

Dr. Edelgard Kutzner

Geschlechterverhältnisse in der digitalisierten Arbeitswelt – die Macht der Stereotype

DigiTyps Konferenz, Wien

17. November 2022



Digitalisierung und Geschlechterstereotype in der Arbeitswelt - Definition und Funktion

- Stereotype sind vereinfachende Vorstellungen über Menschen.
- Stereotype haben einerseits die Funktion Orientierung zu geben in einer komplexen Welt. Andererseits schreiben sie Eigenschaften von Personen und Gruppen fest, die für die einen mit Privilegien und für die anderen mit Benachteiligungen verbunden.
- Geschlechterstereotype manifestieren sich in Regeln und Routinen, es entsteht eine Geschlechterordnung im Betrieb.
- Geschlechterstereotype beeinflussen bewusst oder unbewusst das Handeln in der Arbeitswelt.
- Geschlechterstereotype sind immer auch Ausdruck von bestehenden Machtverhältnissen.

Digitalisierung, Arbeit und Geschlechterstereotype - Ausgangspunkt

- Jede neue Technologie wie jede neue Arbeitsorganisation kann Anlass sein, Geschlechterverhältnisse neu zu verhandeln, Machtverhältnisse, Geschlechterstereotype und Arbeitsteilungen zu hinterfragen und zu verändern (nach Wajcman 1994).
- Obwohl Frauen genauso von Digitalisierung betroffen sind bzw. sein werden wie Männer, ist fundierte geschlechtersensible Forschung über die konkreten Auswirkungen auf die Arbeit von Frauen *und* Männern rar.

Digitalisierung in der industriellen Produktion - parallele Entwicklungslinien

- Automatisierung der Produktionsarbeit: Wegfall von Arbeitsplätzen (u.a. durch den Einsatz von Robotern).
- Digitalisierung in der Produktionsarbeit: Vernetzung bestimmter Arbeitsprozesse (z.B. in der Qualitätskontrolle, bei Materialbestellungen).
- Traditionelle Produktion mit mehr oder weniger Handarbeit wird beibehalten: Arbeitskräfte (zumeist Frauen) sind kostengünstiger als neue Maschinen und Roboter.
- Bestimmte Arbeiten sind (noch) nicht zu automatisieren (z.B. schmecken, riechen, sehen in der Nahrungsmittelproduktion).

Digitalisierung der Arbeit im Büro – parallele Entwicklungslinien

- Arbeitsplatzabbau durch Wegfall bestimmter Tätigkeiten (z.B. manuelle Arbeitszeiterfassungen, Assistenzarbeiten).
- Standardisierung und Auslagerung kaufmännischer und verwaltender Routinetätigkeiten (z.B. Scannen von Dokumenten, Rechnungsprüfungen).
- Ganzheitliche Bearbeitung von Verwaltungsvorgängen (z.B. in der Immobilienverwaltung).

Geschlechterverhältnisse in der Digitalisierung von Arbeit - verallgemeinerbare Ergebnisse

- **Aufwertung:** Durch die Digitalisierung können neue Tätigkeiten entstehen, die mit einer Aufwertung der Arbeit von Frauen verbunden sein können (z.B. in der Qualitätskontrolle, durch die ganzheitliche Fallbearbeitung in der Sachbearbeitung).
- **Abwertung:** Die Digitalisierung von Arbeit erfordert auch neue Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung. Eine neue Arbeitsteilung in der Verwaltung kann dabei zu einer Abwertung der Arbeit von Frauen führen (z.B. durch Abspaltung von Tätigkeiten).
- **Stabilisierung:** Die Digitalisierung weist (noch) technische Grenzen auf. Frauen dienen hier als Flexibilitätpotenzial oder auch als „Lückenbüßerinnen“. Die geschlechterbezogene Arbeitsteilung mit den herkömmlichen Geschlechterstereotypen und Diskriminierungen bleibt erhalten (z.B. Frauen und „die gläserne Decke“).

Chancen und Risiken der Digitalisierung für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse – ein Fazit

- Digitalisierung von Arbeit ist ein schleichender und ein offener Prozess mit vielen Unwägbarkeiten und wo etwas offen ist, bestehen Chancen zur Einflussnahme.
- Über die Chancen und Risiken entscheidet weniger die Technik. Es ist vielmehr die damit verbundene neue Arbeitsorganisation.
- In Prozessen der Digitalisierung von Arbeit setzen sich benachteiligende Differenzierungen nach Geschlecht fort, wenn dem nicht aktiv entgegengewirkt wird.
- Zugespitzt kann festgestellt werden, dass ein Verlassen des Entwicklungspfad der benachteiligenden Differenzierung nach Geschlecht äußerst voraussetzungsvoll ist und erhebliche Einflussnahme erfordert.

Geschlechterstereotype in Prozessen der Digitalisierung von Arbeit überwinden – mögliche Ansatzpunkte

- **Erkennen der Geschlechterspezifik in Digitalisierungsprozessen:**
Wo führt Digitalisierung zu einer Abwertung der Arbeit von Frauen und wo zu positiven Veränderungen?
- **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 partizipative Gestaltungsprozesse organisieren:**
Ressourcen zur Verfügung stellen (u.a. Raum, Zeit), notwendige Qualifizierungen ermöglichen.

Ein ermuntertes Zitat zum Schluss....

- Eine Gewerkschaftsvertreterin plädierte in einem Interview:

„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: edelgard.kutzner@tu-dortmund.de