

Dr. Edelgard Kutzner

# **Geschlechterverhältnisse und Digitalisierung von Arbeit auf Basis empirischer Ergebnisse**

Veranstaltung:

„Frauen 4.0. Wohin wollen wir in der digitalen Arbeitswelt?“

Mainz 28. Oktober 2019

## Prozesse der Digitalisierung von Arbeit

- Digitalisierung von Arbeit ist ein schleichender und ein offener Prozess mit vielen Unwägbarkeiten – und wo etwas offen ist, bestehen Chancen zur Einflussnahme.
- In Prozessen der Digitalisierung von Arbeit setzen sich benachteiligende Differenzierungen nach Geschlecht fort, wenn dem nicht aktiv entgegengewirkt wird.



Es besteht ein enormer Handlungsbedarf.

## Ausgangspunkte

- Jede neue Technologie wie jede neue Arbeitsorganisation kann Anlass sein, Geschlechterverhältnisse neu zu verhandeln, Machtverhältnisse, Rollenzuschreibungen und Arbeitsteilungen zu hinterfragen (Wajcman 1994).
- Obwohl Frauen genauso von Digitalisierung betroffen sind bzw. sein werden wie Männer, fehlt fundierte geschlechtersensible Forschung über die Auswirkungen auf Arbeitsbereiche von Frauen und Männern.
- In einigen Bereichen existiert ein „Gleichheitsmythos“, wonach es keine Benachteiligungen mehr von Frauen gäbe.

## Offene Fragen

- Liegen in den aktuellen Digitalisierungsprozessen von Arbeit Chancen für mehr Geschlechtergerechtigkeit?
- Welche geschlechterstereotypen Vorstellungen beeinflussen Digitalisierungsprozesse sowie das tägliche Arbeitshandeln?
- Wie können sich in Prozessen der Arbeits- und Technikgestaltung auch emanzipatorische Potenziale ergeben?
- Wie müsste ein Konzept von guter geschlechtergerechter digitalisierter Arbeit aussehen?

## Technisierung der Arbeit im Büro

- Die kaufmännisch verwaltende Sachbearbeitung ist seit jeher ein Bereich, in dem der Anteil von Frauen hoch ist und in dem technische Entwicklungen für die Arbeit relevant sind.
- Beschäftigte in Büros haben bereits enorme (zumeist technikinduzierte) Veränderungsprozesse mitgemacht.
- Weitere Veränderungen sind im Zuge des jetzigen Digitalisierungsschubs zu beobachten u.a. in den Bereichen: Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, Arbeitsbedingungen, Arbeitsteilung, Arbeitsbewertung sowie der Technikentwicklung und -gestaltung

## Digitalisierung im Büro - Entwicklungslinien

- Parallele Entwicklungen durch neue Technologien:
  - Abwertung von Tätigkeiten durch Standardisierung und Auslagerung kaufmännischer und verwaltender Tätigkeiten
  - Arbeitsplatzabbau durch Wegfall bestimmter Tätigkeiten
  - Anreicherung von Tätigkeiten durch ganzheitliche Bearbeitung
  - Verdichtung von Tätigkeiten und Belastungszunahme
  - Zugang zu Technik z.T. an die Position in der Hierarchie gebunden
  - „Trend“ zur Akademisierung
- „Öffnung“ bestimmter Arbeitsbereiche für Frauen, z.B. im Vertrieb oder im Rohstoffeinkauf
- ....

## Digitalisierung im Büro – mehr Chancengleichheit?

- Alltägliche Wahrnehmung „Es gibt keine Benachteiligungen. Wir machen alle das Gleiche!“ u.a. durch den Wegfall arbeitsteiliger Bearbeitungen
  - Steht in Widerspruch z.B. zur Einteilung in tarif- und außertariflich Beschäftigten
  - Steht im Widerspruch zur Degradierung bestimmter (Rest)Tätigkeiten
  - Trotz veränderter Arbeitsorganisation, technischer Arbeits- und Kommunikationsmöglichkeiten etc. bleibt z.B. eine Auszeit wg. Schwangerschaft problematisch
- Keine Veränderungen in den hierarchischen Strukturen:  
Wenig Frauen in Führungspositionen

## Verallgemeinerbare Ergebnisse I: Geschlechterverhältnisse in der Digitalisierung der Arbeit

- **Aufwertung:** Durch Digitalisierung können neue Tätigkeiten entstehen, die mit einer Aufwertung der Arbeit von Frauen verbunden sein können.
- **Abwertung:** Die Digitalisierung weist (noch) technische Grenzen auf. Frauen dienen hier als Flexibilitätspotenzial oder als ‚Lückenbüßerinnen‘.
- **Stabilisierung:** Es bleibt alles beim Alten. Beharrung der traditionellen geschlechterbezogenen Arbeitsteilung mit den herkömmlichen Geschlechterstereotypen und Benachteiligungen.



## **Verallgemeinerbare Ergebnisse II: Geschlechterverhältnisse in der Digitalisierung der Arbeit**

- Nicht-Thematisierung von Geschlecht in den Betrieben, insbesondere im Kontext von Technik / Technikeinführung
- Widersprüchliche und parallele Entwicklungslinien in Digitalisierungsprozessen identifizierbar
- Allgemeingültige Aussagen und Prognosen zu den Folgen der Digitalisierung sind allgemein schwierig (Verlierer\*innen und Gewinner\*innen)
- Notwendig sind differenzierte geschlechterbezogene Analysen nach Branchen und Tätigkeiten

## Ansatzpunkte und Handlungsempfehlungen

- **Erkennen der Geschlechterspezifik in Digitalisierungsprozessen:**  
Führt Digitalisierung zu einer Abwertung oder zu positiven Veränderung der Arbeit von Frauen?
- **Infrage stellen der bisherigen Situation:**  
Bisherige geschlechterbezogene Arbeitsteilungen, Arbeitsbewertungen, Arbeitsbedingungen und die damit verbundenen Geschlechterstereotype auch in der Technikentwicklung und im Technikeinsatz infrage stellen.
- **Ziele formulieren und Gestaltungsprozess organisieren:**  
Ressourcen zur Verfügung stellen (Raum, Zeit), ggf. notwendige Qualifizierungen ermöglichen, ...

## Vorläufiges Fazit

- Zugespitzt kann festgestellt werden, dass ein Verlassen des Entwicklungspfads der (benachteiligenden) Differenzierung nach Geschlecht äußerst voraussetzungsvoll ist und erhebliche Einflussnahme erfordert.
- Eine Gewerkschaftsvertreterin plädiert:  
„aus der Digitalisierung nicht ne Apokalypse [zu] machen, wie es ja bei Digitalisierung leicht passiert. Oh Gott, das ist alles schwer, und wie können wir das machen? Und, dass wir hier auch Positivbeispiele drin haben, so im Sinne von: Lass es uns doch nutzen. Und das sind so die leichten Pflänzchen, die so in diese Richtung gehen.“

## Kontakt

Dr. Edelgard Kutzner  
TU Dortmund Sozialforschungsstelle  
Evinger Platz 17  
44339 Dortmund  
Tel.: 0231/755 90231  
E-Mail: [kutzner@sfs-dortmund.de](mailto:kutzner@sfs-dortmund.de)  
[www.sfs.tu-dortmund.de](http://www.sfs.tu-dortmund.de)