

Wie verändern sich Geschlechterverhältnisse im Betrieb durch digitalisierte Arbeit?

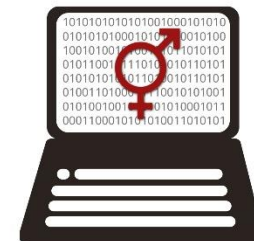


Dr. Edelgard Kutzner und PD Melanie Roski

17. efas-Fachtagung: “Gestalten oder gestaltet werden? Perspektiven feministischer Ökonomie auf Digitalisierung” am 6. Dezember 2019 in Berlin

Agenda

- Theoretische Anmerkungen
- Kurze Informationen zu den Projekten
 - Projekt „Die Zukunft der industriellen Einfacharbeit aus der Geschlechterperspektive“
 - Projekt „Digitalisierung, Arbeit und Geschlechterverhältnisse am Beispiel der Sachbearbeitung in Dienstleistung und Industrie“
- Erste Erkenntnisse aus der Empirie
- Fazit
- Ausblick



Zum Zusammenhang von Arbeit, Technik und Geschlecht

- Technik als sozialer Prozess
 - Herstellung und Verwendung von Techniken als sozialer bzw. kulturell geprägter Aneignungsprozess: Technisierung funktioniert nur im jeweiligen sozialen Kontext (Jacobsen 2018; Deutschmann 2002)
 - Soziale Konstruiertheit von Technik(-genese) (siehe u.a. Laborstudien Latour/Woolgar 1979; Knorr-Cetina 1984)
 - Sozio-technische Systeme (Hirsch-Kreinsen 2018)
- Technik und Geschlecht
 - Vergeschlechtlichung technischer Artefakte & (Re-)Stabilisierung der Geschlechterverhältnisse durch männlich dominierte Informatik (Tigges 2008: 15; von Oost/Oudshoorn 1996)
 - Einschreibung von Geschlechterstereotypen in Algorithmen (vgl. hierzu Kempf/Wrede 2017)

 **Verwobenheit von Technik und Geschlecht in Arbeitskontexten?**

Verwobenheit von Geschlecht und Technik im Kontext der Arbeit

- Betriebliche Aushandlungsprozesse entscheidend für die Einführung und Umsetzung (digitaler) Technologien
 - Einflussmöglichkeiten und Ressourcen variieren
 - Technik als Impuls für einen Wandel der Geschlechterverhältnisse: gender-spezifische Betrachtung von Techniken bzw. soziotechnischen Konstellationen ist notwendig, insb. in Arbeitskontexten

„Neue Technologien stören die eingefahrenen Muster der Geschlechterstereotypisierung und eröffnen damit Möglichkeiten, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zu verändern. [...] Technik ist keine unabhängige Kraft; in welcher Weise sie den Charakter der Arbeit beeinflusst, wird durch die bestehenden Verhältnisse bedingt.“ (Wajcman 1994: 54)

 **Neue Grenzziehungen zwischen den Geschlechtern sind eine Möglichkeit, aber keine Zwangsläufigkeit!**

Projekte: Einfacharbeit und Sachbearbeitung

- „Zukunft der industriellen Einfacharbeit unter der Geschlechterperspektive“, gefördert durch das FGW, Laufzeit: 01.10.2016 - 31.01.2019
- „Digitalisierung, Arbeit und Geschlechterverhältnisse am Beispiel der Sachbearbeitung in Dienstleistung und Industrie“, gefördert durch die HBS, laufend



S. Hermann & F. Richter_Pixabay

Zentrale Fragestellungen

- Führen die aktuell stattfindenden Digitalisierungsprozesse zu mehr Geschlechtergerechtigkeit oder zu neuen Benachteiligungen?
- Welche Strategien und konkreten Veränderungen gibt es im Bereich der Sachbearbeitung/Einfacharbeit?
- Wie laufen die Entwicklungs-und Gestaltungsprozesse ab? Wer ist daran beteiligt? Wo liegen Einflussmöglichkeiten?



Methodisches Vorgehen

- Expert*inneninterviews
- Fallstudien in Industrie- und Dienstleistungsbetrieben
- Interviews mit Geschäftsführung, Interessenvertretung und Beschäftigten
 - Rekonstruktion und Analyse der Entwicklungsprozesse
 - Analyse der Arbeitsabläufe, der Gestaltungsprozesse und des Einsatzes digitaler Techniken
- Querauswertung der Fallstudien

Zentrale Ergebnisse explorative Studie zur „Einfacharbeit“

- Weitgehende Pfadabhängigkeit der Geschlechterverhältnisse
- Fortbestand geschlechterbezogener Stereotype bei der Arbeitsteilung, trotz veränderter körperlicher und qualifikatorischer Anforderungen (z.B. durch Assistenzsysteme, Roboter)
 - Kein Zugang von Frauen zu der als „körperlich schwer“ definierten und i.d.R. besser bezahlten Arbeit
- Digitalisierung in der Produktion auf bestimmte Branchen konzentriert
 - Automobilindustrie und männerdominierte Produktionsabteilungen weiter fortgeschritten
 - Ernährungsindustrie weniger stark fortgeschritten: Frauen sind „billiger“ (Rentabilität der Einführung neuer Technologien)
- Drei Entwicklungsmuster erkennbar: Aufwertung, Abwertung, Stabilisierung
- Positive Beispiele: Anreicherung von Tätigkeit durch die Integration von Aufgaben z.B. der Qualitätskontrolle
 - Aufstieg in der Lohnstufe auf Initiative der Gewerkschaft

Das Tätigkeitsfeld Sachbearbeitung

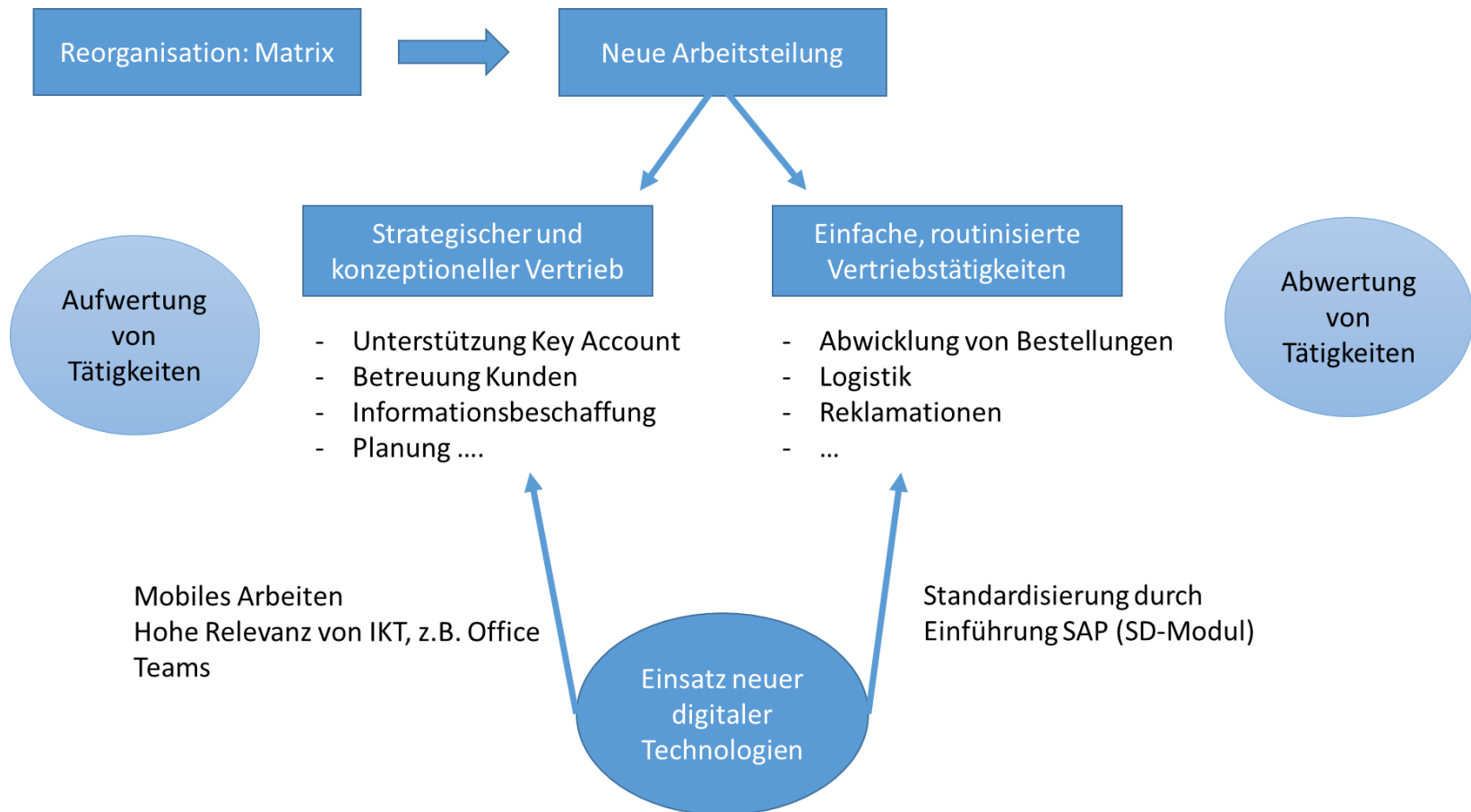
- Breites Spektrum an Tätigkeiten
- Stark besetzt von Frauen
- Standardisierung kaufmännischer und verwaltender Tätigkeiten durch neue Technologien vs. Anreicherung von Tätigkeiten
→ bereits mit Einführung des Computers

Aktuell zusätzlich:

- Neue Möglichkeiten einer datengestützten strategischen Steuerung
- Neue Möglichkeiten der internen und externen Vernetzung und Kommunikation
...

 **Erste Ergebnisse aus der Empirie zeigen z.T. ähnliche Entwicklungen wie in der Einfacharbeit: Auf- und Abwertung von Tätigkeiten, Verdichtung usw.**

Vertrieb Betrieb A – Aufwertung und Abwertung



Vorläufige Hypothesen Sachbearbeitung

- Prozesse der Auf- und Abwertung von Tätigkeiten
- Arbeitsverdichtung
- Egalitätsmythos für einen Teil der kaufmännischen Sachbearbeitung („wir machen alle das Gleiche“)
 - Bestimmte geschlechterdifferenzierende Effekte bleiben bestehen: Vereinbarkeit/Mutterschaft als Hemmnis für Führungsaufgaben
 - Differenzierung tarifliche – außertarifliche Beschäftigte
- Qualifikation: nebenberufliches Studium für die höherqualifizierte kaufmännische Sachbearbeitung
 - Ein Teil interviewten Frauen nutzt diese Möglichkeit
 - Aufbrechen einzelner Abteilungen für Frauen (z.B. Einkauf ...)
 - „eine wirklich *fitte* Sachbearbeiterin nur mit Ausbildung könnte das auch“

Fazit

- Allgemeingültige Aussagen und Prognosen zu den Folgen der Digitalisierung bleiben schwierig (Verlierer*innen und Gewinner*innen)
- Widersprüchliche Entwicklungslinien im Transformationsprozess identifizierbar: differenzierte Analysen notwendig in Bezug
 - Branchen
 - Tätigkeiten
- Geschlechterdifferenzierender Blick notwendig
 - Bedingungen des Fortbestands bzw. der Auflösung bestehender Geschlechterdifferenzierungen und –stereotype
 - Nicht-Thematisierung von Geschlecht im Kontext von Technik/Technikeinführung in den Betrieben
- Geschlechtergerechte Arbeit 4.0 benötigt partizipative Ansätze bei der Entwicklung und Gestaltung von Arbeit und Technik, qualifizierte Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte und die Bereitschaft von Unternehmensleitungen

Ausblick

Zentral ist, aus der „Widerspruchskultur“ eine „Interventionskultur“ zu entwickeln, „in der die dekonstruktivistischen Praktiken in emanzipatorische und demokratisierende Strategien integriert werden“ (Kirsch-Auwärter 1996, 53).



Kontakt

Dr. Edelgard Kutzner

Tel.: 0231/755 90231

Mail: edelgard.kutzner@tu-dortmund.de

PD Melanie Roski

Tel.: 0231/755 90213

Mail: melanie.roski@tu-dortmund.de

TU Dortmund Sozialforschungsstelle, Evinger Platz 17, 44339 Dortmund

www.sfs.tu-dortmund.de