

Sind Frauen die Gewinnerinnen?

DIGITALISIERUNG *Mit jeder Veränderung in der Arbeitswelt stellt sich die Frage nach den Machtverhältnissen neu. Auch die der Machtverteilung zwischen Männern und Frauen. Aktuell beschäftigen sich im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung Forscherinnen und Forscher mit genau dieser Frage.*

VON UTE DEMUTH

DARUM GEHT ES

1. Die Hans-Böckler-Stiftung lässt die Veränderungen in der Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung erforschen.
2. Ein Forschungsprojekt widmet sich gezielt dem Wandel der Geschlechterverhältnisse durch die Digitalisierung.
3. Frauen können von der Digitalisierung profitieren. Es bedarf aber noch der konkreten Gestaltung – auch durch Betriebs- und Personalräte.

Das Forschungsvorhaben »Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung« wird in der Abteilung Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) realisiert. Es ist Teil eines Forschungsverbundes, der unter der Überschrift »Digitalisierung, Mitbestimmung, gute Arbeit« 15 unterschiedliche Projekte vereint (siehe den Kasten auf Seite 17).

Der Verbund hat im November 2017 seine Arbeit aufgenommen. Start war ein Treffen aller beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, bei dem es darum ging, sich auszutauschen und die anderen Projekte und Projektbeteiligten kennenzulernen. Die Vorhaben sind jeweils an Hochschulen angesiedelt, gearbeitet wird in Teams.

Die Projekte gehen den Veränderungen auf den Grund, die mit der Digitalisierung der Arbeitswelt einhergehen. Aus jeweils unterschiedlichen Perspektiven wird erforscht, was und wer den Prozess der Digitalisierung prägt und wo es Möglichkeiten zur Gestaltung guter Arbeit – zum Beispiel durch Betriebs- und Personalräte – gibt.

Männer, Frauen und die Digitalisierung

Das Projekt »Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung« untersucht, wie sich Geschlechterverhältnisse durch mobile Arbeit, Telearbeit oder Homeoffice und den Einsatz von Tools für die interne Kommunikation und Zusammenarbeit verändern.

Dabei werden genauer betrachtet

- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Profilierungsmöglichkeiten und Karrierechancen und
- Bewertungen geschlechtstypischer Tätigkeiten.

Das Projekt ist auf zwei Jahre angelegt. In ausführlichen Interviews werden Beschäftigte, Betriebsräte und Personalverantwortliche aus insgesamt drei Betrieben zu den oben aufgeführten Themen befragt. Die ersten Gespräche werden gerade ausgewertet. Die Interviews bilden den Kern des Forschungsvorhabens; flankiert werden sie durch Recherchen, die die Veröffentlichungen und Positionen von Unternehmen, Ministerien, Parteien, Gewerkschaften und Unternehmerverbänden auf die genannten Forschungsfragen hin untersuchen.

Erste Ergebnisse liegen zu den Veröffentlichungen der Unternehmen vor. Wir nehmen hier die Frage nach der Vereinbarkeit in den Blick. So unterschiedlich sonst über die Digitalisierungsthemen diskutiert wird, über eines sind sich alle einig: Die Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit bietet das Potenzial, Sorge- und Erwerbsarbeit besser zu vereinbaren.¹ Innerhalb des Projekts wird recherchiert, welche Angebote Unternehmen in diesem Bereich machen und wie sie von den Beschäftigten angenommen werden. Die Frage ist, ob und wenn ja wie die Möglichkeiten, die zum Beispiel Homeoffice bietet, ausgeschöpft

¹ Mit Sorgearbeit (auch »Care-Arbeit«) ist beispielsweise Kinderbetreuung oder Altenpflege gemeint. Der Begriff bezeichnet alle Tätigkeiten des Sichkümmerns, siehe auch: <https://de.wikipedia.org/wiki/Care-Arbeit>.

HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

In den Forschungsverbänden bei der Hans-Böckler-Stiftung sind Projekte zu übergreifenden Themen vereint. Die einzelnen Forschungsvorhaben ergänzen einander, so werden viele Facetten einer größeren Fragestellung betrachtet.

Beispiel: Forschungsverbund Digitalisierung, Mitbestimmung, gute Arbeit

»Der Prozess der Digitalisierung hat grundlegende Auswirkungen auf alle Bereiche der Gesellschaft. Digitale Technologien entstehen jedoch nicht von selbst. Ihre Entwicklung wird vielmehr von Unternehmen, Organisationen und einzelnen Menschen mit ihren je eigenen Interessen und Zielvorstellungen gestaltet. Für ein tieferes Verständnis dieses Prozesses kommt es darauf an, die Akteurs- und Machtkonstellationen in den Blick zu nehmen, die ihn vorantreiben. Der Forschungsverbund ›Digitalisierung, Mitbestimmung, gute Arbeit‹ widmet sich vor diesem Hintergrund der Frage, wie sich der Prozess der Digitalisierung im Sinne von Mitbestimmung und guter Arbeit gestalten lässt. Aus einem Ideenwettbewerb im Sommer 2016 sind fünfzehn Forschungsprojekte hervorgegangen, die diese Frage aus jeweils unterschiedlicher Perspektive untersuchen.«

[Quelle: www.boeckler.de/67477.htm – auf dieser Seite ist auch die ausführliche Vorstellung des Projekts nachzulesen.]

Die vier übergreifenden Themen des Forschungsverbundes sind:

1. Digitalisierung und Mitbestimmung,
2. Geschlechterverhältnisse,
3. Commons-basierte Produktionsformen und
4. Big Data und die Macht der Algorithmen

HBS-FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Die Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung nimmt aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt in den Blick und unterstützt deren wissenschaftliche Erforschung. Ziel ist es, betriebliche Interessenvertretungen, Funktions-träger in Gewerkschaften und Entscheiderinnen und Entscheider in Politik und Wirtschaft über wirtschaftliche und arbeitsweltliche Zusammenhänge und Veränderungen zu informieren. Die Forschungsarbeit ist arbeitnehmerorientiert und hat die gerechte Gestaltung der Arbeitswelt zum Ziel.

werden, um die Arbeit im Job und zu Hause gerecht(er) zu verteilen.

In den Veröffentlichungen der Unternehmen ist viel von Familienfreundlichkeit und Unterstützung der Work-Life-Balance die Rede. Dabei zählen Unternehmen nicht nur konkrete Angebote wie Homeoffice auf, sondern ordnen das Thema auch in größere Zusammenhänge ein. In einem Interview mit einem Personalverantwortlichen der Continental AG ist beispielsweise zu lesen:

»Vier Managementgebiete sind für uns entscheidend, um die digitale Transformation erfolgreich zu gestalten: Führung, Flexibilität, Lernen – und Diversity. [...] Diversity ist für uns eine geschäftliche Notwendigkeit. Insbesondere die Themen Internationalität und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis stehen bei uns ganz besonders im Zentrum unseres Engagements.«²

Geschlechtergerechtigkeit also (auch) als geschäftliche Notwendigkeit; mehr Vielfalt wird angestrebt, um auf neuen Märkten bestehen zu können und um glaubwürdiger zu sein. Unternehmen sprechen in ihren Veröffentlichungen aber auch von der gesellschaftlichen Pflicht, Vereinbarkeit zu fördern.³

Ob die Angebote zur Flexibilisierung dazu führen, dass Männer einen ebenso großen Teil der Sorgearbeit übernehmen wie Frauen, scheint allerdings fraglich.

Eines der Rechercheergebnisse ist, dass immer noch häufig konservative Rollenmodelle bestätigt werden: Frauen berichten in Imagebroschüren oder Videos der Unternehmen über bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, beispielsweise durch Mobilarbeit. Männer nutzen die Flexibilisierung, um eine Auszeit zu nehmen oder um mehr Zeit für ihre Hobbys zu haben.

Es gibt aber auch andere Beispiele; einige Unternehmen machen gezielt Angebote für Männer und versuchen damit herkömmliche Rollenmuster aufzubrechen:

»Im Rahmen von Betriebsversammlungen und Mitarbeitergesprächen informiert das Healthcare-Unternehmen Merz gezielt männliche Beschäftigte über das Thema ›Vereinbarkeit von Beruf und Pflege‹ und kommuniziert Beispiele von Männern aus dem Kollegenkreis, die Angehörige pflegen. Erreicht werden soll neben einer Enttabuisierung des Themas, dass die Pflege nicht ausschließlich als Angelegenheit von Frauen wahrgenommen wird.«⁴

2 Interview mit Dirk Siebels, in: F.A.Z. Personaljournal 3/2017, 7, www.faz-personaljournal.de/wp-content/uploads/sites/39/2017/09/FAZ-Personaljournal_03_2017.pdf

3 Zum Beispiel Microsoft im Interview mit Magdalena Rogl, www.wirtschaftsforum.de/interviews/vereinbarkeit-von-beruf-und-familie-ist-eine-pflicht-unserer-gesellschaft/

4 berufundfamilie GmbH (Hrsg.), Männer vereinbaren Beruf und Familie, 34, www.zfbt.de/netzwerk-w/dokumente/broschuere_maenner_vereinbaren_beruf_u_familie.pdf



Ein Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung untersucht, wie sich die Geschlechterverhältnisse durch die Digitalisierung der Arbeit verändern.

Insgesamt fällt auf, dass sich die Publikationen der Unternehmen und die darin beschriebenen Angebote zur Flexibilisierung und besseren Vereinbarkeit hauptsächlich an höherqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten. Also an Beschäftigte, die in der Regel ohnehin schon über ein hohes Maß an Selbstbestimmung verfügen.

Wenn explizit Frauen angesprochen werden, geht es in den Darstellungen oft um Frauen in Führungspositionen. Aus dem Daimler-Konzern kommt das Zitat: »Frauen sind das neue China.« Gemeint ist ein riesiger Absatzmarkt, der erschlossen werden soll – auch mit Hilfe von Frauen in Führungs- und Vorstandspositionen.

Dass Beschäftigte in nachgeordneten Positionen oder in der Produktion eher weniger von den Möglichkeiten der örtlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit profitieren, wird in den Veröffentlichungen nur am Rande thematisiert. Es gibt – beispielsweise bei Bosch – Ansätze, auch in der Fertigung flexibler zu arbeiten, solche Konzepte sollen im Projekt weiter verfolgt werden.⁵

Ausblick und Diskussion

Digitalisierung und Vernetzung gehen mit höheren Flexibilitätsanforderungen an Produktion und Organisation einher: Flexibles Arbeiten ist also (auch) eine Notwendigkeit. Als Notwendigkeit werden die neuen Arbeitsformen

allerdings selten beschrieben. Meist werden sie als (gutes) Angebot für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dargestellt, zudem als eines, das sie sich selbst wünschen. Dass das flexible Arbeiten in der Regel auch mit einer Entgrenzung der Lebensbereiche einhergeht, die nicht nur bestimmte (für manche neue) Kompetenzen erfordert, sondern auch an sich eine zusätzliche Herausforderung darstellt, dürfen wir nicht aus dem Blick verlieren.

Sollen die Chancen der Digitalisierung der Arbeitswelt im Sinne der Beschäftigten genutzt werden, soll also zum Beispiel mehr Selbstbestimmung möglich werden, reicht es nicht, einfach Homeoffice anzubieten. Es muss beispielsweise gewährleistet sein, dass genug Personal da ist, sonst können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht flexibel agieren – oder die Flexibilität wird als zusätzliche Belastung wahrgenommen.

Die Interessenvertretungen haben das bereits erkannt: In der Befragung »Forderungen der Betriebsräte für die Arbeitswelt 4.0« sagen 70 Prozent der Befragten, dass sie es für dringend notwendig halten, den hohen Arbeitsdruck unter den Beschäftigten zu verringern.⁶

Um zur Frage aus der Überschrift zurückzukommen: Beim Thema Vereinbarkeit kann es nicht darum gehen, dass Frauen die familiären und beruflichen Anforderungen durch ein Mehr an Flexibilität im Job ein bisschen besser unter einen Hut bringen können. Auch hier ist die Reduzierung der Arbeitsintensität ein wichtiges Instrument und kann zur gerechteren Aufteilung der Arbeitsbereiche zu Hause und im Job beitragen. Dazu braucht es eine gute Ausstattung mit Personal. Und eine Reduzierung der Arbeitszeit. ◀



Ute Demuth berät und schult Betriebs- und Personalräte.
info@udemuth.de
www.udemuth.de

Aktuell forscht Ute Demuth mit im Projekt »Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung«. Bei Fragen zu diesem Projekt können sich Interessierte an die Leiterin des Projekts, Dr. Tanja Carstensen, wenden:
tanja.carstensen@soziologie.uni-muenchen.de
Bei Fragen zum Forschungsverbund stehen Amanda Witkowski und Dr. Stefan Lücking von der Hans-Böckler-Stiftung zu Verfügung:
forschung-mitbestimmung@boeckler.de

⁵ »Mobiles Arbeiten geht für deutlich mehr Bereiche, als man auf den ersten Blick annimmt. Auch in der Fertigung gibt es schon erste Ansätze.«, Interview mit Geschäftsführer und Arbeitsdirektor von Bosch Christoph Kübel, www.computerwoche.de/a/wer-zehn-stunden-im-buero-ist-muss-nicht-der-leistungsstaerkere-sein,3228479

⁶ Ahlers, Forderungen der Betriebsräte für die Arbeitswelt 4.0, Hans-Böckler-Stiftung, 2018, www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_20_2018.pdf