



Schöne neue Arbeitswelt? Ideen für eine familiengerechte Gestaltung der digitalen Arbeit 4.0

Ergebnisse des AGF-Workshops

18. Oktober 2017



Inhalt

Einleitung	2
Allgemeine Entwicklungstrends der digitalen Arbeit	4
Flexibilisierung der Arbeitsprozesse durch Digitalisierung: Ideen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf	7
Neue digitale Kompetenzen im Arbeitsalltag: Ideen für Weiterbildung und lebenslanges Lernen.....	10
Pflegearbeit im digitalen Wandel: Ideen für mehr Vereinbarkeit und erleichterte Zugänge	12
Digitalisierung und Teilhabe: Ideen zur Vermeidung der digitalen Spaltung.....	14



Einleitung

Die Familienorganisationen der AGF beschäftigen sich seit längerer Zeit intensiv mit der Frage, welche Einflüsse die Digitalisierung auf Familien und das Familienleben hat. In einer Veranstaltung gemeinsam mit der COFACE – Families Europe, dem europäischen Zusammenschluss der Familienorganisationen, im Oktober 2016, wurde als Auftakt eine breite Auswahl an Themen rund um Digitalisierung und Familie in Plenumsitzungen und Workshops diskutiert. Die AGF konzentrierte sich im weiteren Verlauf dann vor allem auf Fragen des Kinder- und Jugendschutzes (Europäisches Fachgespräch „Digitale Kindheit“ im Juli 2017) sowie auf die Folgen der Digitalisierung in der Arbeitswelt.

Zu diesem Thema fand im Oktober 2017 die Veranstaltung „Schöne neue Arbeitswelt? Ideen für eine familiengerechte Gestaltung der digitalen Arbeit 4.0“ statt. Mit dem Workshop schlug die AGF eine Brücke zu den vorangegangenen Tätigkeiten im Themenfeld Familie und Arbeitswelt. Er zielte darauf ab, den digitalen Wandel der Arbeit einmal konkret aus der Familienperspektive zu betrachten: Welche der digitalen Veränderungen sind für Familien besonders relevant und wie lässt sich die Digitalisierung des Arbeitens für die Bedürfnisse von Familien nutzen?

Anregungen für die Workshop-Diskussionen lieferten kurze Impulse aus den zuständigen Bundesministerien sowie von Expert/innen aus Wissenschaft und Verbänden. Für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gab Heike Zirden einen Überblick über die erwarteten Veränderungen der Arbeit im digitalen Wandel; Jürgen Müller und Dr. Christine Stüben aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sprachen in den folgenden Diskussionsrunden über die digitalen Chancen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehungsweise von Pflege und Berufstätigkeit. Die Potentiale, aber auch die Risiken der Digitalisierung für Ältere, die Pflegearbeit sowie für die Gesellschaft insgesamt, behandelte in ihrem Beitrag auch Dr. Regina Görner von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO). Zu den Arbeitsbedingungen der Zukunft und den daraus entstehenden Regelungsbedarfen für eine erleichterte Vereinbarkeit beziehungsweise im Bereich der Sozialversicherungen äußerten sich Dr. Marta Böning vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) sowie Dr. Aysel Yollu-Tok von der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin. Zu jedem Themenblock diskutierten die Teilnehmer/innen anschließend in Tischgruppen ihre eigenen Meinungen und Erwartungen an den Wandel der Arbeitswelt und dessen Folgen für Familien.

In der Veranstaltung wurden wichtige Ansatzpunkte für die weitere Gestaltung der Digitalisierungsprozesse in der Arbeitswelt und teilweise auch darüber hinaus benannt. Dabei ging es um Lösungsansätze zur Reduzierung von Risiken, wie zunehmende Entgrenzung, Kompetenzverlust oder digitale Spaltung, aber auch um die Benennung von sozial- und familienpolitischen Zielen, die angesichts der Digitalisierung erreicht werden sollten. Die vorliegende Zusammenfassung der Workshop-Ergebnisse gibt die zentralen Diskussionslinien der Veranstaltung wieder. Sie stellen jedoch nicht zwingend einen Konsens aller Teilnehmer/innen dar und sind auch keine Meinungsäußerung seitens der AGF. Die Zusammenfassung der Workshop-Diskussionen soll die Debatte über die Gestaltung des digitalen Wandels der Arbeit unterstützen und dazu auffordern, den Blick dabei stärker als bisher auch auf die Bedürfnisse von Familien zu lenken.



Zentrale Thesen und Ergebnisse





„Die Digitalisierung wird zu Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt führen. Ob Frauen dabei zu den Gewinnern oder Verlierern zählen werden, lässt sich nicht pauschal sagen. Viele „Frauenberufe“, gerade in der Verwaltung, sind besonders leicht automatisierbar, gleichzeitig lässt sich der Bereich sozialer Dienstleistungen kaum durch Technik ersetzen.“

Heike Zirden,
Leiterin der Unterabteilung „Zukunft der Arbeitswelt“, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Allgemeine Entwicklungstrends der digitalen Arbeit

Der digitale Wandel zieht deutliche Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt nach sich. Zwar wird es nicht zu einem massenhaften Wegfall von Berufen kommen, doch es werden deutliche Verschiebungen zwischen Branchen und innerhalb von Berufen erwartet. Zentrale Kennzeichen der neuen, digitalen Arbeit sind Veränderungen in der Arbeitsorganisation und eine zunehmende Entbetrieblichung von Arbeit, d.h. deren Aufspaltung in fragmentierte und teils individualisierte Organisations- und Beschäftigungsstrukturen.

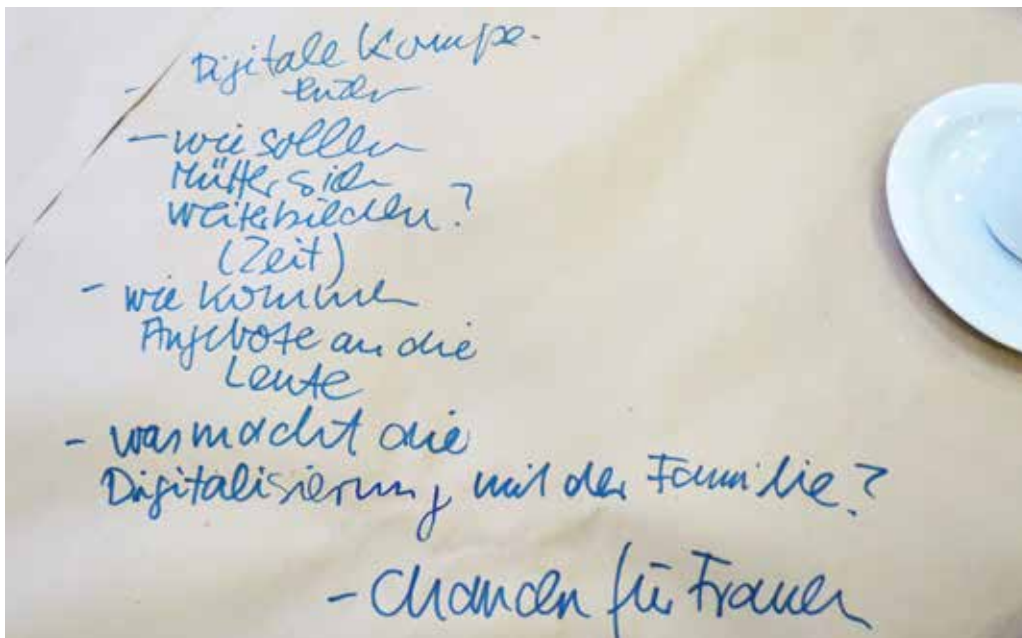
Die Inputs im Rahmen des Workshops haben gezeigt, dass diese Veränderungen in einigen Branchen und Berufsfeldern stärker zu spüren sein werden als in anderen. Die Erkenntnisse des Weißbuchs Arbeiten 4.0 des BMAS lassen insgesamt zwar auf keine übermäßigen Arbeitsplatzverluste in Deutschland schließen, dennoch sind ca. zwölf bis fünfzehn Prozent der Arbeitsplätze von einem Wegfall durch Automatisierung bedroht. Zu den besonders betroffenen Branchen zählen vor allem der Einzelhandel, die Verwaltung sowie das Transportgewerbe. Dagegen werden die Bereiche Forschung, Informationstechnik und Gesundheit voraussichtlich wachsen. Aber auch jenseits dieser Branchen wird es zu erheblichen Verwerfungen kommen, da die Digitalisierung neue Herausforderungen an die einzelnen Berufe stellt und branchenübergreifend einzelne Tätigkeiten und Arbeitsprozesse von den digitalen Entwicklungen besonders betroffen sein werden. So werden hohe Digitalisierungsgrade vor allem im Handel, aber auch bei lehrenden Berufen erwartet. Von den Verwerfungen am Arbeitsmarkt weitgehend unberührt bleiben nur hochrangige Expertenpositionen.

Veränderungen in sozialen Berufen

Der verstärkte Einsatz digitaler Techniken im Lebensumfeld der Menschen wird auch die Anforderungen in den sozialen Berufen verändern. Vor allem in der Pflege wird der Umgang mit digitalen Systemen deutlich stärker als bisher zu den beruflichen Aufgaben gehören, z.B. durch Pflegeassistenzsysteme oder zentrale technische Anwendungen in Privathaushalten, etwa als Bestandteil sogenannter Smart Homes. Daher müssen die entsprechenden Kompetenzen bei den Pflegekräften gesichert und zusätzliches technisches Grundwissen vermittelt werden. Durch den digitalen Wandel, so wurde angemerkt, werde sich vermutlich nicht nur das Berufsbild der Pflege, sondern auch die Wahrnehmung des Berufs verändern. Neben dem Aspekt der Nächstenliebe, der Aufopferung und Hilfsbereitschaft wird das Prozess- und Technikmanagement an Einfluss gewinnen. Ähnliche Entwicklungen wurden für den Gesundheitsbereich generell und, etwas abgemildert, auch für Erziehungs- und Bildungsberufe erwartet. Die Teilnehmer/innen sahen darin die Chance, diese Berufe im Zuge der Digitalisierung gesellschaftlich und auch finanziell aufzuwerten. Dies wurde gerade mit Blick auf das Wachstum dieser Branche, in der etwa 18 Prozent der Beschäftigten arbeiten (davon 80 Prozent Frauen) und die in den letzten Jahren um 700.000 Beschäftigte gestiegen ist, als überfällig angesehen.

Frauen und Arbeit 4.0

Die Situation von Frauen am digitalen Arbeitsmarkt wurde ambivalent bewertet. Sogenannte frauentypische Berufe, etwa im Einzelhandel oder im Verwaltungsbereich, gelten einerseits als besonders leicht automatisierbar. Andererseits sind gerade die Berufe im Sozialbereich, in der Kinderbetreuung, dem Gesundheitssektor und der Pflege kaum durch Technik ersetzbar und zudem durch eine wachsende Nachfrage gekennzeichnet. Auch ohne Digitalisierung sind Frauen jedoch generellen Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt ausgesetzt, die sich auch in der finanziellen Absicherung äußern, wie im Gender Pay Gap und im Gender Pension Gap ersichtlich. Die genderspezifische Situation muss daher aus Sicht der Teilnehmer/innen auch im Laufe der Digitalisierung weiter im Blick behalten werden. Dabei sollten Lösungen auf mehreren Ebenen ansetzen: bei der Betreuungs-Infrastruktur ebenso wie bei der Arbeitszeitpolitik und der finanziellen Unterstützung.



Anlass zur Sorge bietet auch die Frage der sozialen Sicherung im digitalen Zeitalter. Dem größten Risiko sind dabei Solo-Selbstständige ausgesetzt, gerade bei der Alterssicherung. Sie praktizieren ein Arbeitsmodell, das insbesondere Personen mit Sorgeverantwortung zwar die gesuchte Flexibilität, jedoch wenig sozialen Schutz bietet. In Deutschland gebe es bisher zwar noch keinen spürbaren Anstieg der Solo-Selbstständigen, wohl aber in den USA, die als Vorreiter der Digitalisierung gelten. Daher wird diese Entwicklung auch für Deutschland erwartet. Die Einbeziehung dieser Personengruppe in die Alterssicherung ist derzeit noch ungeklärt. Das Weißbuch des BMAS plädiert für eine verpflichtende Aufnahme in die Rentenversicherung. Aber auch Frauen sind bei der Alterssicherung häufiger und vor allem kumulativ von Risiken betroffen. Da die Rentenhöhe weitgehend durch die berufliche Laufbahn bestimmt wird, sind Personen mit Unterbrechungen im Lebenslauf, vielfach Frauen, deutlich benachteiligt. Zudem setzt sich der Gender Pay Gap zwangsläufig als Gender Pension Gap fort. Auch wenn die Digitalisierung die soziale Sicherung nicht per se in Frage stellt, müssen diese Benachteiligungen weiterverfolgt werden.



Die digitalen Veränderungen, so die geäußerte Hoffnung, könnten eventuell dazu beitragen, die bestehenden Nachteile für Frauen zu beseitigen, indem sie im Zuge einer leichteren Vereinbarkeit die Geschlechterrollen am Arbeitsmarkt aufbrechen. Zusammen mit den wirtschaftlichen Produktivitätssprüngen, die im digitalen Wandel erwartet werden, könnte dadurch Spielraum entstehen, über eine neue Arbeitszeitverteilung zu debattieren und dabei die bestehenden Wünsche von Männern und Frauen besser zu berücksichtigen. Die Digitalisierung wurde einerseits als Chance gesehen, die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Andererseits befürchteten die Teilnehmer/innen gleichzeitig, dass gerade Frauen durch den digitalen Wandel der Arbeitswelt in prekäre Beschäftigungen abrutschen oder arbeitslos werden. Eine Aufwertung der sozialen Berufe, eventuell unterstützt durch die Erweiterung um neue digitale Tätigkeiten, wurde von den Teilnehmer/innen ausdrücklich unterstützt. Allerdings müssten die neu hinzukommenden technischen Ausbildungsinhalte auch zeitnah in die Aus- und Fortbildungen für diese Berufe integriert werden.



Flexibilisierung der Arbeitsprozesse durch Digitalisierung: Ideen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Verschiedene Studien zu den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten zeigen übereinstimmend, dass nach wie vor eine große Lücke zwischen den Wünschen der Arbeitnehmer/innen und den realen Möglichkeiten für flexibles Arbeiten besteht. Viele Beschäftigte würden demnach gern zumindest teilweise von zu Hause aus arbeiten (30 Prozent), aber nur wenigen ist es derzeit tatsächlich möglich (6 Prozent). Hier sahen die Teilnehmer/innen die Chance, dass die Digitalisierung das Arbeiten im Home Office beziehungsweise mobiles Arbeiten insgesamt erleichtert. Beide Arbeitsformen sind jedoch nicht neu sondern werden bereits seit den 90er Jahren diskutiert.

Im Workshop wurde deutlich, dass mobiles Arbeiten bereits durch den Wegfall der Fahrtzeiten einen wesentlichen Entlastungseffekt für Familien bringen würde. In Befragungen gab die überwiegende Mehrheit der mobil Beschäftigten (80 Prozent) an, diese gewonnene Zeit für die Familie zu nutzen, mehr als ein Drittel der befragten Männer (40 Prozent) dabei zur Entlastung ihre Partnerin, beides familienpolitische Kernanliegen. Von den Arbeitnehmer/innen, die gern von zu Hause aus arbeiten würden, aber nicht können, geben 36 Prozent an, Familie und Beruf gut vereinbaren zu können. Demgegenüber steht jedoch eine Zufriedenheit von 85 Prozent bei den mobil Beschäftigten, wobei der Effekt dadurch leicht verzerrt sein könnte, dass mobiles Arbeiten meist in grundsätzlich familienfreundlichen Unternehmen angeboten wird.

Vor diesem Hintergrund wurde es als bedenklich gesehen, dass einige Unternehmen Informationen zu betrieblichen Vereinbarkeitslösungen nur auf Nachfrage an die Mitarbeiter/innen weitergeben. Dies deutet darauf hin, dass noch erhebliche Vorbehalte seitens der Arbeitgeber gegenüber solchen Angeboten und Instrumenten bestehen. Kritisiert wurde auch das oft realitätsfremde Bild von Home Office sowohl in den Betrieben als auch in der Öffentlichkeit. Denn anders als Bildmaterial zum Thema häufig suggeriert, sitzen Beschäftigte im Home-Office kaum mit einem Kleinkind auf dem Schoß vor dem Laptop. Mobiles Arbeiten könne nicht als Ersatz für Kinderbetreuung angesehen werden. Eine funktionierende Betreuungsinfrastruktur ist vielmehr zusätzlich nötig.

Entgrenzung und ständige Erreichbarkeit durch klare Regeln verhindern

Die Teilnehmer/innen des Workshops diskutierten sehr intensiv auch die Risiken des mobilen, digitalen Arbeitens, insbesondere die Entgrenzung von Berufs- und Privatleben sowie dauerhafte Mehrarbeit.

Die ständige Erreichbarkeit und eine Ausweitung der Arbeitszeiten durch unrealistische Zielvorgaben wurden als gesellschaftliche Rückschritte aufgefasst, die das Familienleben gefährden. Als weitere Risiken des mobilen Arbeitens wurden vor allem zunehmender Leistungsdruck, eine fehlende Kontrolle der geleisteten Arbeitszeit, unbezahlte Mehrarbeit, eine schlechtere Leistungseinschätzung, verkürzte Erholungszeiten und hohe Erreichbarkeitserwartungen genannt.

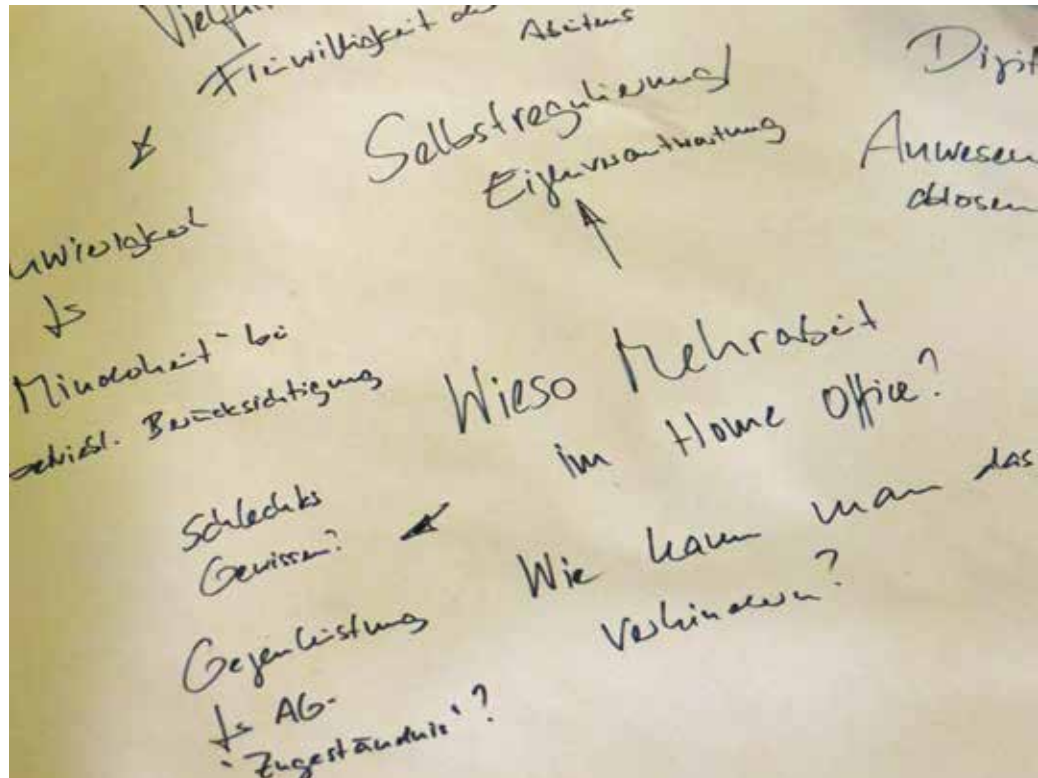


„Gut gemachtes mobiles Arbeiten kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken. Wichtig ist dabei aber: Mobiles Arbeiten kann keine Kinderbetreuung ersetzen, die wird weiterhin von Nöten sein, erst recht bei kleineren Kindern.“

Jürgen Müller,
Leiter Projektgruppe
„Digitale Gesellschaft“,
Bundesministerium für
Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Ein Blick auf die digitale Branche selbst machte im Workshop deutlich, dass die genannten Risiken dort dominieren: Die IT-Branche zeichnet sich zwar durch eine hohe örtliche und zeitliche Flexibilität aus, diese geht aber sehr oft mit erheblicher Mehrarbeit und überlangen Arbeitszeiten einher. Die Teilnehmer/innen betonten, dass diese negativen Arbeitsbedingungen einer guten Vereinbarkeit entgegenstehen und zum Schutz der Beschäftigten und insbesondere der Familien verhindert werden müssten. Im Workshop wurden dafür zwei wesentliche Voraussetzungen genannt: klare Regeln zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten und insgesamt eine neue Führungs-, Arbeits- und Unternehmenskultur.



In der Diskussion wurden dazu teilweise sehr konkrete Gegenmaßnahmen gefordert, so zum Beispiel ein Recht auf Mitbestimmung hinsichtlich der Lage der Arbeitszeiten, das Rückkehrrecht von Teilzeit zurück in Vollzeit sowie zeitliche Erreichbarkeitskorridore und feste Rahmenbedingungen für Home Office und mobiles Arbeiten. Als Maßnahmen gegen die Entgrenzung der Arbeit wurden auch neue Instrumente der Arbeitszeiterfassung diskutiert. So wurde etwa vorgeschlagen, jedes Einloggen ins Postfach als Arbeitszeit zu werten. Ein weitere Idee war es, Arbeitszeitkonten einzuführen, bei dem die vereinbarte Arbeitszeit ohne Vorgabe von Tageszeit, Ort oder konkretem Arbeitsablauf erbracht werden kann, worin ein erheblicher Zugewinn bei der Work-Life-Balance gesehen wurde. Allerdings wurde kritisch angemerkt, dass dies den Arbeitsschutz erheblich in Frage stellen und die Erwartungshaltung nach ständiger Verfügbarkeit der Beschäftigten stützen könnte. Auch ein gesetzliches Recht auf Nichterreichbarkeit zwischen 20 Uhr und 8 Uhr morgens beziehungsweise eine Kombination der bestehenden elfstündige Ruhezeit mit neuen Formen der Arbeitszeiterfassung und erweiterten Möglichkeiten für eine flexible Arbeitszeiteinteilungen wurden diskutiert. Kritik gab es auch an der zunehmend reinen Ergebnisorientierung der Arbeit.



Freiräume durch Digitalisierung für alle nutzbar machen

In der Tendenz sprachen sich die Teilnehmer/innen dafür aus, auch weiterhin Arbeit und Privatleben zu trennen und der Arbeit einen gesonderten Zeitraum im Tagesablauf zuzuweisen, damit sich Arbeit und Familienleben beziehungsweise Freizeit nicht ständig vermischen. Um einer Entgrenzung der Arbeit im Zuge der Digitalisierung vorzubeugen, sollten verschiedene Regelungsinstrumente miteinander kombiniert werden. Es herrschte der Eindruck, dass die Vereinbarkeit derzeit in einem Spannungsfeld zwischen dem Festhalten an alten, erprobten Arbeitszeitmodellen und dem Wandel zu flexibleren, aber auch risikobehafteten Arbeitszeitregelungen steht.

In der Digitalisierung wurde vor allem die Chance gesehen, die gängige Anwesenheitskultur abzulösen und durch eine effektivere Arbeitsorganisation mehr Freiräume für Beschäftigte und Familien zu ermöglichen. Es braucht dafür jedoch passende betriebliche Rahmenbedingungen, persönliche Kompetenzen, digitale Zugänge und bei allen Beteiligten die Bereitschaft, diese digitalen Chancen auch zu nutzen. Die Teilnehmer/innen betonten zudem, dass die Chancen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung möglichst allen Beschäftigten offen stehen sollten und die Potentiale dafür in unterschiedlichen Branchen und Berufen genauer in den Blick genommen werden müssten. Auch wenn mobiles Arbeiten nicht in allen Berufen gleichermaßen realisierbar ist, könnten bei hoher Präsenznotwendigkeit und direktem Kontakt zu Menschen (zum Beispiel in der Pflege, im Verkauf oder im Bildungsbereich) zumindest einzelne Tätigkeiten mobil beziehungsweise im Home Office erledigt werden. Bisher, so die Einschätzung, existieren gute Angebote für flexibles Arbeiten jedoch vor allem in Branchen und Berufen, in denen Arbeitskräftemangel herrscht. Der Wunsch nach Vereinbarkeit werde aber zunehmen, so dass die Fachkräftepolitik der Zukunft verstärkt Zeitaspekte beinhalten muss. Von den Unternehmen wurde daher die Bereitschaft erwartet, mehr als bisher mobiles Arbeiten zu ermöglichen und diese Möglichkeiten auch im Unternehmen publik zu machen. Als zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Einführung neuer Arbeits(zeit)arrangements nannten die Teilnehmer/innen eine Vertrauenskultur im Unternehmen und eine neue Art der Mitarbeiterführung. Um die Bedürfnisse von Familien tatsächlich zu treffen, müsse mobiles Arbeiten zudem immer freiwillig erfolgen, möglichst vielfältig gestaltbar sein und hinsichtlich des erzielbaren Zeitgewinns und Einkommens die Lebensbedingungen von Familien treffen.

Die Teilnehmer/innen des Workshops betonten, dass auch unter dem wachsenden Druck des digitalen Wandels das Recht auf Familienleben durchgesetzt werden muss. Dabei wurde es als zwingend notwendig angesehen, eine Balance zwischen den Chancen einer flexiblen, digitalen Arbeitsorganisation und deren Risiken, wie die zunehmende Entgrenzung von Arbeit, zu finden. Insgesamt wurde der Digitalisierung durchaus ein unterstützender Effekt auf die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugesprochen, allerdings nur als ein Aspekt unter mehreren und nicht als Schlüsselinstrument.



„Studien zeigen, dass Home Office eine höhere Arbeits- und Lebenszufriedenheit ermöglicht. Der DGB-Index Gute Arbeit legt jedoch nahe, dass damit oft unbezahlte Mehrarbeit, Stress und eine hohe Erreichbarkeits-erwartung einhergeht. Wir müssen daher klären, wie Home Office sinnvoll gestaltet werden kann, welche Rahmenbedingungen nötig sind sowie ob und unter welchen Bedingungen ein Rechtsanspruch auf Home Office erforderlich ist.“

Dr. Marta Böning,
Referatsleiterin
Individualarbeitsrecht
beim DGB



„Mit der Umwandlung zur Arbeitsversicherung sollen nicht länger nur Einkommensrisiken bei Arbeitslosigkeit aufgefangen, sondern ganz generell Brüche im Lebenslauf abgedeckt werden. Dazu gehört auch ein persönliches Weiterbildungskonto mit einem bezuschussten Startguthaben.“

Dr. Aysel Yollu-Tok,
Professorin für VWL,
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Neue digitale Kompetenzen im Arbeitsalltag: Ideen für Weiterbildung und lebenslanges Lernen

Um die Beschäftigten auf die Digitalisierung der Berufsfelder vorzubereiten und die Beschäftigungsfähigkeit auch im digitalen Wandel zu erhalten, wurden größere Anstrengungen in der Bildung, Weiterbildung und beruflichen Qualifizierung eingefordert. Die entsprechenden Inputs plädierten dafür, nicht nur in digitale Technologien zu investieren, sondern auch in die individuelle Beschäftigungsfähigkeit, um diese über den gesamten Lebensverlauf aufrecht zu erhalten. Dafür brauche es eine neue Weiterbildungskultur, die die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen fördert, aber auch ein ausdrückliches Recht auf Weiterbildung begründet. Mit einer solchen Stärkung des Weiterbildungsaspekts könnten die erwarteten digitalen Verwerfungen in den Branchen und Berufen abgedeckt und Brüche im Erwerbsleben sozial abgesichert werden.

Befragungen zeigen, dass das für die fortschreitenden Digitalisierungsprozesse notwendige Wissen und die erforderlichen Fähigkeiten bisher überwiegend privat erworben werden. Fortbildungen seitens des Arbeitgebers spielen nur eine sehr untergeordnete Rolle. Das Aufgreifen von Veränderungen bleibt so ausschließlich den Beschäftigten überlassen und neue Kompetenzen müssen überwiegend in der Freizeit erworben werden. Die Teilnehmer/innen sahen die Bewältigung des digitalen Wandels jedoch als Aufgabe von Unternehmen, Staat und Beschäftigten gleichermaßen. An den Kosten des lebenslangen Lernens sollten sich entsprechend alle Akteure beteiligen. Bisher haben insbesondere Frauen, Ältere und Teilzeitkräfte oft nur eingeschränkten Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, was sie bei der Weiterentwicklung und dem beruflichen Fortkommen benachteiligt. Die Entwicklung einer echten Weiterbildungskultur muss diese Gruppen viel stärker als bisher mit einbeziehen.

Strategien für lebenslanges Lernen

Ein möglicher Ansatz zur Entwicklung einer solchen, gesamtgesellschaftlich organisierten digitalen Weiterbildungskultur wurde im Umbau der Arbeitslosenversicherung gesehen. Diese könnte zu einer Arbeitsversicherung ausgebaut werden und aktive Arbeitsmaßnahmen, wie Beratungs- und Weiterbildungsmaßnahmen grundsätzlich für alle sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen anbieten, nicht erst bei Arbeitslosigkeit sondern generell in Übergangssituationen. Eventuell könnten auch Minijobber und Soloselbständige in die Versicherung einbezogen werden. Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen würden damit schon vor dem Eintreten einer konkreten Arbeitslosigkeit einsetzen. Diskontinuitäten und Brüche im beruflichen Lebenslauf, die im Zuge der Digitalisierung eher zunehmen werden, könnten besser aufgefangen und Übergänge erleichtert werden. Bestandteil dieses Umbaus wäre auch ein persönliches Weiterbildungskonto, das mit einem vorfinanzierten Startguthaben ausgestattet ist. Wissenschaftliche Untersuchungen ermittelten für diese Reformoption bereits eine steigende Beteiligung an Weiterbildungen, die sich von derzeit ca. 15 Prozent auf bis zu 36 Prozent verdoppeln würde. Den damit verbundenen Mehrausgaben stünden Einsparungen bei den Transferleistungen und Steuer-mehreinnahmen gegenüber, so dass in Modellberechnungen per saldo sogar ein Einnahmeplus von ca. 3 Milliarden Euro erwartet wird. Durch die steigende Qualifikation und die verminderte



Arbeitslosigkeit wurde in einer solchen Qualifikationsstrategie zudem die Chance gesehen, die soziale Absicherung, nicht zuletzt durch eine armutsfestere Rente, zu verbessern.

Die Teilnehmer/innen wiesen darauf hin, dass die im Zuge der Digitalisierung entstehenden Herausforderungen, gerade bei der sozialen Sicherung, jedoch nicht allein mit der Einführung eines Weiterbildungskontos zu meistern sind. Grundsätzlich müssten vor allem die Unternehmen bei der Sicherung digitaler Kompetenzen stärker in die Verantwortung genommen werden. Zur Umsetzung der Weiterbildungskonten blieben zudem viele Fragen offen, zum Beispiel für welche Zwecke das Konto genutzt werden könne, was mit ungenutztem Guthaben passiert und wie das Konto aufgefüllt werden könne. Gerade für Familien und Geringverdiener wurden Kontenlösungen durch die zuvor notwendige Investition von Mehrarbeit oder Geld skeptisch gesehen. Allerdings wurde in den Diskussionen auch darauf verwiesen, dass Alternativen zu den traditionellen Lösungen notwendig sind (selbst wenn noch nicht auf alle Fragen Antworten vorliegen), weil alte Lösungen angesichts der digitalen Herausforderungen oft nicht mehr greifen.

Motivation und Unterstützung der Beschäftigten

Da dem lebenslangen Lernen eine sehr wichtige Rolle in der Digitalisierung zukommt, plädierten die Teilnehmer/innen dafür, Weiterbildung nicht als zusätzliche Belastung erscheinen zu lassen, sondern die Beschäftigten zum lebenslangen Lernen zu motivieren. Die Weiterbildungsangebote sollten sowohl quantitativ als auch qualitativ ausgebaut werden und nicht erst bei (drohendem) Jobverlust sondern generell in Phasen beruflicher Übergänge gewährt werden. Allerdings herrschte gerade mit Blick auf Familien einige Skepsis, ob gerade Mütter ausreichend Zeit für eine Weiterbildung neben dem Beruf finden. Die Teilnehmer/innen attestierten Deutschland in allen Lebensbereichen noch erheblichen Bedarf bei der „Alphabetisierung“ in den neuen Kulturtechniken. Entsprechend wurde auch eine Schulung der grundsätzlichen Medienkompetenz bei Alt und Jung gefordert. Vor allem bei älteren Arbeitnehmer/innen wurde ein großer Bedarf bei der Ausbildung digitaler Kompetenzen gesehen, nicht zuletzt um Überforderungen vorzubeugen. Angesichts der erwarteten Zunahme von mobilem Arbeiten wurde darauf hingewiesen, dass bei den Beschäftigten auch dafür neue Kompetenzen nötig werden, etwa die Fähigkeit zum Selbstmanagement oder das Setzen von Grenzen, nicht zuletzt hinsichtlich der Verfügbarkeit. Große Hoffnungen bezüglich des notwendigen Kompetenzerwerbs setzten die Teilnehmer/innen jedoch auf die jüngeren Generationen, die als „Internet Natives“ bereits mit der digitalen Technik groß werden und bereits über umfangreiches Wissen verfügen und nur wenige Berührungsängste haben.





„Die Frage der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat für pflegende Angehörige einen hohen Stellenwert. Dabei lassen sich Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht eins zu eins auf die Pflege übertragen. Mit Blick auf die Digitalisierung stellt sich die Frage, wie z.B. durch mobiles Arbeiten die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in möglichst vielen Bereichen erleichtert werden kann; bei der häuslichen Pflege sind aber auch technische Assistenzsysteme in die Überlegungen einzubeziehen.“

Dr. Christine Stüben,
Referatsleiterin Familienpflegezeit, pflegende Angehörige, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Digitale Kompetenzen und Verbraucherrechte

Jenseits der digitalen Kompetenzen in der Arbeitswelt wurde das Thema auch grundsätzlicher diskutiert. Angesichts der teils erheblichen technischen Kompetenzen, die für die Nutzung, Einrichtung und Aktualisierung von digitalen Angeboten und Produkten notwendig sind, wurde ein Umdenken in der Digitalwirtschaft gefordert. Es könne nicht das Ziel sein, immer mehr digitale Kompetenzen der Endverbraucher, darunter viele Familien und Ältere, einzufordern, stattdessen müsse die Verantwortung der Hersteller betont werden. Sicherheitsrisiken digitaler Alltagsprodukte (wie Smartphones, Smart Homes, intelligente Kühlschränke etc.) müssten von vornherein minimiert und beseitigt werden, wie bei allen anderen Produkten auch. Zukäufe oder privat zu verändernde Einstellungen dürften nicht die Regel sein, um grundlegende Sicherheitsbedürfnisse zu erfüllen. Dies erfordere jedoch einen grundlegenden Paradigmenwechsel in der digitalen Wirtschaftspolitik.

Pflegearbeit im digitalen Wandel: Ideen für mehr Vereinbarkeit und erleichterte Zugänge

Im Workshop wurde darauf hingewiesen, dass die Digitalisierung für Familien mit kleinen Kindern und für Angehörige mit Pflegeverantwortung durchaus unterschiedliche Bedeutung hat. Bei den jeweiligen Herausforderungen und Engpässen im Alltag gebe es durchaus Unterschiede, daher sind auch die Vereinbarkeitslösungen nicht eins zu eins übertragbar. So gibt es insgesamt erheblich mehr Pflegebedürftige als Kinder unter 3 Jahren. Diese Zahl wird bis zum Jahr 2030 voraussichtlich noch ansteigen, auf dann ca. 3,5 Millionen, darunter überwiegend Frauen, die bis zu 84% der Pflegebedürftigen ausmachen werden. Zudem ist die Zielgruppe bei der Pflege eine andere. Während sich die Vereinbarkeitspolitik vor allem an junge Eltern, Mütter wie Väter, von Klein- und jungen Schulkindern richtet, sind pflegende Angehörige überwiegend weiblich und älter als 50 Jahre. Erhebungen zufolge sind Pflegende auch häufig in größerem Umfang als Eltern von kleinen Kindern berufstätig: über die Hälfte der Pflegenden übt eine Erwerbstätigkeit im Umfang von mehr als 36 Wochenstunden aus. Für die Pflege werden zusätzlich mindestens 10 Wochenstunden aufgewendet, wobei der Zeitaufwand im Pflegeverlauf zunimmt.

Die bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits diskutierten Fahrtzeiten seien gerade für pflegende Angehörige oft ein belastender Faktor, da durch die Pflege neben dem eigenen Haushalt und dem Arbeitsplatz häufig eine dritte Anlaufstelle hinzukommt. Hier könnte die Digitalisierung gezielt genutzt werden, um durch eine Förderung des mobilen Arbeitens eine größere Flexibilität für Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen zu schaffen. Hilfreich wären insgesamt größere Spielräume in den Bereichen Zeit (zum Beispiel Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitreduzierung, Freistellungen), Ort (mobiles Arbeiten) und Arbeitsstrukturen.

Ergebnisse einer Unternehmensbefragung von ca. 750 Unternehmen aus dem Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ haben gezeigt, dass das Angebot von Sabbaticals und Vertrauensarbeitszeit für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf offenbar die größte Relevanz haben, während



die Flexibilisierung der Arbeitszeit eher für Männer als für Frauen von Interesse ist (siehe auch Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, BMFSFJ 2016). Mobiles Arbeiten verbessert demnach nicht durchgängig die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Dennoch liegen in der Digitalisierung Chancen, die zu einer besseren Vereinbarkeit für Pflegendе beitragen können. Gleichzeitig müssten auch die technischen Assistenzsysteme als Bestandteil einer besseren Vereinbarkeit und einer Erleichterung der Pflege vermehrt in den Blick genommen werden.

In der digitalen Technik wurde die Chance gesehen, sowohl Pflegendе als auch Pflegebedürftige zu entlasten und zu unterstützen: indem ein längeres Verweilen in der eigenen Wohnung möglich wird, durch die Verringerung einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch die Entwicklung neuer Überwachungstechniken oder durch die bessere Verzahnung von ambulanter und stationärer Behandlung. Mit Hilfe der technischen Assistenzsysteme sollte insbesondere versucht werden, die oft vernachlässigten zwischenmenschlichen Aspekte wieder in den Fokus der Pflegearbeit zu rücken. Gut eingesetzt, könnten sie dazu beitragen, mehr Zeit für Zwischenmenschliches zu schaffen, etwa indem zeitraubende monotone Tätigkeiten wie die Zuteilung von Medikamenten durch Assistenzsysteme standardisiert und technisch ersetzt werden. Die digitale Technik dürfe jedoch keinesfalls ein Ersatz für zwischenmenschlichen Kontakt sein.

Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sahen die Teilnehmer/innen in den vorhandenen Pflegezeitgesetzen bereits einige gute Ansätze, machten jedoch gleichzeitig weiteren Reformbedarf deutlich. So könnten die Regelungen nicht von allen Beschäftigten gleichermaßen angewendet werden, da etwa mit einem befristeten Vertrag die Pflegezeit und die darin enthaltene Verringerung beziehungsweise Umverteilung der Arbeitszeit über einen mehrjährigen Zeitraum kaum zu realisieren ist. Für Selbständige fehlten entsprechende Überlegungen zur Vereinbarkeit ganz. Als problematisch wurde auch empfunden, dass bei dem Begriff Pflege immer von der Sorge für ältere Menschen ausgegangen wird, obwohl häufig auch Kinder mit Behinderungen oder junge Erwachsene mit chronischen Erkrankungen Pflegestufen erhalten. Auch für diese Familien müssen gute Formen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gefunden werden. Aus Sicht der Teilnehmer/innen bietet die Digitalisierung grundsätzlich gute Chancen und Möglichkeiten, die Vereinbarkeit, aber auch die Pflege selbst zu erleichtern und dabei die Wünsche der zu Pflegenden stärker zu berücksichtigen. Gerade für letzteres wurden schon Low Tech-Hilfsmittel als sinnvoll empfunden, da sie oft trotz vorhandener Einschränkungen eine längere und größere Selbstständigkeit für die zu Pflegenden ermöglichen können.

Es wurde im Workshop jedoch betont, dass die Potentiale des digitalen Wandels nur effektiv genutzt werden können, wenn diese allen zugute kommen, über alle Berufsfelder hinweg und auch den Älteren und Pflegebedürftigen selbst. Bisher fehle zum Beispiel in vielen stationären Alten- und Pflegeeinrichtungen ein W-LAN-Zugang. Eine freie Internetnutzung durch die Bewohner/innen und Besucher/innen, und damit auch eine regelmäßige Nutzung digitaler Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten, ist daher in den meisten Pflegeheimen derzeit gar nicht möglich. Hier stehen vor allem die Kommunen in der Pflicht, die entsprechenden Zugänge zu schaffen. Neue, digitale Formen der Arbeitsorganisation müssten für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf möglichst allen Beschäftigten zur Verfügung stehen. Welche Potentiale dafür in den unterschiedlichen Branchen und Berufen bestehen, sollte genauer in den Blick genommen werden.



„Die Digitalisierung ist eine Chance für die Pflege. Sie kann die Automatisierung langweiliger, zeitraubender und monotoner Tätigkeiten ermöglichen und so Zeit schaffen für das zwischenmenschliche Miteinander. Gesamtgesellschaftlich muss es das Ziel sein, digitale Prozesse so zu gestalten, dass sie bestehende Spaltungen abmildern statt verstärken. Derzeit ist jedoch oft das Gegenteil der Fall.“

Dr. Regina Görner,
Vorstandsmitglied der
Bundesarbeitsgemein-
schaft der Seniorenorga-
nisationen, BAGSO



Digitalisierung und Teilhabe: Ideen zur Vermeidung der digitalen Spaltung

Die soziale Dimension der digitalen Veränderungen wird im Vergleich zu den technischen Entwicklungen und deren Folgen bisher selten in den Blick genommen. Dabei, so wurde im Workshop betont, ist die Digitalisierung kein feststehender Determinismus, der unveränderlich über die Gesellschaft hereinbricht, sondern eine Entwicklung, die gestaltet werden kann und muss. Die Teilnehmer/innen sahen die Digitalisierung durchaus als Chance, das Auseinanderdriften der Gesellschaft zu verringern. Bisher jedoch, so wurde kritisiert, setzten sich in der Digitalisierung vielfach bereits bestehende Benachteiligungen fort.

Alle Branchen und Berufe an Digitalisierung beteiligen

In den Inputs wurde gefordert, dass die Menschen zu Mitgestalter/innen und nicht zu bloßen Opfern der Digitalisierung werden sollten. Als Voraussetzung dafür wurde mit Blick auf den Arbeitsmarkt vor allem ein ausgewogenes Verhältnis von Flexibilität und Sicherheit angesehen. Wenn beide Bedürfnisse erfüllt sind, könne aus Flexibilität eine produktive Kreativität erwachsen und aus beruflicher Sicherheit Zuversicht und Vertrauen. Derzeit, so wurde angemerkt, sind mobiles Arbeiten und gute Vereinbarkeitslösungen jedoch vor allem das Privileg einzelner, überwiegend männlich geprägter Branchen, die vom Fachkräftemangel bedroht sind. Entsprechende Konzepte wirkten daher überwiegend als eine Belohnung für bestimmte Berufsgruppen. Dagegen sprachen sich die Teilnehmer/innen des Workshops dafür aus, neue Formen der Arbeitsorganisation grundsätzlich für beide Geschlechter und für die unterschiedlichsten Berufszweige zu öffnen. Berufe, die in der Regel mit viel Präsenz verbunden sind, können sicher nicht vollständig auf mobiles Arbeiten umgestellt werden. Es sollte jedoch möglich sein, zumindest einzelne Tätigkeiten herauszugreifen, die für mobiles Arbeiten in Frage kommen. Beispiele für solche Teil-Flexibilisierungen sind etwa die Schichtplanung mittels App für Krankenpfleger/innen oder die Erledigung der Angebots- und Rechnungslegung im Home Office in Handwerksberufen.

Staatliche Steuerung der Digitalisierungsprozesse

Insbesondere der Staat stehe in der Verantwortung, die Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen an den Chancen der Digitalisierung zu gewährleisten. Die Gewährung offener Zugänge zum Internet und zu digitalen Angeboten, auch in bisher vernachlässigten Gesellschaftsbereichen, wurde daher als eine grundlegende öffentliche Aufgabe im digitalen Wandel gesehen. Dazu zählten vor allem die ländlichen Regionen, aber auch die Altenheime, in denen bisher kaum eigene W-LAN-Zugänge existieren, sowie die Berücksichtigung der notwendigen digitalen Teilhabe bei Hartz-IV-Empfängern, da diese zum Grundbedarf gehöre. Die Teilnehmer/innen sprachen sich zudem dafür aus, die Qualität der digitalen Angebote zu kontrollieren. Die digitale Entwicklung allein dem Markt zu überlassen führe dazu, dass die Gewinnerzielung der Unternehmen im Vordergrund steht. Digitale Lösungen für kleine Gruppen könnten jenseits davon aber ebenfalls gesellschaftlichen Nutzen haben, wie die bereits genannte App für die Schichtplanung der

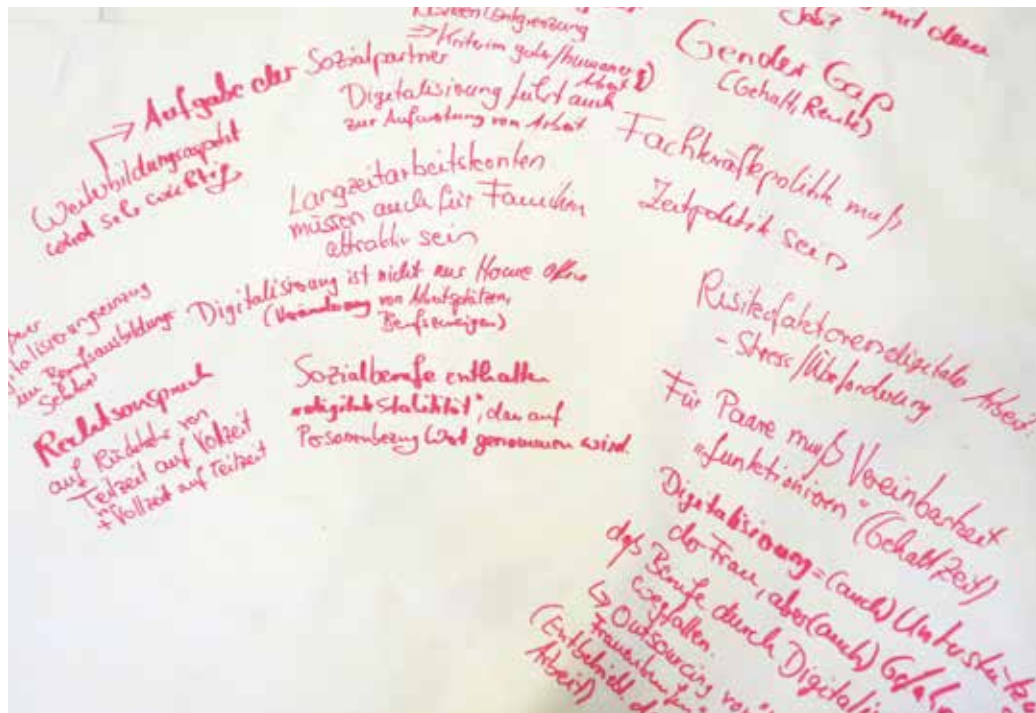
Krankenschwester. Aus diesem Grund wurde im Workshop vorgeschlagen, ein öffentliches Anreizsystem für die Entwicklung sinnvoller digitaler Angebote für eventuell nur kleine Zielgruppen einzurichten und auch die öffentliche Förderpraxis entsprechend anzupassen. Es sollten vor allem gute Angebote gefördert werden, die wenig Aussichten auf eine große Verbreitung haben und weniger diejenigen mit ohnehin erfolgreichen Marktaussichten. Dabei wurde auch die Frage aufgeworfen, wem die digitalen Angebote eigentlich nutzten und wer sie sich leisten könne (zum Beispiel Smart-Home-Lösungen). Vorteilhaft digitale Produkte oder Dienstleistungen müssten für alle bezahlbar sein.



Gleichzeitig wurde die Bezahlung digitaler Dienste mit persönlichen Daten sehr kritisch gesehen. Alternativ sollten deshalb Gebühren für entsprechende Angebote gezahlt werden können, um wenigstens eine Wahlmöglichkeit zu haben. Die Nutzer/innen sollten in jedem Fall Verwalter ihrer preisgegebenen Daten bleiben, dazu jedoch müsste der laufende Digitalisierungsprozess grundsätzlich verändert werden. Ein besserer Datenschutz wurde als zwingend notwendig erachtet, um die Vorteile der Digitalisierung effektiv nutzen zu können und durch die Sorge um die Privatsphäre nicht auszubremsen. Um eine digitale Spaltung zu vermeiden, müsse außerdem die verbraucherfreundliche Gestaltung digitaler Angebote, d.h. eine leichte Bedienbarkeit über alle Altersgruppen hinweg, gewährleistet werden.

Digitale Teilhabe für alle sozialen Gruppen gewährleisten

Die Teilnehmer/innen wiesen darauf hin, dass beim digitalen Wandel die bekannten soziologischen Milieus eine Rolle spielen und sich die Zugänge zu digitalen Angeboten und deren Nutzung nach sozialen Gruppen unterscheiden. Die sozio-ökonomischen Zusammenhänge sollten daher genauer in den Blick genommen und daraus Handlungsbedarfe für die Gestaltung der Digitalisierungsprozesse abgeleitet werden. Mit Blick auf ungleiche Zugangschancen wurde



kritisiert, dass die technischen Voraussetzungen in Deutschland nach wie vor sehr unterschiedlich sind: es gibt ganze Landstriche ohne nennenswerte Internetanbindung, in Schulen bleibt die Nutzung von Internet und/oder Smartphones überwiegend abhängig von Einzelpersonen, auch die Medienkompetenz beim jeweiligen Fachpersonal sowie den Endverbrauchern variiert stark. Diese Unterschiede wurden als großes Hemmnis angesichts des digitalen Wandels angesehen.

Einzelne soziale Gruppen, so die Teilnehmer/innen, dürften nicht vom Prozess der Digitalisierung abgehängt werden. Digitale Zugänge müssen daher unabhängig von Einkommen, Lebensort, Lebensbedingungen und anderen persönlichen Merkmalen gewährleistet werden. Die gesamte Gesellschaft müsse zur Nutzung digitaler Techniken befähigt werden. Dazu gehört aus Sicht der Teilnehmer/innen die entsprechende Internet-Infrastruktur, aber auch eine umfassende Vermittlung der erforderlichen digitalen Kompetenzen. Mit Blick auf die Einbindung von Älteren in den digitalen Wandel wurde empfohlen, nicht erst in den Pflegeheimen sondern bereits früher mit der Vernetzung einzusetzen, beispielsweise in Volkshochschulen und Mehrgenerationenhäusern. Die zunehmende Individualisierung im Zuge der digitalen Entwicklungen, stellenweise bis hin zur Vereinzelung, wurde gerade hinsichtlich ihrer Wirkungen auf das Familienleben kritisch gesehen, was sich zunehmend auch in der Familienarbeit zeige. Analoge „soziale Netzwerke“ im direkten Lebensumfeld könnten Anlaufpunkte für Unterstützung und Hilfe sein, wo dies nötig ist: Nicht nur, aber auch, bei Fragen die sich aus der fortschreitenden Digitalisierung ergeben. Diese Angebote sollten für einen weiten Personenkreis offen sein, von Älteren, über Personen ohne familiäre Bindungen vor Ort bis hin zur breiten Vielfalt der Familien.

Dezember 2017

Herausgeberin:
Arbeitsgemeinschaft der deutschen
Familienorganisationen (AGF) e. V.

Redaktion:
Ivonne Famula, Sven Iversen

Bildnachweise:
Titelbild: Ink Drop/shutterstock.com
AGF e. V.

Layout & Satz:
manuka.p.r



Die AGF setzt sich für die Interessen und Rechte von Familien in Politik und Gesellschaft ein und fördert den Dialog zwischen den Verbänden und Interessenvertretungen der Familien und den Verantwortlichen der Familienpolitik.

Kontakt und Informationen:

Arbeitsgemeinschaft der deutschen
Familienorganisationen (AGF) e. V.

Karl-Heinrich-Ulrichs-Str. 14
10785 Berlin

Fon: 030 2902825-70
Fax: 030 2902825-89

E-Mail: info@ag-familie.de
Web: www.ag-familie.de

Die AGF wird gefördert vom



Deutscher Familienverband (DFV) · evangelische arbeitsgemeinschaft familie (eaf) · Familienbund der Katholiken (FDK)
Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) · Verband binationaler Familien und Partnerschaften (iaf)