Ausgangslage

- Die akaryon GmbH zählt zur IT-Branche und ist auf Umweltinformatik spezialisiert
- Relative Geschlechterausgewogenheit im Team
- Home-Office-Betrieb seit 1999

Die **Kommunikation im Unternehmen** findet über folgende Kanäle statt:

- **Video-Konferenzen**, Chats & Telefonate
- **Digitales System zur Aufgabenzuweisung**
- Persönl. Meetings für das Gesamt-Team rd. zwei Mal / Jahr + anlassbezogen persönl. Projektbesprechungen in Kleingruppen

Erhebungsmethode Studiendaten

Leitfadengestützten Interviews und Diskussionen mit den Mitarbeiter_innen; Unterstützung von Gender-Expertin Bente Knoll (B-NK GmbH):

- November 2017: 4 MA♀ & 4 MA♂ befragt
- Mai 2019: 6 MA♀ & 4 MA♂ befragt
- Jänner 2020: Diskussion mit 5 MA♀ & 4 MA♂

Das Team sieht Digitalisierung allgemein als Chance für mehr Gerechtigkeit

Positivargumente:

- Weniger Diskriminierung aufgrund persönlicher Lebensumstände:
 - Stichwort Mobilität / Erreichbarkeit
 - Technische Berufe so teils auch ohne schwere körperliche Arbeit zu meistern
 - Weniger Diskriminierung aufgrund von Äußerlichkeiten
 - Gender-Wahrnehmung spielt „hinter dem Bildschirm“ eine untergeordnete Rolle
- Verbesserte Kommunikationsmöglichkeiten
 - Ungehemmte, direkte Kommunikation möglich
 - Mehr Transparenz
- Der Blick richtet sich mehr auf die Fachorientierung:
 - Fokus auf Kompetenz
 - Direktes Einbringen von Expertise möglich – es wird leichter, Spezialwissen einzubringen, zuzuarbeiten
- Mehr Zusammenarbeit statt Konkurrenz
 - Weniger Machtkämpfe um Positionen
 - Individuelle Arbeitsweisen eher respektiert

Persönliche Wahrnehmung des Home Office-Betriebs bei akaryon

Vorteile u.a.:

- Keine Wegzeiten ins Büro – Zeitersparnis (auch für Vorbereitung der Fahrten / Packen etc.)
- Zeitliche Flexibilität beim Einteilen der Aufgaben
- Praktische Vereinbarkeit mit Versorgungspflichten & Haushalt & Freizeit
- Örtliche Flexibilität
- Ideale, gewohnte Arbeitsumgebung, die man nach eigenen Vorstellungen gestalten kann
- Gute Konzentration ohne Ablenkung möglich
- Projektbesprechungen effizienter

Nachteile u.a.:

- Weniger Austausch mit Kolleg_Innen – dadurch Team-Gefühl bei manchen weniger stark
- Abgrenzung Arbeit / Freizeit nicht leicht
- Fehlender Vergleich mit Kolleg_innen im Büro: Ist man schnell genug?
- Tendenz zur Mehrarbeit
- Arbeiten von zu Hause aus wird von Mitmenschen bzw. Gesellschaft gering geschätzt
- Kontakt zur Welt wird vermisst

Vorteile von Home Office speziell für weibliche Mitarbeiter_innen

- Unter den befragten Frauen betreut
 - eine Frau ihr Kind mit besonderen Bedürfnissen
 - eine Frau ihre SchwiegerelternFür beide ist die Arbeitsform in Hinsicht auf Vereinbarkeit ein Bonus, auch wenn sie zu Hause in ihrer typischen Care-Rolle auftreten.
- Eine weitere, mittlerweile ehemalige Mitarbeiterin von akaryon konnte sich aufgrund der Flexibilität auf eine dreimonatige Reise im Anschluss an ihr Studium machen, ohne in Konflikt mit ihren Anstellung zu kommen.
- Eine andere ehemalige Mitarbeiterin konnte ihre Tätigkeit bei akaryon sogar mit Aufhalten in verschiedenen Ländern verbinden und sozusagen die Welt entdecken, während sie Geld verdiente.
- Für andere Frauen aus dem Team galt vor allem die Vereinbarkeit von Studium und Erwerbsarbeit als großer Vorteil dieser Arbeitsform.
- Das Unternehmen nimmt außerdem regelmäßig gezielt weibliche Praktikantinnen zur Förderung des Frauenanteils in MINT-Berufen auf und übernimmt diese oft auch nach dem Praktikum weiter.

Fazit

100%-Telearbeit bewirkt bei den befragten akaryon-Mitarbeiter_innen eine bessere Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit verglichen mit einem Arbeitsmodell mit Anwesenheitspflicht im Büro und trägt zur Chancengerechtigkeit bei.

Das WIE der Digitalisierung, das bei akaryon positive Effekte für Frauen hervorbringt:

Es wird versucht, **passende Lösungen für alle Mitarbeiter_innen** zu finden – Home Office umfasst mehr als die Dimension „Arbeiten von zu Hause aus“ und bezieht sich auch auf Einzelfall-Absprachen und individuelle Zeiteinteilung

Außerdem förderlich für die gleichberechtigte Arbeitskultur bei akaryon:

- Durch spezielle Praktikumsplätze wird jungen Frauen der Einstieg in die IT erleichtert
- Auch Frauen in höheren Altersstufen werden bewusst angestellt und mit Bildungsmaßnahmen gefördert
- Niedrige Hierarchien und Erleichterung des Zugangs zu neuen Aufgabenbereichen

Zitierte Literatur (Auswahl aus der Liste in der Komplettfassung der Studie)

Bauer, Karin (2019): *Wie die Digitalisierung Frauen abhängt*. In: Der Standard, 19./20.10.2019

Bergmann, Nadja et al. (2017): *Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0*. Endbericht. Wien: L&R Sozialforschung.

Hauer, Gerlinde (2017a): *Digitalisierung – Selbstläufer Richtung Gleichstellung?* <http://blog.arbeitswirtschaft.at/digitalisierung-selbstlaeufer-richtung-gleichstellung/>

Kutzner, Edelgard; Schnier, Victoria (2017): *Geschlechterverhältnisse in Digitalisierungsprozessen von Arbeit. Konzeptionelle Überlegungen und empirische Fragestellungen*. In: Arbeit 26(1), S. 137-157.

Lott, Yvonne (2019): *Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen*. Düsseldorf: WSI 2019 (WSI REPORT Nr. 47, März 2019), (Online verfügbar unter:

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf)

Wajcman, Judy (1994): *Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte*, Frankfurt/New York, Campus

Autor_innen der Studie

Andreas Müller, Barbara Kraml, Petra Busswald, Franz Niederl, Bente Knoll

Kontakt

akaryon

www.akaryon.com

info@akaryon.com

+43 (0)1 5039870

*Die Studie entstand im Rahmen eines FEMtech Karriere-Projekts – fair-career@akaryon –
gefördert von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft FFG.*