



Gender, Digitalisierung und Arbeit

FRAUEN *Die Digitalisierung verändert, wie wir arbeiten – so viel ist klar. Wie wirkt sich das aber in unserer Gesellschaft aus? Wer von den neuen technischen Möglichkeiten profitiert und wie sich das auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Karrierechancen und die Verdienstmöglichkeiten von Frauen auswirkt.*

VON TANJA CARSTENSEN UND UTE DEMUTH

Digitale Technologien bieten große Potenziale für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für bessere Karrierechancen von Frauen und für eine Neubewertung von Berufsbildern und Tätigkeiten – das galt früh als unbestritten. Offen war hingegen, ob und wie diese Möglichkeiten in der betrieblichen Praxis genutzt werden und welche Veränderungen sich empirisch beobachten lassen. Diese Praxis hat das Projekt »Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung« von 2018 bis 2020 untersucht.

Wie verändern sich mit der Digitalisierung Geschlechterungleichheiten?

Digitalisierte orts- und zeitflexible Arbeit kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie enorm erleichtern. Insbesondere Frauen, die wegen der Kinderbetreuung in Teilzeit arbeiten, können durch die Möglichkeit des Home-Office

»Die Arbeit im Home-Office führt zu kleinen Verschiebungen bei der Einkommensungleichheit.«

TANJA CARSTENSEN UND UTE DEMUTH

ihre vertragliche Arbeitszeit erhöhen: Sie sparen Wege und gewinnen zeitliche Spielräume durch mehr Flexibilität – besonders in Situationen, in denen spontane Lösungen gefunden werden müssen, z. B. wenn ein Kind krank ist.

Digitale Arbeitsweisen ermöglichen also immerhin kleine Verschiebungen hinsichtlich des Umfangs weiblicher Erwerbstätigkeit, was die Einkommensungleichheit innerhalb des Zuverdienermodells (also einem Vollzeit arbeitenden Mann und einer Teilzeit arbeitenden Frau) etwas verringert. Das ist bedeutend, weil Teilzeitarbeit unter Frauen mit Kindern nach wie vor weitverbreitet ist, meist aber einhergeht mit materiellen Unsicherheiten, einem erhöhten Risiko für Altersarmut und schlech-

teren Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen.

Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse aber auch, dass sich nur selten Veränderungen in der Verteilung der unbezahlten Arbeit ergeben, d.h. hinsichtlich der Frage, wie Hausarbeit und Kinderbetreuung innerhalb der Partnerschaft aufgeteilt werden. Am ehesten sind Veränderungen zu beobachten, wenn nur der Mann im Home-Office arbeitet; hier zeigen die Interviews, dass dieser die Kinder z. B. öfter abholt, weil er aus dem Home-Office den kürzeren Weg hat.

Das Home-Office allein ist kein Wundermittel

Bis zur Corona-Pandemie waren die Home-Office-Möglichkeiten in vielen Unternehmen noch recht eingeschränkt. Trotz existierender Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu ortsflexiblem Arbeiten war Home-Office meist ein Privileg für Beschäftigte in höheren Positionen. In unserer Studie war auffällig, dass Beschäftigte in Bereichen wie Verwaltung, Sachbearbeitung und Sekretariaten häufig nicht von zu Hause arbeiten durften. Zentral war hierfür meist die Haltung der jeweiligen Vorgesetzten sowie die betriebliche Kultur. Hier ist durch die Corona-Pandemie auf einen nachhaltigen Wandel zu hoffen.

Digitales Arbeiten befördert allerdings auch die Zunahme von Entgrenzungen. Gerade mit den immer kleineren mobilen Geräten entwickelt sich eine Tendenz zum Arbeiten »schnell« und »zwischen durch«. Werden immer mehr Situationen, z. B. an der Bushaltestelle, auf dem Spielplatz oder im Café, als Erwerbsarbeitszeit nutzbar gemacht, ohne dass dies betrieblich sichtbar wird, führt das zu einer Normalisierung dieses Arbeitsverhaltens und zum Versuch, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit gleichzeitig zu verrichten. Bemerkenswert ist insbesondere, wie oft das Homeoffice genutzt wird, um zu arbeiten, während man gleichzeitig die kranken Kinder zuhause betreut.

Digitale Technologien helfen also, die hohen Anforderungen in allen Lebensbereichen besser zu bewältigen und über Multitasking und ständige Erreichbarkeit »zwischen durch« mehr Erwerbsarbeit schaffen zu können. Dies birgt allerdings Gefahren: Zum einen droht die »Verunsichtbarung« von Mehrarbeit und Ver-

DARUM GEHT ES

1. Die Digitalisierung ändert, wie wir arbeiten.
2. Beispielsweise die Tätigkeit im Home-Office kann Familien entlasten.
3. Zugleich entfallen bestimmte Tätigkeiten, weil diese digitalisiert werden.

einbarkeitsleistungen, zum anderen entstehen neue Belastungspotenziale.

Gibt es neue digitale Profilierungsmöglichkeiten und Karrierechancen?

Mit der Digitalisierung ist auch die Hoffnung verbunden, dass die überwiegend noch vorherrschende Anwesenheitskultur an Bedeutung verliert – ggf. ein Vorteil für Beschäftigten-Gruppen, die nicht so viel vor Ort sind. Es könnten sich neue, digitale Profilierungsmöglichkeiten etablieren.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass Beschäftigte sehr darauf achten, bei körperlicher Abwesenheit die eigene Aktivität mittels Kommunikation sichtbar und überprüfbar zu machen. Gleichzeitig wird deutlich, dass Anwesenheit nicht an Bedeutung verliert. Im Gegenteil: Es deutet viel darauf hin, dass digitale Möglichkeiten Anwesenheit noch weiter aufwerten. Das zeigt sich zugespitzt auch aktuell in den Erfahrungen zum Corona-Home-Office.

Einige der gleichstellungspolitisch aktiven Betriebsratsmitglieder betonen zudem gerade für Frauen nach der Elternzeit die Notwendigkeit, körperlich anwesend, sichtbar und ansprechbar zu sein. Die informelle und nicht-digitale Kommunikation sei entscheidend für Arbeitsprozesse und auch Karrieren. Insgesamt finden sich damit kaum Hinweise auf neue Profilierungsmöglichkeiten und Karrierechancen durch digitale Kommunikationstools.

Veränderungen und (Neu-)Bewertungen von Tätigkeiten

Mit den digitalen Technologien verändern sich Arbeitsinhalte, Arbeitsplatzprofile und Tätigkeiten bis hin zu ganzen Berufsbildern. Auch das kann genderrelevante Effekte haben, wenn die Digitalisierung eine Wertschätzung bestimmter Tätigkeiten verändert und sich hieran eine Neubewertung von geschlechtlich konnotierten Tätigkeitsfeldern anschließt.

Die Ergebnisse zeigen allerdings bisher, dass der Wandel von Tätigkeiten für die betrieblichen Akteure schwer zu fassen ist: Viele Veränderungen verlaufen langsam und schleichend oder werden gar nicht als Digitalisierungsfolge wahrgenommen. Oft wird erst rückblickend festgestellt, dass sich z.B. im Verwaltungsbereich unsichtbare Automatisierungsprozesse vollzogen haben, z. B. die Automatisierung von

»Aufgaben verschwinden vor allem in klassischen Frauenberufen, z.B. im Sekretariat und der Assistenz.«

TANJA CARSTENSEN UND UTE DEMUTH

Abrechnungen, Beschaffungen, Kundenmanagement, Ablage und Veranstaltungsorganisation. Von diesen verschwundenen Aufgaben sind die Bereiche Sekretariat, Sachbearbeitung, Assistenz und Verwaltung – also klassische Frauenberufe – besonders betroffen.

Fazit: Die Gremien müssen »Genderthemen« auf dem Schirm haben

Die Ergebnisse zeigen, dass eine Reihe an Ansatzpunkten für Neuverhandlungen der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierungsprozesse bestehen, diese insgesamt aber noch wenig genutzt werden. In den Betrieben werden die Themen »Gender« bzw. »Gleichstellung« und »Digitalisierung« oftmals nicht verbunden.

Viele Beschäftigte versuchen vordergründig, den Anforderungen individuell gerecht zu werden, anstatt diese in betriebliche Verhandlungsarenen hineinzutragen. Auch verläuft die Digitalisierung in vieler Hinsicht eher unbemerkt und schleichend – das verhindert aktive Gestaltungsprozesse, insbesondere wenn Statusgruppen betroffen sind, die ohnehin wenig Verhandlungsmacht haben. ◀



Tanja Carstensen, promovierte Soziologin mit den Schwerpunkten Arbeits-, Geschlechter- und Techniksoziologie.



Ute Demuth, freiberufliche Referentin, Autorin und Beraterin.
www.udemuth.de