

»Verbindet digitale mit Genderthemen!«

FORSCHUNG *Frauen leisten im Schnitt weniger Erwerbsarbeit als Männer. Können sie von der Digitalisierung profitieren? Wir haben zwei Frauen gefragt, die dazu forschen.*

INTERVIEW MIT TANJA CARSTENSEN UND UTE DEMUTH

Es ist landläufig bekannt und wird in jeder Diskussion um die Frauenquote wiederholt: In diesem Land gibt es nicht nur einen Gender Pay Gap, sondern auch viele Frauen, die nur Minijobs ausüben oder in Teilzeit arbeiten. Gut für die Rente ist das nicht. Aber kann die Digitalisierung hieran etwas ändern? Ein Projekt der Hans-Böckler-Stiftung hat das untersucht. Wir fragen bei Tanja Carstensen und Ute Demuth nach, was sie herausgefunden haben.

Frauen arbeiten durch die Digitalisierung etwas mehr, zugleich werden »Frauenberufe« wegrationalisiert. Heben sich diese Effekte auf?

Nein, die Effekte heben sich nicht auf, denn sie betreffen unterschiedliche Beschäftigtengruppen: Berufe mit Routinearbeiten, beispielsweise Assistenz Tätigkeiten, sind eher gefährdet, zu verschwinden. In anderen Bereichen nimmt der Arbeitsumfang zurzeit sogar zu, z. B. bei Frauen mit höherqualifizierten Jobs und einem vergleichsweise hohen Maß an Autonomie. Daher betreffen diese gegenläufigen Entwicklungen in der Regel nicht die gleichen Beschäftigten. Das macht deutlich, wie wichtig es ist, bei der Digitalisierung auf Geschlechterungleichheiten zu achten, aber auch Qualifikations- und Statusunterschiede nicht aus dem Blick zu verlieren.

Wenn über Digitalisierung diskutiert wird, stehen häufig Hochqualifizierte im Mittelpunkt. Arbeitsplätze von Frauen unterscheiden sich

aber sehr und sind dabei höchst unterschiedlich von Digitalisierungsprozessen betroffen. Wichtig ist, dass die Interessenvertretung beispielsweise bei den Assistenz Tätigkeiten genau hinschaut, sich frühzeitig einmischt und Qualifizierungsangebote anschiebt.

Ist die Tätigkeit im Home-Office also eher für Beschäftigte möglich, die »bessere« Stellen haben?

Ja, die Ergebnisse haben zwar gezeigt, dass Assistenz Tätigkeiten zumindest teilweise auch von zu Hause aus ausgeübt werden könnten, die Vorgesetzten aber Anwesenheit erwarten – zumindest bis zur Corona-Krise.

Beschäftigte mit besseren Jobs profitieren grundsätzlich eher mehr von der Flexibilisierung und damit auch eher Männer als Frauen. Die Forschung zeigt immer wieder, dass Home-Office vor allem als Privileg gestattet wurde. Daher muss die Interessenvertretung frühzeitig schauen, dass alle Beschäftigtengruppen in Flexibilisierungspläne einbezogen werden und sie zum betrieblichen Thema machen. Transparente Verfahren und gute Vereinbarungen sind – nicht nur an dieser Stelle – wichtig für eine gerechte Gestaltung des Wandels in der Arbeitswelt. Nach der Corona-Pandemie wird hier sicherlich einiges neu zu verhandeln sein.

Das Vereinbaren von Job und Familie führt häufig zu weniger qualifizierter Arbeit, denn Teilzeit und Karriere gehen gewöhnlich nicht zusammen – jedenfalls in den Betrieben, in die wir hineinschauen konnten. Das ist eine

GESPRÄCHS-
PARTNERINNEN

Tanja Carstensen ist promovierte Soziologin mit den Schwerpunkten Arbeits-, Geschlechter- und Techniksoziologie. Sie hat von 2018 bis 2020 an der LMU München das HBS-Projekt »Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung« geleitet. Aktuell koordiniert sie den Forschungsverbund »Sorgetransformationen« an der Universität Hamburg.



Ute Demuth ist selbstständig und schult und berät Interessenvertretungen zum Einsatz digitaler Medien im Betrieb. Einer ihrer Arbeitsschwerpunkte ist die Nutzung elektronischer Medien zur Kommunikation mit den Beschäftigten. Sie schreibt regelmäßig zu ihren Themen, u.a. im Auftrag der Böckler-Stiftung.

doppelte Benachteiligung für Frauen; es sind ja eher die einfacheren Tätigkeiten, die im Rahmen der Digitalisierung wegfallen.

Wie könnten denn die positiven Tendenzen verstärkt werden? Welche Faktoren behindern das aktuell?

Mehr erreicht werden könnte beispielsweise durch eine gerechtere Aufteilung der Care-Arbeit: Die unbezahlte Arbeit zu Hause machen nach wie vor eher die Frauen. Das kann auch betrieblich zum Thema gemacht werden: Wir haben ein Unternehmen gefunden, dass beispielsweise im Rahmen von Betriebsversammlungen und Mitarbeitergesprächen gezielt männliche Beschäftigte über das Thema »Vereinbarkeit von Beruf und Pflege« informiert. Kommuniziert werden Beispiele von Männern aus dem Kollegenkreis, die Angehörige pflegen. So soll erreicht werden, dass Pflege nicht ausschließlich als Angelegenheit von Frauen wahrgenommen wird.

Ändert sich die Situation, wenn mehr Frauen im Betriebsrat tätig sind? Oder

wenn sie mehr Führungspositionen einnehmen?

In unseren Fallbeispielen zeigt sich, dass es eher die Frauen im Gremium sind, die diese Themen voranbringen – aber das muss ja nicht so bleiben. Eine gute Idee ist es z. B., Männer in Leitungspositionen auch an ihren Gleichstellungserfolgen zu messen.

Wenn die Interessenvertretung Digitalisierung mit Gleichstellungsfragen verknüpft – wie in einem der Fallbetriebe – kann sie viel erreichen: beispielsweise sowohl Karrierechancen als auch Vereinbarkeit verbessern. Home-Office ist ja nicht automatisch ein Genderthema, oft geht es nur darum, es Hochqualifizierten als eine Art Belohnung anzubieten, die Beschäftigten von langen Pendelwegen zu entlasten oder die Attraktivität für junge Fachkräfte zu erhöhen. Wenn Betriebsräte aber erkennen, dass orts- und zeitflexible Arbeit auch ein Gleichstellungsthema ist, kann viel für mehr Geschlechtergerechtigkeit getan werden: Bei der betrieblichen Gestaltung des Home-Office sollte in den Blick genommen werden, dass es eine Möglichkeit für Frauen in Teilzeit sein kann, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, wenn

HINTERGRUND

Das Projekt »Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung« der Hans-Böckler-Stiftung

Ziel des Projekts war es, die Veränderungen von Geschlechterverhältnissen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt zu untersuchen. Digitalisierung meint in diesem Kontext den betrieblichen Einsatz von PCs und mobilen Geräten mit netzbasierten Anwendungen, mobile Arbeit, Telearbeit, Home-Office, die Nutzung von Internet- und Social-Media-Tools sowie verschiedener Software für Arbeitsprozesse, Kommunikation und Zusammenarbeit. In dem Projekt ging es um die Frage, welche Angebote und Rahmenbedingungen von betrieblicher Seite geschaffen wurden und gleichzeitig auch um die Frage, wie Beschäftigte diese nutzen und welche Erfahrungen sie damit machen. Untersucht wurden drei Teilbereiche:

- Neue Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Sorgearbeiten durch digitale und mobile Arbeit,

- neue Profilierungsmöglichkeiten und Karrierechancen für Beschäftigte durch digitale Sichtbarkeiten sowie
- Veränderungen von Bewertungen geschlechtstypischer Tätigkeiten und genderrelevante Mechanismen bei der digitalen Erfassung von Arbeitsleistungen.

Als Datenbasis dienten 49 qualitative Leitfadeninterviews, die zum Teil im Rahmen von Betriebsfallstudien, zum Teil als Interviews mit Einzelpersonen geführt wurden. Dabei wurden verschiedene Branchen berücksichtigt und eine möglichst große Bandbreite unterschiedlicher Konstellationen abgedeckt. Ergänzend wurden die Selbstdarstellungen von Unternehmen auf ihren Websites zu den Themen Digitalisierung und Geschlecht, Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Digitalisierungs- und Gleichstellungsthemen und gesellschaftspolitische Positionen zum Thema »Gender & Digitalisierung« ausgewertet.

LESETIPPS

Die Ergebnisse des hier vorgestellten Projekts sowie betriebliche Gestaltungshinweise werden im Herbst als Working Paper bei der Hans-Böckler-Stiftung erscheinen. Darüber hinaus empfehlen wir zum Thema:

- Tanja Carstensen: »Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung«, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 2020
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s41449-020-00213-y.pdf>
- Yvonne Lott (2019): »Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen«
https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf
- Das Projekt »Orts- und zeitflexibles Arbeiten in der betrieblichen Praxis« hat sich u.a. der Fragestellung angenommen, wie es mit dem Home-Office nach Corona weitergeht
<http://www.hdba.de/forschung/drittmittelprojekte/ozfa/>

sie das möchten. Für Männer kann es bedeuten, dass sie eher einspringen, wenn es Kinderbetreuungsengpässe gibt. Wichtig ist aber auch, die Belastungen, die mit dieser – teilweise unsichtbaren – Erhöhung des Arbeitsumfangs im beruflichen wie im privaten Kontext einhergehen, nicht außer Acht zu lassen. Das Ziel sollte ja nicht sein, dass alle bis zur Belastungsgrenze arbeiten.

Welche Entwicklungen aus der Krise werden bleiben und wo liegen aktuell Chancen für mehr Geschlechtergerechtigkeit?

Die Krise hat ja gezeigt, dass die Arbeit im Home-Office gut klappen kann, auch wenn es vorher bei vielen Führungskräften bzw. Arbeitgebern die Befürchtung gab, dass zu Hause weniger gearbeitet wird. Das wird auch in den Interviews sehr deutlich. Gerade Frauen mit Kindern wird oftmals unterstellt, dass sie sich im Home-Office um die Kinder kümmern, Männern wird eher zugeschrieben, dass sie zu Hause arbeiten, um konzentrierter zu sein.

Jetzt werden viele Unternehmen dabei bleiben, dass Beschäftigte öfter im Home-Office arbeiten dürfen. Mit allen Potentialen für Entlastungen, aber auch mit dem Risiko, dass die Belastungen, die daraus – im Wesentlichen für Frauen – entstehen, noch höher werden. Vereinbarkeitsleistungen und -konflikte sind häufig nicht sichtbar, weil schlicht keiner dabei ist, wenn parallel zur Arbeit ein krankes Kind betreut wird. Dass die Möglichkeit, von zu Hause weiterarbeiten zu können, wenn ein Kind krank ist oder andere Familienpflichten anstehen, als Entlastung gesehen wird, ist ein Indiz dafür, dass Eltern offensichtlich den Anspruch haben – oder diesen vom Betrieb aus wahrnehmen – immer verfügbar zu sein, statt z. B. Kinderkrankentage zu nutzen.

Zurzeit ist noch offen, wie es mit dem Home-Office nach Corona weitergeht, aber einiges deutet darauf hin, dass manche Vorgesetzte es nicht abwarten können, ihre Beschäftigten möglichst bald wieder vor Ort zu haben.

Welche Hinweise habt ihr noch für Interessenvertretungen?

Es müssen gezielt auch Männer mit Angeboten angesprochen werden, die Familienarbeit oder -auszeiten ermöglichen – ohne, dass ihre Karriere leidet.

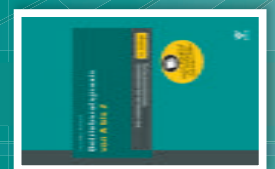
Führungsaufgaben sollten auch Beschäftigte in Teilzeit übernehmen können, das wiederum hängt eng damit zusammen, die u.U. bestehende Präsenzkultur zu hinterfragen.

Grundsätzlich sollten sich Interessenvertretungen frühzeitig einmischen und den Digitalisierungsdiskurs nicht dem Arbeitgeber überlassen. Betriebs- und Personalräte haben viel beizutragen, wenn es darum geht, den Wandel mitzugestalten! Sie sollten darauf aufpassen, was schleichend passiert: Technik wird nicht auf einen Schlag eingeführt, die damit verbundenen Rationalisierungsprozesse bleiben oft unsichtbar.

Und: Digitalisierung sollte als Thema konsequent mit Geschlechtergerechtigkeit verbunden werden. Das betrifft die Bewertung des Arbeitens zu Hause genauso wie den Wandel von Tätigkeiten. ◀



Carolin Thomsen, verantwortliche Redakteurin »Computer und Arbeit«, Volljuristin, Bund Verlag
Carolin.Thomsen@bund-verlag.de



SUPERHELDEN DER BETRIEBSRATSARBEIT

Immer im Einsatz
für die Guten!