

sie neue Probleme, weil man größere Kopffzahlen auch aufwendiger koordinieren muss. Wir haben in den vergangenen Jahren ja auch über Bereiche wie Reinigungsgewerbe und Pflege geforscht. Da spielen übrigens ziemlich banale neue Technologien eine relativ zentrale Rolle, nämlich Mobiltelefone. Kurzfristige Einsätze, Umdisponierungen oder geteilte Schichten lassen sich einfach per Handy koordinieren – das macht es möglich, mehr Leute kurzfristiger einzusetzen, erhöht aber auch den Arbeitsdruck auf die Beschäftigten enorm. ObjektleiterInnen im Reinigungsgewerbe z. B. hängen teilweise wirklich von morgens früh bis abends spät am Telefon.

Ich weiß nicht, wie man das früher organisiert hat, da gab es noch nicht so viele ausgesourcte Reinigungsfirmen. Das sind so Technikwirkungen im Zusammenhang mit Organisationsformen, mit Flexibilisierungen. Da kann man nicht sagen, das macht jetzt nur die Technik, das macht nicht die Technik.

In der Pflege zum Beispiel, wenn die Leute per Organizer oder Smartphone eingesetzt werden, ist die Technik oft weniger das Problem, als die Zeitvorgabe. Man kontrolliert dabei wahrscheinlich weniger, was wirklich an Arbeit geleistet wird, sondern die Zeitvorgaben. Und die Beschäftigten haben das Problem, das, was sie real tun, was zu erledigen ist, irgendwie mit den Dokumentationsanforderungen abzustimmen. Die menschliche Kreativität, die so ein Beruf tatsächlich braucht, wird also auf den Umgang mit dem System konzentriert.

Erleichtern technische Geräte den Haushalt und bringen sie den Frauen mehr Zeit?

Das ist ein klassisches Ingenieursmissverständnis. Immer wieder lesen wir von Smarthome und davon, Haushaltstechnologien ans Internet zu hängen. Das spießt sich: Ich fände es auch sehr praktisch, den Backofen vom Handy aus einzuschalten, aber das setzt voraus, dass vorher ein Mensch den Auflauf, auf den ich mich freue, zubereitet und hingestellt hat. Was ich mit Ingenieurslogik meine, ist der Hang dazu, sich auf den Teil der Probleme zu konzentrieren, die

man lösen kann, für die man eine Technologie bereitstellen kann, aber den Kontext, in dem das Ganze sich abspielt, zu vernachlässigen. Und/oder doch explizit vorauszusetzen, dass noch irgendwer zu Hause oder am Arbeitsplatz oder sonstwo ist, der die Vor- und Nacharbeiten macht.

Dieser Mechanismus ist wahrscheinlich einer der wichtigsten Beiträge dieser feministischen Technikdiskussion, die es seit Jahrzehnten gibt. Nicht, dass es spezifische Technikzugänge gibt – kann sein, kann nicht sein, keine Ahnung. Nicht, ob Frauen lieber rosafarbene Smartphones nützen – das kann man gerne dem Markt überlassen. Aber die Vorstellung, Arbeit als etwas, das man aus einem größeren Fluss an Aktivitäten herauschneidet und rationalisiert und tunt und ingenieurmäßig neu erfindet, versus die notwendigen Vor- und Nacharbeiten, die man nicht loskriegt und bei denen es immer wieder relativ nahe liegt, sie zu externalisieren, sie entweder auf billigere Arbeitskräfte zu verlagern oder gleich im Haushalt machen zu lassen. Dieser Mechanismus kann durchaus auch unbezahlte häusliche „Männerarbeit“ sein, wie den billigsten Handytarif zu suchen. Da weiß ich nicht, ob es da eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in den Haushalten gibt. Man tunt irgendetwas und versucht natürlich es, im Lichte einer Firma, eines Serviceanbieters, eines Unternehmens zu optimieren. Aber der Rest muss trotzdem gemacht werden. Und zwar durch wen und wie und was?

Wo sehen Sie die Herausforderungen für die Gewerkschaften in diesen „Modern Times“?

Was durchaus schon passiert, nur nicht schnell genug und manchmal etwas zu kleinteilig, ist das Auseinandersetzen mit dieser Kombination aus Technologien und vielfältigten Beschäftigungsformen. Sie müssten Themen und Akteure zusammenbringen und mit Playern reden, die außerhalb der klassischen Sozialpartnerschaft liegen, siehe diese Diskussion über „grüne Jobs“. Wenn es grüne Jobs gibt, bedeutete das von den Arbeitsbedingungen her überhaupt nicht, dass die nun besser und schöner und gesünder

sind. Im Gegenteil: Müllsortieren ist ein beinhardter Fließbandjob. Auch in diese Themen, die politisch gerne unter dem Etikett „große Herausforderungen“ diskutiert werden, reingehen und dort mitreden, wo es spannend wird. Nicht bei diesen ganzen Technikprognosen wie ein Kaninchen vor der Schlange stehen und überlegen, wie schlimm das in Zukunft werden könnte, sondern zu schauen, was liegt in der Gegenwart an, und was können wir Sinnvolles dazu sagen. Das muss überhaupt nicht immer die alte Technikskepsis sein, dass das alles böse ist und kontrollierend und so weiter.

Man kann mit neuem Technikeinsatz immer wieder sinnvolle Dinge auch für die ArbeitnehmerInnen tun, z. B. Arbeitsspitzen abfedern. Da könnte sogar so was Unbeliebtes wie Spracherkennung im Callcenter eine Funktion für die Beschäftigten haben. Oder beim Reinigungsgewerbe: In Norwegen ist es z. B. relativ normal, dass Büroreinigung tagsüber stattfindet. So was muss nicht vor und nach der Normarbeitszeit passieren. Da helfen Technologien, die reinigen mehr trocken und mit Microfaser. Die Firmen in Österreich sagen, dem traut der Kunde nicht. Bei technisch-sozialen Möglichkeiten, die gerade in den Dienstleistungen diesen ungleichmäßigen Arbeitsanfall abfedern können, da gibt es, glaube ich, einige Lösungen zu finden, um eben auch von Problemen wie der kleinteiligen, kurzen Teilzeit in vielen Frauenbranchen wegzukommen. Es kann passieren, dass man dann netto weniger Arbeitsplätze schafft, aber wenn die etwas existenzsichernder wären und/oder kalkulierbarere Arbeitszeiten hätten, hätte man etwas gewonnen.

Wir danken für das Gespräch.

Das Interview führte Katharina Klee für Arbeit&Wirtschaft.

Internet:

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt:
www.forba.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Redaktion
aw@oegb.at