

## »Zum digitalisierten Arbeiten gehört die Reflexion dazu«

Anna Steiger, Vizerektorin der Technischen Universität Wien,  
im Gespräch

New-Skills-Gespräche des AMS (45)  
[www.ams.at/newskills](http://www.ams.at/newskills)



### In welcher Weise wird die Digitalisierung in Zukunft die Arbeitswelt noch stärker verändern?

*Anna Steiger:* Die Digitalisierung wird in Zukunft auch in Berufsfelder voranschreiten, welche derzeit nicht unbedingt mit Digitalisierung in Zusammenhang gebracht werden.

Ein Beispiel, wo die Digitalisierung im Moment nicht stark sichtbar ist, ist in gewissen Bereichen der Gastronomie. Während bei Fastfood-Ketten, wie zum Beispiel McDonalds, bereits beim Bestellvorgang Digitalisierung ersichtlich ist, werden sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche in anderen Bereichen der Gastronomie arbeiten, auch immer intensiver mit digitalen Geräten im Arbeitsalltag auseinandersetzen müssen.

2014/2015 war Digitalisierung stark unter dem Begriff der Industrie 4.0 geprägt. Dabei ging es eher darum, dass Produktionsprozesse digitalisiert werden, wovon wir mittlerweile eigentlich schon weit entfernt sind. Jetzt geht es stark in die Richtung der Dienstleistungen und wie diese digitalisiert werden. Da fällt mir außer der bereits erwähnten Gastronomie auch der gesamte Handel ein. Anders gesprochen fällt mir kein Berufsfeld mehr ein, wo Digitalisierung kein Thema ist. Auch in der Landwirtschaft ist Digitalisierung stark angekommen, wo ein Bauer oder eine Bäuerin nicht unbedingt mit Digitalisierung in Verbindung gebracht wurde. Während als Bürokauffrau und Bürokaufmann der digitale Einfluss im beruflichen Alltag klar ersichtlich ist, gibt es Berufsfelder, so zum Beispiel Friseurin und Friseur, wo Digitalisierung nicht in diesem Ausmaß sichtbar ist, allerdings ebenfalls an Bedeutung gewinnt.

Wenn sich das Berufsfeld ändert, bedeutet es auch, dass sich die Ausbildung ändert und sich anpassen muss. Daraus resultiert eine permanente Weiterentwicklung. Dies kann einerseits bedeuten, dass ein Branchenwechsel vollzogen wird, wo komplett neue Kompetenzen erworben werden. Andererseits können sich auch innerhalb einer Branche die Tätigkeiten und erforderlichen Kompetenzen ständig ändern.

### Inwieweit muss Gender in der Digitalisierung mitgedacht werden? Beziehungsweise welche zentralen Aspekte kommen im Bereich »Digitalisierung und Gleichstellung« auf uns zu?

*Anna Steiger:* Ein wichtiger Punkt, ist, dass Berufe, die stark männlich konnotiert sind, in der Digitalisierung wesentlich weiter fortgeschritten sind als Jobs, die stärker weiblich konnotiert sind. Die Industrie 4.0 erfasst Berufszweige, wo sowohl in der Entwicklung als auch in der Anwendung deutlich mehr Männer vertreten sind und der digitale Bezug stark gegeben ist. Hingegen zeigt das Beispiel des Friseurberufs, dass hier kaum Digitalisierungsentwicklungen einfallen, obwohl es ebenso Möglichkeiten der digitalen Weiterentwicklung gibt. Es gibt den Genderunterschied in den Berufsfeldern, welche von Männern betrieben und entwickelt werden, weil sie weiter in der Digitalisierung fortgeschritten sind als klassische Frauenberufe. Zusätzlich wird der digitale Einfluss bei klassischen Männerberufen deutlich stärker wahrgenommen als bei Frauenberufen. Zum Beispiel ist Pflege ein Berufsfeld, welches stark weiblich dominiert ist, und gerade in der Pflege ist in den letzten Jahren sehr viel digitalisiert worden. Wird allerdings das klassische geschlechtsstereotype Bild einer Diplomierten Krankenschwester betrachtet, dann wird kaum daran gedacht, dass diese Berufsgruppe in der Ausbildung digitale Kompetenzen braucht. Bei einem Mechaniker, bewusst männlich gewählt, ist der digitale Einfluss im Berufsalltag viel stärker in der Berufsvorstellung verankert. In Wirklichkeit ist Digitalisierung bei den Frauenberufen ebenfalls stark vorhanden, wird aber nicht in diesem Ausmaß wahrgenommen. In Österreich muss die Wahrnehmung geändert werden, dass die Anwendung von Technik stärker mit Männern als mit Frauen verbunden wird. Jobs, welche als sehr digitalisiert wahrgenommen werden, stehen auch stark in Zusammenhang mit einem positiven Image. Dieses Image geht oftmals mit Merkmalen wie Hightech, Einsatz von vielen digitalen Geräten, kompliziert, zukunftsorientiert und cool einher. Wir müssen die einzelnen Berufe ganz intensiv anschauen, um festzustellen, wie die Realität tatsächlich aussieht und welche digitalen Kom-

petenzen in den verschiedenen Berufsgruppen gebraucht werden, unabhängig der unterschiedlichen Geschlechtsverteilungen in bestimmten Branchen.

### Wie kann die geschlechtliche Gleichstellung durch Digitalisierung verbessert werden? Welche Hürden müssen dabei beachtet werden?

*Anna Steiger:* An aller erster Stelle ist es sehr sinnvoll, wenn bei der Entwicklung von weiteren digitalen Produkten viel mehr Frauen mitarbeiten. Eine Hürde besteht dahingehend, dass wir an der TU Wien momentan im Informatik-Studium einen Frauenanteil von circa achtzehn Prozent haben. Das heißt, unseren digitalen Lebensraum entwickeln im Moment zum großen Teil junge Männer. In Branchen mit einem hohen Grad an erforderlichen technischen und digitalen Kompetenzen, zum Beispiel bei App-Programmierungen, sind hauptsächlich junge Männer tätig, wodurch wenig Diversität herrscht. Diese bringen natürlich in der Entwicklung und Gestaltung des Lebens ihre eigenen Erfahrungen und Weltansichten mit ein. Es ist dringend notwendig, dass Teams, die unsere digitalen Lebenswelten gestalten, wesentlich diverser werden. Das schließt nicht nur Frauen mit ein, sondern da geht es um die gesamte Diversität unserer Gesellschaft. Darunter verstehe ich zum Beispiel auch die stärkere Einbindung von älteren Menschen in die Entwicklung. Hier ist ein Umdenken notwendig, um die derzeitige Eindimensionalität zu durchbrechen.

In den Entwicklungsteams sollten nicht nur Informatikerinnen und Informatiker sitzen, sondern auch Personen aus den verschiedensten Berufsfeldern. Aber nicht nur die Berufsfelder sollten in der Entwicklung ausgebaut werden, auch der Wissensbestand in der Informatik sollte auf andere Disziplinen erweitert werden. Die Berufsfelder müssen sich stärker verzahnen und das Wissen muss breiter sein. Darunter verstehe ich, dass sich Informatikerinnen und Informatiker auch Wissen über juristische Hintergründe, Soziologie und Psychologie aneignen sollten. Und wenn Informatikerinnen und Informatiker dieses interdisziplinäre Wissen nicht besitzen, sollten die Teams dahingehend gestaltet werden. Wir haben das Glück, dass wir an der TU Wien sehr breit aufgestellt sind, das heißt, wenn wir digitale Projekte haben, können die Experten- beziehungsweise Expertinnengruppen auf Kolleginnen und Kollegen aus anderen Fakultäten zurückgreifen.

Umgekehrt ist es auch wichtig, dass andere Berufsgruppen technisches Hintergrundwissen erlangen. Ich selbst als Juristin stelle fest, dass auch in dieser Berufsgruppe mehr Wissen über die Zusammenhänge von Informatik und den Gesetzen bestehen sollte. Damit beziehe ich mich nicht nur auf Themen des Datenschutzes, sondern alle weiteren Zusammenhänge, wie zum Beispiel das Urheberrecht.

Interdisziplinarität sollte gerade im technischen Bereich immer stärker weiterentwickelt werden. Deswegen ist es auch so wichtig, dass immer mehr Frauen an technische Einrichtungen gebracht werden. Daran arbeite ich seit zehn Jahren, dass unser Image nach außen und die Wahrnehmung, dass wir einen gesellschaftlichen Auftrag haben und alle ansprechen wollen, verstärkt wird. Ein Beispiel ist der Bereich der Stadtentwicklung an der TU Wien, wo eine breit aufgefächerte Interdisziplinarität gelehrt wird, welche über die architektonische und technische Umsetzung hinausgeht. Dazu zählt, dass es einen stadtsoziologischen Bereich gibt



Foto: Raimund Appel

Mag.ª iur. Anna Steiger hatte von 2003 bis 2011 die Funktion der Vize-Rektorin für Personal, Ressourcen und Frauenförderung an der Akademie der bildenden Künste Wien inne. Seit 2011 leitet sie als Vizerektorin das Ressort »Personal und Gender« an der Technischen Universität (TU) Wien und setzt sich in dieser Rolle stark für die Frauenförderung und Gleichstellung ein.

und wir maßgeblich daran beteiligt sind, die Umwelt zu gestalten. Gerade mit solchen Aspekten versuchen wir, die TU Wien attraktiver zu machen und so auch nach außen zu erscheinen.

Eine Maßnahme, um Mädchen stärker an technische tertiäre Ausbildungswege zu bringen, sind die jedes Jahr im Jänner stattfindenden »FIT-Infotage«. Hier werden junge Frauen motiviert, an der TU Wien zu studieren. Außerdem gibt es im Vorfeld Workshops an Schulen mit FIT-Botschafterinnen, die über technische Studienmöglichkeiten und eigene Erfahrungen in diesem Bereich berichten. Grundsätzlich ist zu erkennen, dass HTL-Schülerinnen deutlich interessierter an einem technischen Studium sind als Gymnasiastinnen, wir allerdings von den technischen HTLs quasi keine Frauen haben, weil diese einen Mädchenanteil von knapp zehn Prozent haben. Was das Gymnasium betrifft, tun wir sehr viel, haben aber nicht immer Glück.

Es gilt, sich damit auseinanderzusetzen, welche Kompetenzen wirklich gebraucht werden, um in dieser digitalen Welt arbeiten zu können. Ich finde es immer ganz spannend, wenn von Digitalisierung an Kindergärten und Volksschulen gesprochen wird, weil jedes Kind ein Tablet bekommt. Für mich bedeutet Digitalisierung, dass man sich zusätzlich stärker damit ausein-

andersetzen sollte, was digitales Denken bedeutet. Berufsbilder sollten nicht unbedingt auf der Ausbildung des Status quo beruhen, sondern sich bereits im Vorhinein überlegen, welche Kompetenzen in Zukunft verstärkt benötigt werden und ausgebaut werden sollten. Es erfordert allerdings ziemlich viel Weitsicht, zu wissen wie junge Menschen, die jetzt eine Ausbildung machen, für die Zukunft gerüstet werden sollten. Zum digitalisierten Arbeiten gehört stark die Reflexion bei der Anwendung von digitalen Produkten dazu.

In einem weiteren Schritt werden in Zukunft die ethnischen Aspekte von digitalen Möglichkeiten noch viel wichtiger. Nicht alles was programmiert werden kann, muss auch programmiert werden.

#### **Welche Strategien müssen beachtet werden, um Digitalisierung partizipativ und fair zu gestalten?**

*Anna Steiger:* Unter partizipativen und fairen Umgang mit Digitalisierung verstehe ich die Berücksichtigung der unterschiedlichen Voraussetzungen von digitalen Kenntnissen von Personen. Ein Beispiel, wo ein partizipativer Ansatz für den Umgang von Digitalisierung vorteilhaft gewesen wäre, ist der Konkurs der Mattersburger Commerzialbank. Dies gerade im Zuge der Einlagensicherung oder dem Versenden von QR-Codes an alle Kundinnen und Kunden. Sehr viele Kundinnen und Kunden der Mattersburger Commerzialbank sind ältere Menschen, die keinen Computer besitzen und mit dem Umgang mit QR-Codes nicht vertraut sind. Hierbei wäre es sinnvoll gewesen, sich bereits bei der Entwicklung Gedanken zu machen, dass es Personen gibt, die an dieser Form der Digitalisierung nicht teilnehmen können, indem das Team in der Entwicklung und der konkreten Umsetzung die verschiedensten Zielgruppen miteinbezieht beziehungsweise berücksichtigt und vorab überlegt, wen es aller betrifft. Genau um diese breite Aufstellung geht es bei einer partizipativen Gestaltung von Digitalisierung, und dazu brauchen Informatikerinnen und Informatiker eben auch das erweiterte Wissen, um die Nutzbarkeit und Sinnhaftigkeit der Algorithmen abzuschätzen und diese geeignet in den privaten und beruflichen Alltag der unterschiedlichsten Personengruppen eingliedern zu können.

Ich kann hier nur erneut betonen, dass Entwicklungsteams diversiver aufgestellt werden müssen, und zwar nicht nur hinsichtlich der Arbeitsfelder, sondern natürlich auch hinsichtlich der Teilnehmenden.

#### **Welches abschließende Statement wollen Sie den Leserinnen und Lesern dieses Interviews noch gerne mitgeben?**

*Anna Steiger:* Bezüglich der geschlechtlichen Gleichstellung im Umgang mit Digitalisierung ist es aus meiner Sicht wichtig, Lehrerinnen und Lehrer beziehungsweise Pädagoginnen und Pädagogen entsprechend auszubilden. Hierfür beziehe ich mich auch bereits auf Frühpädagoginnen und Frühpädagogen. Dabei bemerken wir, dass eine Anpassung der Lehrpläne hinsichtlich einer Aufholung von digitalen Kompetenzen nicht nur an den Universitäten geben sollte, sondern gerade auch an den Pädagogischen Hochschulen. In diesem Zusammenhang sogar noch wichtiger wäre, meiner Meinung nach, die Auseinandersetzung mit dem Themenfeld, was gendersensibler Unterricht bedeutet. Hierbei besteht der Eindruck, dass sehr viele junge Frauen demotiviert werden, ein technisches Studium zu ergreifen, und dadurch das traditionelle Technikbild, was es in Österreich gibt, an Schulen weitergegeben wird. In diesem Zusammenhang wäre es wichtig, Lehrerinnen und Lehrer einerseits dahingehend auszubilden, was digitalisiertes Denken bedeutet, und andererseits dahingehend, was gendersensibler Unterricht bedeutet.

In diesem Zusammenhang muss allerdings auch betont werden, dass der Bedarf an einer gendersensiblen Reflexion bereits früher anfängt und sich nicht nur auf den schulischen Bereich bezieht, sondern auch der Blick in ein Spielzeuggeschäft bereits die symbolische Kraft der geschlechtsstereotypen Vorstellungen zeigt, welche den weiteren schulischen Bildungsweg und die Interessen der Mädchen stark prägen können.

#### **Herzlichen Dank für das Gespräch!**

Das Interview mit Anna Steiger führte Verena Bauer vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung ([www.oeibf.at](http://www.oeibf.at)) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



**Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«**  
**Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«**



AMS report 133  
*Monira Kerler, Karin Steiner*  
**Mismatch am Arbeitsmarkt**  
 Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung

ISBN 978-3-85495-645-2



AMS report 134  
*Regina Haberfellner, René Sturm*  
**HochschulabsolventInnen und Soft Skills aus Arbeitsmarktperspektive**

ISBN 978-3-85495-646-0



AMS report 135  
*Marian Fink, Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer, Matthias Kirchner, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer*  
**Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2023**  
 Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick

ISBN 978-3-85495-647-9



AMS report 136  
*Birgit Aigner-Walder, Marika Gruber*  
**Jugendarbeitslosigkeit und Migration im ländlichen Raum**  
 Analyse am Beispiel des Bundeslandes Kärnten

ISBN 978-3-85495-648-7

Die **New-Skills-Gespräche des AMS** werden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; [www.oebf.at](http://www.oebf.at)) gemeinsam mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; [www.ibw.at](http://www.ibw.at)) umgesetzt. ExpertInnen aus Wirtschaft, Bildungswesen, Politik und aus den Interessenvertretungen wie auch ExpertInnen aus der Grundlagen- bzw. der angewandten Forschung und Entwicklung geben im Zuge der New-Skills-Gespräche lebendige Einblicke in die vielen Facetten einer sich rasch ändernden und mit Schlagworten wie Industrie 4.0 oder Digitalisierung umrissenen Bildungs- und Arbeitswelt.

Initiiert wurden die mit dem Jahr 2017 beginnenden New-Skills-Gespräche vom AMS Standing Committee on New Skills, einer aus ExpertInnen des AMS und der Sozialpartner zusammengesetzten Arbeitsgruppe, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die breite Öffentlichkeit wie auch die verschiedenen Fachöffentlichkeiten mit einschlägigen aus der Forschung gewonnenen Informationen und ebenso sehr mit konkreten Empfehlungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung – sei diese nun im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen oder in den verschiedensten Branchenkontexten der Privatwirtschaft organisiert, im berufsbildenden wie im allgemeinbildenden Schulwesen, in der Bildungs- und Berufsberatung u.v.m. verankert – zu unterstützen.  
**[www.ams.at/newskills](http://www.ams.at/newskills)**

**[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)**

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

**Anschrift des Interviewten**

Mag.<sup>a</sup> iur. Anna Steiger  
 Vizerektorin Personal und Gender  
 Technische Universität Wien  
 Karlsplatz 13  
 1040 Wien  
 Tel.: 01 58801-406200  
 E-Mail: [anna.steiger@tuwien.ac.at](mailto:anna.steiger@tuwien.ac.at)  
 Internet: [www.tuwien.at](http://www.tuwien.at)

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at).

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: [verlag@communicatio.cc](mailto:verlag@communicatio.cc), Internet: [www.communicatio.cc](http://www.communicatio.cc)

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Dezember 2020 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

