

Workshopreihe

„Digitalisierung und Industrie 4.0: auch eine Frage von Gender!“

„Je weniger darüber gesprochen wird, umso wirkmächtiger ist die Geschlechterdifferenz.“
(Paula-Irene Villa, Lehrstuhl Soziologie/Gender-Studies)

Nadja Bergmann & Ferdinand Lechner (L&R Sozialforschung)

Helmut Gassler (ZSI)

Nicolas Pretterhofer

23.10.2017

Qualifizierung, Digitalisierung und Industrie 4.0 nach Branchen: Welche Branchen sind bereits weit? Wo besteht der größte Bedarf?



Überblick Workshopreihe

Workshop	Wann	Was	Wo
1	9. Oktober 2017 von 9:30-12:00	Diskurs „Industrie 4.0“ oder die Suche nach gleichstellungsfördernden Ansätzen	Wien L&R Sozialforschung , Liniengasse 2a/1, 1060 Wien
2	9. Oktober 2017 von 13:30-16:00	Investitionen, Förderungen , Steuerungsmöglichkeiten 4.0 unter Genderperspektive	
3	23. Oktober 2017 von 13:30-16:00	Erwartete Qualifikationsprofile 4.0 unter Genderperspektive	

Eckdaten der Expertise „Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0“

- Auftraggeberin: Sozialministerium, Sektion VI
- Laufzeit: März bis Oktober 2017
- Ausgangsfrage
 - Sind geschlechts- und gleichstellungsrelevante Fragen Teil des „Industrie 4.0“-Diskurses bzw. der „Arbeit 4.0“-Diskussion?
- Fokus auf drei Bereiche
 - Was ist das „Genderthema“ im Digitalisierungs-/Industrie 4.0-Diskurs? – Repräsentanzen, Darstellung, Diskursstränge
 - Förderungen, Steuerungsmöglichkeiten 4.0 unter Genderperspektive
 - Erwartete zukünftige Qualifikationsprofile 4.0 und Implikationen für das Ausbildungs- und Qualifizierungssystem aus Genderperspektive

Eckdaten der Expertise „Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0“

- Methodische Herangehensweise
 - eine Dokumenten- und Literaturanalyse (Metaanalyse inklusive Bildmaterial)
- 14 ExpertInnen-Interviews (Unternehmen, Bildungseinrichtungen, SozialpartnerInnen, Wissenschaft, GenderexpertInnen)
- dreiteilige „diskurs-evozierende“ Workshopreihe zu den Themen



Ziele des Workshops

- Kurzpräsentation erster Ergebnisse der Literaturanalyse und der Interviews mit den ExpertInnen
- Austausch zwischen den jeweiligen Perspektiven der TeilnehmerInnen
- Gemeinsam Erarbeiten von Positionen und Szenarien
- Diskussion offener Fragen für den Endbericht

Was ist das „Genderthema“ im Digitalisierungs-/Industrie 4.0-Diskurs?

Abbildung 1: Fachmesse „SMART Automation Austria“: Wer erklärt? Wer fühlt sich angesprochen? Wer soll angesprochen werden?



Quelle: Bildmaterial von der Homepage <http://www.smart-wien.at>; Download am 3. August 2017

Abbildung 1: Bildmaterial aus der Studie „Auf der Suche nach den Industrie-4.0-Pionieren“ – die gängigen Bilder



Quelle: Mandl 2017, 41 und 105 (bzw. Titelblatt)



ZENTRUM FÜR SOZIALE INNOVATION
CENTRE FOR SOCIAL INNOVATION

Was ist das „Genderthema“ im Digitalisierungs-/Industrie 4.0-Diskurs?

Abbildung 1: Bildmaterial aus der Studie „Auf der Suche nach den Industrie-4.0-Pionieren“ – die Ausnahme



Quelle: Mandl 2017, 61

Abbildung 1: Technik: wer gestaltet, wer wendet an?



Was ist das „Genderthema“ im Digitalisierungs-/Industrie 4.0-Diskurs?

Industrie 4.0 als Fokus der Digitalisierungsdebatte: das zentrale (Un-) Gleichstellungsthema

- Im Rahmen einer breiten Digitalisierungsdebatte ist es unter dem Label „Industrie 4.0“ gelungen die eigentlich branchen- und sektorenübergreifend stattfindende Entwicklung auf die Industrie zu fokussieren.

Artikel wie „Digitalisierung abseits Industrie 4.0“ verdeutlichen dies

- Dabei überlagert der technikgetriebene Diskurs politische und gesellschaftliche Diskurse.

„Zu betonen ist nun allerdings, dass es sich bei Industrie 4.0 bislang hauptsächlich um eine technologische Vision handelt. Sie wird seit wenigen Jahren in Deutschland von Informatikern, Ingenieurwissenschaftlern, innovationspolitischen Akteuren, einflussreichen Wirtschaftsverbänden und größeren technologieintensiven Unternehmen der Investitionsgüterindustrie als vierte Industrielle Revolution propagiert.“ (Hirsch-Kreinsen 2014a, 421f)

Was ist das „Genderthema“ im Digitalisierungs-/Industrie 4.0-Diskurs?

- Auf welche Bereiche wird die Diskussion fokussiert, auf welche nicht? Der Kern der Industrie 4.0-Debatte ist sehr männlich geprägt: Beschäftigtenstruktur (87% männliche Beschäftigte, Vollzeitkultur, Ausrichtung auf technik-getriebene Entwicklung) – gemessen an der Größe dieses Sektors geht es um vergleichsweise wenige Beschäftigte (16%) und 20% des Wirtschaftsanteils an der Wertschöpfung – Tendenz fallend.

Industrie 4.0 - Digitalisierung und ...



Was wären „Genderthemen“ im Digitalisierungs-/Industrie 4.0-Diskurs?

- Unter einem Gleichstellungsblickwinkel könnten Fragen gestellt werden wie:
 - Wie wirken sich bestehende und erwartete Strukturen auf das Geschlechterverhältnis aus bezogen auf Segregation (Arbeitsmarkt, Bildung), Verteilung, (bezahlte, unbezahlte Arbeit, Einkommen, Vermögen), Beteiligung (Gestaltung, Macht, Partizipation)?
 - Wessen Interesse unterstützen dominante Diskurse und Strukturen? Wer ist beteiligt wer nicht, wem kommen sie zu gute, wem nicht?
 - Wo wird Gestaltungsraum gesehen, wo bzw. wie kann er geschaffen werden?
 - Welche Kenntnisse können aus der feministischen Techniksoziologie, -forschung gezogen werden?

Geschlechtsblinder Diskurs bis auf 3 „frauenspezifische“ Stränge sowie genderfokussierte Papers

- Die „fehlende Frau“ – oder: wo sind die Frauen?
- Die „zu fördernde Frau“ – oder: wie kommen „wir“ zu mehr Frauen?
- Versprechen 4.0 an die „Frau mit den guten Eigenschaften“
 - Teamfähigkeit, Flexibilität, partizipativer Führungsstil als Schlüsselqualifikation der „neuen agilen Arbeit 4.0“ (sheconomy)
 - Neue Jobprofile bilden sich heraus, die neben der fachlichen Kompetenz auch kommunikative Skills erfordern (Diekers & Laatz 2016)
 - Geschicklichkeit und Fingerfertigkeit statt Muskelkraft (Mandl 2017)
 - Vereinbarkeit einfacher mit Zeit- und Ortsungebundenheit
- Tagungen und Papers konzentrieren sich stark auf Arbeitswelt, das heißt mögliche Risiken und Chancen für Frauen durch z.B. Automatisierung, die Frage der Verwertbarkeit von Abschlüssen sowie das Verhältnis Vereinbarkeit und neue Arbeitswelt (Arbeit 4.0 – Blind Spot Gender 2016, 3. Barbara Prammer-Symposium 2017, Digitale Arbeit – Feministische Perspektiven, AK 2017)

Befunde zu Qualifizierungsanforderungen 4.0 (I)

- Allgemeine Aussagen zu einem generellen Anstieg der Qualifikationsanforderungen
- Steigende Nachfrage nach Personen mit höheren technischen Ausbildungen, mit multidisziplinären fachlichen Qualifikationen und vor allem überfachlichen soft skills/social skills/Selbstkompetenzen
- 4 Dimensionen der Kompetenzerfordernisse (siehe Grafik)
- Es kommt weniger zu neuen Berufsbildern als zur Ausdifferenzierung und punktuellen Erweiterung bestehender Berufsbilder
- Fokus des Diskurses zu Qualifikationsanforderungen auf die industrielle Produktion im engeren Sinn, vor- und nachgelagerter Dienstleistungsbereich bzw. Dienstleistungsbereich generell mit hohem Frauenanteil bleibt ausgeblendet → Blind Spot Dienstleistung und Blind Spot Gender gehen Hand in Hand
- Diskurs wird getrieben von ‚Forerunners‘, aber bei vielen Unternehmen noch Unsicherheit über Strategien zur Digitalisierung

Befunde zu Qualifizierungsanforderungen 4.0 (II)

- Entwicklung von Tätigkeitsprofilen und damit verbundenen Anforderungsniveaus hängt wesentlich von der Gestaltung der Digitalisierungsprozesse ab und damit verbunden von der Gestaltung von Arbeitsorganisation, Macht- und Entscheidungsstrukturen.
- Damit verbunden ist auch die Frage, ob dabei Benachteiligungen von Frauen abgebaut oder verstärkt werden.
- Der IKT-Sektor als Hoffnungsträger neuer, hoch qualifizierter Beschäftigungsbereiche für Frauen lässt sich nur dann realisieren, wenn durch politische und betriebliche Maßnahmen der Zugang für Frauen ermöglicht wird
- Fazit:
 - Gefahr der Verstärkung geschlechtskonnotierter Berufszuschreibungen und damit der Verstärkung geschlechtsspezifischer Segmentierungen und Segregationsprozesse unter Industrie 4.0
 - Wichtig wäre breiterer Blick auf Arbeit 4.0, der den Strukturwandel insgesamt beleuchtet

Aus- und Weiterbildung 4.0

- Verstärkung geschlechtskonnotierter Berufszuschreibungen wird unter Industrie 4.0 weiter verstärkt
- Der Diskurs um Aus- und Weiterbildung im Kontext Industrie 4.0 sehr stark auf technisches Know-How gerichtet, der Strukturwandel insgesamt bleibt ausgeblendet.
- Schwergewicht des Diskurses liegt demnach auf der Adaptierung bestehender Ausbildungsgänge (auf sekundärem und tertiärem Niveau sowie in der Erwachsenenbildung) an technische/IT-Anforderungen im Kontext von Industrie 4.0
- Die Frage, wie MINT-Studiengänge und Unternehmen für Frauen fit gemacht werden können, bleibt ausgeblendet. Stattdessen wird überlegt, wie das Interesse von Frauen an IT geweckt werden kann und wie sie gefördert werden können.
- Digitale Frühförderung wird als Königsweg zur Erhöhung der Frauenanteile in MINT-Bereichen gesehen („Robo Wunderkind“)
- Aber: es besteht ein Gender-Pay-Gap im MINT-Bereich und Vorurteile ggü. Frauen und Benachteiligungen von Frauen halten sich hartnäckig

Qualifizierungslehrgänge

- Förderprogramm des aws: Fit 4 4:
 - Unterstützung von Unternehmen, die Ausbildung in niedrig qualifizierten Bereichen unterstützen und innovative Lehr- und Lernmethoden einsetzen
 - Lernen am Arbeitsplatz
 - Spielerische Formen der Ausbildung (z.B. VR-Brillen, Simulationen)
 - Frage nach geschlechtsspezifischer Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung und Ressourcen wichtig
- TU-Lehrgang „DigiTrans 4.0“:
 - Interdisziplinäres Projekt, bestehend aus 6 Modulen für Unternehmen aus dem Produktionsbereich
 - Teilnehmende Unternehmen erhalten Kostenbeitrag
 - Projekte zur Förderung von Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch zur Implementierung von Industrie 4.0 in Unternehmen richten sich vor allem an ‚Forerunner‘.

Fragen für den Workshop:

- Decken sich die Ergebnisse mit Ihren Erfahrungen?
- Welche Veränderungen der Qualifikationsanforderungen lassen sich aus einem breiteren Blickwinkel im Kontext Arbeit 4.0 feststellen?
- Was machen wir mit diesen Befunden? Was leiten wir daraus ab?
 - Wie lässt sich die Position von Beschäftigtengruppen verbessern, die durch Digitalisierung und Automatisierung bedroht sind? Welche Rolle kann dabei Aus- und Weiterbildung spielen?
 - Welche Veränderungen in der Betriebskultur sind im Hinblick auf Gendergerechtigkeit bei Arbeit 4.0 notwendig?
- Wie sollte eine Adaptierung des Aus- und Weiterbildungssystems aus Genderperspektive aussehen?

Blitzlichtrunde 1

- Decken sich diese Ergebnisse mit Ihren Forschungsergebnissen oder Erfahrungen?
Was sollte ergänzt werden?
- Welche Veränderungen der Qualifikationsanforderungen lassen sich aus einem breiteren Blickwinkel im Kontext Arbeit 4.0 feststellen?

Blitzlichtrunde 2

- Was machen wir mit diesen Befunden? Was leiten wir daraus ab? Welche Gestaltungsoptionen gibt es? Welche **Strategien** sollen verfolgt werden? Wo und wie?
 - Wie lässt sich die Position von Beschäftigtengruppen verbessern, die durch Digitalisierung und Automatisierung bedroht sind? Welche Rolle kann dabei Aus- und Weiterbildung spielen?
 - Wie sollte eine Adaptierung des Aus- und Weiterbildungssystems aus Genderperspektive aussehen?
 - Welche Veränderungen in der Betriebskultur sind im Hinblick auf Gendergerechtigkeit bei Arbeit 4.0 notwendig?

DANKE!

Kontakte:

Nadja Bergmann

L&R Sozialforschung / L&R Social Research

Tel: + + 43-1-5954040 - 0

bergmann@LRsocialresearch.at

<http://www.lrsocialresearch.at>

Ferdinand Lechner

L&R Sozialforschung / L&R Social Research

Tel: + + 43-1-5954040 - 0

Lechner@LRsocialresearch.at

<http://www.lrsocialresearch.at>

DANKE!

Helmut Gassler

Zentrum für Soziale Innovation (ZSI)

Tel: + + 43-1-4950442- 0

gassler@zsi.at

<https://www.zsi.at/>