

Digitalisierung als Katalysator für Um_Ordnungen im Geschlechterverhältnis?¹

Edelgard Kutzner

Beitrag zur Ad-hoc Gruppe »Arbeit und Geschlecht: Neue Spannungen, alte Ordnungen?«

Einleitung

Im Zentrum des Beitrags steht die Frage, inwiefern sich das Verhältnis von Arbeit und Geschlecht in Verbindung mit den aktuellen Transformationsprozessen in Wirtschaft und Arbeitswelt ebenfalls in einem Wandlungsprozess befindet. Im Zuge dieser Wandlungsprozesse entstehen neue Arbeitsformen, neue Formen der Rationalisierung, der Arbeitsorganisation, Arbeitsbewertungen etc. Digitalisierung der Arbeit ist ein Prozess, in dem unterschiedliche Interessen verfolgt werden, an dem Frauen und Männer bewusst oder unbewusst beteiligt sind, der eingebunden ist in bestehende Machtverhältnisse und betriebliche Strukturen. Es stellen sich insbesondere vor diesem Hintergrund u.a. folgende Fragen: Wie ist die praktizierte Realität im Umgang mit digitalen Technologien aus einer Geschlechterperspektive? Was wären Voraussetzungen und Bedingungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit? Kann Digitalisierung als Katalysator² für Um_Ordnungen im Geschlechterverhältnis wirken?

Das soziologische Interesse am Thema Digitalisierung der Arbeit und Geschlecht hat verschiedene Gründe. Einerseits geht es um das Verstehen der aktuell stattfindenden Entwicklungen im Betrieb, um das Verstehen der Logik des Digitalen. Andererseits geht es um die Frage, welche soziologischen Konzepte und Theorien geeignet sind, um die Konstruktion und die Wirkmacht des Digitalen im Zusammenhang gesellschaftlicher Entwicklungen zu analysieren. Letztlich sollen sozialwissenschaftliche Erkenntnisse auch zur Handlungsfähigkeit der Akteur*innen beitragen.

Nachfolgend werden zunächst einige theoretische Bezugspunkte skizziert. Danach werden Ergebnisse aus zwei empirischen Forschungsarbeiten vorgestellt. Ziel ist es, Einschätzungen zu den Spannungsverhältnissen zwischen neuen Dynamiken und alten Pfaden in zwei Arbeitsbereichen sowie zu den Entwicklungsrichtungen einer Geschlechterum_ordnung vornehmen zu können. Dabei spielen auch Spannungen eine Rolle, die sich aus den Wechselwirkungen mit gesellschaftlichen Geschlechterordnungen und -institutionen ergeben. Fazit und Ausblick bilden den Abschluss dieses Beitrags.

¹ Der Beitrag ist die Weiterentwicklung von Kutzner 2017; 2018; 2019; 2020; Kutzner, Roski 2019; Kutzner, Schnier 2019.

² Katalysator bezeichnet etwas, das eine bestimmte Entwicklung auflöst oder beschleunigt.

Herausforderungen für die Ordnungen des Arbeitsalltags

In der Auseinandersetzung mit Arbeit und Geschlecht werden verschiedene theoretische und konzeptionelle Zugänge und Entwicklungsstränge verfolgt. Handlungstheoretische Ansätze gehen davon aus, dass die betriebliche Realität nicht an sich existiert, sondern von Akteur*innen in ihrem täglichen Handeln hervorgebracht und reproduziert wird (ausführlich in: Kutzner 2017). Auf die Dauer bilden sich stabile überindividuelle Handlungserwartungen und Routinen heraus. Es entsteht eine Ordnung, die letztlich eine ausgehandelte Ordnung ist. Sie erweckt den Eindruck einer gegebenen Struktur, die als Voraussetzung weiteren Handelns akzeptiert werden muss und im Normalfall nicht mehr hinterfragt wird. Es gibt jedoch keine mechanische Routine, weil menschliches Handeln kein Mechanismus ist, sondern immer eine aktive Auseinandersetzung mit der sozialen und materiellen Welt beinhaltet. Vieles kann sich ändern im Verlauf der Zeit – sowohl auf Seiten der Handelnden als auch auf Seiten der sonstigen Umstände. Es kann zu Problemen kommen, die eingespielten Routinen funktionieren nicht mehr reibungslos, das Alltagswissen scheint den Anforderungen nicht mehr angemessen zu sein. Die Situation muss neu interpretiert und definiert werden. Es besteht Bedarf an einer neuen Ordnung.

Die aktuellen Prozesse der Digitalisierung von Arbeit eröffnen hier unter bestimmten Bedingungen Handlungsspielräume. In solchen Situationen ergibt sich die Chance, dass über Strukturen und Routinen nachgedacht und gesprochen wird, dass ein bislang implizites Wissen expliziert wird, dass Probleme diskursiv thematisiert und bearbeitbar gemacht werden. Bezogen auf das hier verfolgte Thema bedeutet das, alltägliche Herstellungsprozesse von Geschlecht mit Hilfe einer an sozialen Praktiken orientierten Analyse gesellschaftlichen Handelns in den Blick zu nehmen. Der betriebliche Alltag wird hier als macht- und herrschaftsdurchzogener Austragungsort von Praktiken angesehen und wird so auch zum Gegenstand eines geschlechterpolitischen Auseinandersetzungsprozesses.

Technologische Artefakte sind nicht geschlechterneutral, weder in ihrer Ausgestaltung selbst noch in ihren Auswirkungen insbesondere in der Arbeitswelt. Inwiefern durch technologische Entwicklungen, beispielweise in Richtung (teil-)autonom arbeitender technischer Systeme, nicht nur die Trennung zwischen Mensch und Maschine zunehmend aufgehoben wird, sondern sich auch die Grenzziehungen zwischen den Geschlechtern verschieben, kann nur in den jeweiligen Handlungskontexten betrachtet und analysiert werden.

„Technik ist keine unabhängige Kraft; in welcher Weise sie den Charakter der Arbeit beeinflusst, wird durch die bestehenden Verhältnisse bedingt. Es kommt zu Konflikten und Verhandlungen über den technischen Wandel, und die Wahrnehmung der Möglichkeiten, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zugunsten von Frauen zu verändern, wird oft durch die Auspielung männlicher Macht verhindert.“ (Wajcman 1994, S. 54)

Brigitte Aulenbacher (1993, S. 18) betont in diesem Zusammenhang, „dass in und mit Technologieentwicklung als einem sozialen Prozess gesellschaftlicher Reorganisation auch das Geschlechterverhältnis reorganisiert wird“. Sie warnt gleichzeitig vor einer zu „technikdeterministischen Sichtweise“ (Aulenbacher 1993, S. 20), da jenseits einer kritischen Reflexion der Technologien selbst auch deren Entwicklungsprozesse betrachtet werden müssen. Letzteres erfordert zudem eine Berücksichtigung der Arbeitskontexte, in denen jeweils ausgehandelt wird, was als ‚weiblich‘ bzw. ‚männlich‘ oder auch ‚technisch‘ bzw. ‚nicht-technisch‘ gilt. Erst das Zusammenspiel der technischen und sozialen Elemente entscheidet über die tatsächliche Umsetzung und die Folgen für die jeweils betroffenen Beschäftigtengruppen. Neue Grenzziehungen zwischen den Geschlechtern sind dabei eine Möglichkeit. Wie die

empirischen Beispiele der hier zugrundeliegenden Forschungsarbeiten zeigen, ist dies keine Notwendigkeit und geschieht nicht zwangsläufig.

Digitalisierung im betrieblichen Arbeitsalltag – empirische Ergebnisse

Die nachfolgenden Überlegungen basieren auf einer Literaturstudie zum Thema „Arbeit und Geschlecht“ (Kutzner 2017) sowie den empirischen Ergebnissen aus zwei sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekten³, die sich mit den Prozessen der Digitalisierung von Arbeit und den Folgen für das Geschlechterverhältnis auseinandersetzen. Es handelt sich zum einen um eine explorative Studie zur industriellen Produktionsarbeit und zum anderen um eine laufende Studie zu Entwicklungsprozessen in der kaufmännischen Sachbearbeitung. Beide Bereiche unterscheiden sich insbesondere vor dem Hintergrund der Geschlechterverhältnisse und versprechen deshalb spannende Erkenntnisse zum Thema. Auf den ersten Blick handelt es sich bei der industriellen Produktion um einen männerdominierten Bereich, während es sich bei der kaufmännischen Sachbearbeitung eher um einen frauendominierten⁴ Bereich handelt. Gemeinsam sind beiden Arbeitsbereichen die Veränderungen durch Prozesse der Digitalisierung von Arbeit. Die Ergebnisse der beiden Studien geben Einblicke in die Erfahrungen und Wahrnehmungen der Befragten, in mögliche Potenziale und Risiken, die sich aus Digitalisierungsprozessen für eine geschlechtergerechte Gestaltung der Arbeit ergeben.

Zunächst kann festgestellt werden, dass die Nutzung technologischer Artefakte in Arbeitsorganisationen keinem festen Muster folgt. Es handelt sich um einen in der Regel nicht linear ablaufenden Prozess. Betriebliche Aushandlungsprozesse entscheiden darüber, welche Technologien wie und wo eingeführt und umgesetzt werden. Organisationen und Akteur*innen sind dabei den technischen Entwicklungen nicht hilflos ausgeliefert. Es existieren „stets technisch-organisatorische Alternativen der Gestaltung, die Gegenstand betrieblicher und arbeitspolitischer Entscheidungsprozesse sind“ (Hirsch-Kreinsen et al. 2015, S. 13). Welche Arbeitsplätze und damit auch Beschäftigte von diesen Veränderungen betroffen sind und in welchem Ausmaß sie an den Entscheidungen zur Einführung und weiteren Umsetzung beteiligt sind, ist eine Frage mikropolitischer Aushandlungsprozesse vor Ort, wobei gerade die Geschlechterverhältnisse in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle spielen. Diese Auseinandersetzungen sind eingebunden in bestehende Machtverhältnisse und betriebliche Strukturen. Ressourcen und Handlungschancen sind in den Betrieben nicht gleich verteilt und nicht alle Akteur*innen haben die gleichen Chancen zur Realisierung ihrer Vorstellungen. Im Zuge dieser Aushandlungsprozesse können auch Geschlechterdifferenzierungen (neu) konstruiert werden. Diese gleichermaßen arbeits- und geschlechterpolitischen Prozesse beeinflussen auch die Einführungs- und

³ Die explorativ angelegte Studie „Die Zukunft der industriellen Einfacharbeit aus der Geschlechterperspektive“, finanziert durch das FGW – Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (e.V.), basiert auf qualitativen Erhebungen (Interviews mit Expert*innen, Betriebsbesichtigungen, Arbeitsplatzbeobachtungen und Sekundäranalysen) in zwölf Betrieben (Ernährungsindustrie, Automobilindustrie, Elektroindustrie, Maschinenbau). Die Studie wurde von der Verfasserin zusammen mit Victoria Schnier und Lena Kaun an der TU Dortmund, Sozialforschungsstelle durchgeführt. Die laufende Studie „Digitalisierung, Arbeit und Geschlechterverhältnisse am Beispiel der Sachbearbeitung in Dienstleistung und Industrie“, finanziert von der Hans-Böckler-Stiftung, basiert auf sechs qualitativen Fallstudien in Produktions- und Dienstleistungsunternehmen sowie dem öffentlichen Dienst u.a. im Vertrieb, Einkauf, Personalsachbearbeitung, Immobilienverwaltung. Befragt wurden Geschäftsführungen, Vorgesetzte, Interessenvertretung und Beschäftigte. Die Studie wird von der Verfasserin zusammen mit Melanie Roski, Lena Kaun und Ninja Ulland an der TU Dortmund, Sozialforschungsstelle durchgeführt.

⁴ Damit ist eine doppelte Bedeutung verbunden: Einerseits zielt die Dominanz eines Geschlechts auf das zahlenmäßige Verhältnis der Beschäftigten in einem Betrieb, andererseits gibt es Betriebe, in denen der Frauenanteil zwar höher ist als der Männeranteil, die entscheidenden Machtpositionen allerdings mit Männern besetzt sind und dominiert werden.

Umsetzungsprozesse bei der Etablierung neuer Technologien entscheidend. Es stellt sich insbesondere vor diesem Hintergrund die Frage nach der praktizierten Realität im Umgang mit digitalen Technologien aus einer Geschlechterperspektive.

Arbeitsfeld Produktion⁵

Industrielle Einfacharbeit⁶ in der Produktion umfasst Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung verlangen und die in der Regel bereits nach kurzen Qualifizierungs- oder Einarbeitungsphasen ausgeführt werden können. Dieser Arbeitstypus ist oftmals angesiedelt im Bereich repetitiver Teilarbeit, Montagearbeit, Maschinenbedienung, Packen, Be- und Verladen, Sortieren, Reinigen und häufig im Bereich der sogenannte Jedermannstätigkeiten.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass sich Geschlechterverhältnisse in Digitalisierungsprozessen industrieller Einfacharbeit weitestgehend pfadabhängig entwickeln, d.h. Arbeitsplätze, auf denen ein Mann beschäftigt war, werden wieder mit einem Mann besetzt. Die traditionelle geschlechterbezogene Arbeitsteilung wird dabei nur selten in Frage gestellt. Die Digitalisierung in der Industrie hat trotz der Einführung beispielsweise von Assistenzsystemen oder Robotern, welche körperliche Belastungen minimieren, an diesen Zuschreibungen in den Betrieben nur zum Teil etwas verändert. Die Auswertungen zeigen, dass nach wie vor stereotype Vorstellungen darüber vorherrschen, welchen Grad an ‚körperlich schwerer Arbeit‘ Frauen bzw. Männer in der Produktion leisten können oder auch nicht. Geschlechterstereotype bestimmen, welche Tätigkeiten als ‚körperlich schwere Arbeit‘ definiert werden, die dann wiederum nur von Männern durchgeführt werden können, und für welche Tätigkeiten eher Frauen mit der ihnen zugeschriebenen Kompetenzen wie Fingerfertigkeit besser geeignet zu sein scheinen; Tätigkeiten, die dann wiederum als ‚leichte Arbeit‘ gelten. Dies führt laut unseren empirischen Ergebnissen zur Unterscheidung von Tätigkeiten in ‚leicht‘ und ‚schwer‘ bezahlte bzw. ‚schwer‘ und ‚leichter‘ bezahlte, wobei aufgrund der Pfadabhängigkeit Frauen in einigen Betrieben dauerhaft der Zugang zu den als ‚körperlich schwer‘ definierten Tätigkeiten verwehrt wird.

Ein weiterer Grund dafür, dass über Geschlechterverhältnisse in Betrieben nicht übergreifend verhandelt wird, liegt darin, dass Digitalisierungsprozesse in der Produktion eher in männerdominierten Branchen der Automobilindustrie oder in männerdominierten Produktionsabteilungen stattfinden. In eher frauendominierten Bereichen wie der Ernährungsindustrie lässt sich beobachten, dass die verbreiteten einfachen Handarbeiten oftmals erhalten werden: Für manche Unternehmen lohnt es sich offenbar nicht, so eine Befragte, die Arbeit durch Maschinen zu substituieren, weil unter Rentabilitäts Gesichtspunkten Produkte in der gleichen Qualität und Menge von Frauen billiger herzustellen sind.

Trotz dieser eher kritischen Einschätzung gibt es auch Beispiele aus Betrieben, in denen die Anreicherung der Tätigkeiten durch z.B. die Integration neuer und umfassenderer Kontroll- oder Reparaturarbeiten auch zu einer Aufwertung der sogenannte Frauenarbeit geführt hat. Vorhandene Arbeitsbewertungen geraten dadurch verstärkt in den Blick. In einem unserer Untersuchungsbetriebe aus der Nahrungsmittelproduktion wurde beispielsweise früher die Qualität des Produktes geprüft und das Ergebnis in eine Kladde an der Maschine eingetragen. Per Hand haben die Beschäftigten eingetragen, ob die Zutaten des Produkts gleichmäßig auf der Oberfläche verteilt sind, ob das Gewicht des Produktes allen Vorgaben entspricht. Heute wird dafür ein Tablet an der Anlage genutzt. Hier geben Frauen diese und viele weitere Prüfparameter ein, die automatisch weitergeleitet und bei der Steue-

⁵ Die folgenden Ausführungen basieren auf Kutzner, Schnier 2019.

⁶ Hier wird der Blick auf die Tätigkeit und die Arbeitsanforderungen gerichtet und nicht auf die Arbeitskraft. Es findet dadurch eine Abgrenzung von Begriffen wie etwa ‚Geringqualifizierte‘ oder ‚Un- und Angelernte‘ statt. Häufig üben auch beruflich qualifizierte Tätigkeiten aus, die der Einfacharbeit zuzurechnen sind.

rung der Maschinen berücksichtigt werden. Die Digitalisierung hat damit nicht nur die Abläufe in der Produktion optimiert. Die Arbeit ist dadurch auch anspruchsvoller geworden. Fast 80% der Produktionsmitarbeiterinnen sind dadurch von Lohnstufe zwei in Lohnstufe vier aufgestiegen.

Ein weiteres Beispiel aus der Süßwarenherstellung geht in die gleiche Richtung. Im Zuge einer technischen Neuerung wurden ähnliche Arbeitsplätze von Frauen und Männern verglichen. Konkret ging es um den Vergleich der Anlagenleitung („Frauenarbeitsplatz“) mit der Ofenführung („Männerarbeitsplatz“). In beiden Tätigkeiten fielen u.a. Maschinenführung und Überwachung an. Es stellte sich heraus, dass diese Tätigkeiten durchaus vergleichbar sind, allerdings unterschiedlich entlohnt wurden, die Männer waren zwei Lohngruppen höher eingestuft als die Frauen. In Verhandlungen der Gewerkschaft mit dem Arbeitgeber fand schließlich eine Höhergruppierung der Frauen um zwei Lohngruppen statt.

Es gibt auch Hinweise, dass Frauen Arbeiten erledigen, die von Maschinen noch nicht übernommen werden können oder die möglicherweise Männer nicht mehr ausüben (weil sie auf zukunftssträchtigere Arbeitsplätze gewechselt sind). Dabei wird eine Tendenz sichtbar, Frauen als Flexibilitätspotenzial zu nutzen. Damit ist gemeint, dass Frauen in den Suchprozessen der Digitalisierung von Arbeit flexibel als Potenzial für digitalisierte und traditionelle (noch nicht, nicht gewollte oder gar nicht digitalisierbare) Produktionsarbeit eingesetzt werden.

Die Beispiele weisen auf Potenziale in Digitalisierungsprozessen hin, aus den alten Rollenmustern und den klassischen Arbeitsbewertungen herauszukommen, welche die sogenannte Frauenarbeit stets geringer bewertet haben.

Die nachfolgenden Punkte fassen die Ergebnisse der explorativen Studie zu den Entwicklungen industrieller Einfacharbeit aus der Geschlechterperspektive zusammen. Es kann festgestellt werden:

- Einfacharbeitende und hier insbesondere Frauen arbeiten derzeit weniger mit digitalen Technologien als andere Beschäftigtengruppen.
- Es gibt verschiedene, auch parallele Muster von Einfacharbeit und Geschlecht. Die Entwicklungspfade variieren nach Branche, nach Betrieb, nach Abteilung.
- Zu diesem Zeitpunkt besteht allerdings eine relative Gestaltungsoffenheit, die auch Chancen für eine geschlechtergerechte Arbeits- und Technikgestaltung enthält.

In der Zuordnung der Ergebnisse zu Entwicklungsmustern von Einfacharbeit werden die Spannungsfelder sichtbar, in denen sich das Verhältnis von Digitalisierung und Geschlecht bewegt. Eindeutige Zuordnungen sind aufgrund der teilweise widersprüchlichen oder auch parallelen Muster von Einfacharbeit schwierig.

Arbeitsfeld Sachbearbeitung⁷

Beschäftigte in Büros haben bereits enorme Veränderungsprozesse mitgemacht. Auch frühe technische Hilfsmittel wie Schreibmaschinen oder Lochkarten beinhalteten Rationalisierungsmöglichkeiten und hatten Folgen für die Erwerbsarbeit, vor allem für Frauen. Ihr Anteil in der Sachbearbeitung ist seit jeher hoch. Veränderungen in der Arbeitsorganisation, den Arbeitsinhalten, den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsteilung sind auch im Zuge des jetzigen Digitalisierungsschubs zu verzeichnen.

Sachbearbeitung beinhaltet Planen, Organisieren, Kalkulieren, Kontrollieren, und es gibt sie nahezu in jedem Unternehmen. Aufgaben werden standardisiert, ausgelagert oder fallen weg, werden anspruchsvoller oder entstehen durch Digitalisierungsprozesse neu. Die Rationalisierung der Büroarbeit begann Ende der 70er Jahre und führte zu einem Arbeitsplatzverlust bei Bürohilfskräften sowie Sekretärinnen und Fachpersonal für Rechnungs- und Kassenvorgänge – alles überwiegend von Frauen aus-

⁷ Die nachfolgenden Ausführungen basieren u.a. auf Kutzner 2018; Kutzner, Roski 2019.

geübte Berufe. Frauen trugen die Hauptlast der Technisierung. Arbeitsplätze von Frauen im administrativen Bereich waren überproportional gefährdet (Baethge, Oberbeck 1986, S. 387). Wie ist es heute?

In Unternehmen gab es stets Bemühungen, mit Prinzipien der Produktionsrationalisierung auch die kaufmännisch-verwaltende Arbeit effizienter zu organisieren. Die meisten Unternehmen sehen die Notwendigkeit, ihre Büro- und Verwaltungsprozesse zu digitalisieren. Philipp Staab und Oliver Nachtwey (2016) erkennen hier sogar Konturen eines digitalen Taylorismus. Die Einführung neuer Technologien in der Sachbearbeitung erfordern häufig ein hohes Maß an Standardisierung der Tätigkeiten und Abläufe. Dies kann zu einer Abwertung herkömmlicher Arbeiten in der Sachbearbeitung führen. Darauf weisen die Ergebnisse unserer Studie hin.

Die Technisierung der Sachbearbeitung erfolgt von jeher im Spannungsfeld der Standardisierung von Tätigkeiten auf der einen Seite und der Anreicherung von Tätigkeiten auf der anderen Seite. In der Einführungsphase neuer Technologien dienen Frauen auch hier als Flexibilisierungspotenzial, ihnen werden z.B. die Vorarbeiten zur Standardisierung der Abläufe (wie das Scannen von Dokumenten und deren Einpflegen in die Akten) übertragen. In der nahen Zukunft werden diese Arbeiten entfallen, wie in einem der untersuchten Betriebe die befragten Sachbearbeiterinnen selbst thematisieren. In diesem Betrieb übernehmen sie im Moment noch die Aufbereitung und Übertragung von Produktionszahlen, welche perspektivisch digital erfasst und verarbeitet werden.

Der sich bereits in früheren Studien andeutende Pfad einer zunehmenden Rationalisierung der Büroarbeit setzt sich auch im Zuge der Digitalisierung weiter fort. In den Unternehmen entstehen neue Tätigkeitsbereiche, die sich durch eine höhere Standardisierung auszeichnen. Ebenso sind Verlagerungen von Routinetätigkeiten aus dem Bereich der kaufmännischen Sachbearbeitung beobachtbar. Die ‚Damen am Empfang‘ oder die ‚Assistentinnen‘ der Werksleitung übernehmen dann diese Tätigkeiten. Es entstehen aber auch neue Abteilungen, in welche die herausgelösten Routinetätigkeiten verlagert werden und die nur geringe Chancen für unternehmensinterne Entwicklungsmöglichkeiten mit sich bringen. Hier besteht die Gefahr einer neu entstehenden bzw. sich stabilisierenden geschlechterbezogenen Arbeitsteilung.

Gleichzeitig lassen sich durch die Herauslösung von Routinetätigkeiten neue digital gestützte ganzheitliche Fallbearbeitungen (z.B. bei Betreuung und Verwaltung von Immobilien) auch Aufwertungsprozesse von Arbeit beobachten. Davon profitiert die größer werdende Gruppe der höher qualifizierten Sachbearbeiterinnen. Die Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis variieren allerdings stark nach den Einsatzbereichen. So sind Frauen nicht mehr generell von bestimmten männlich konnotierten Tätigkeiten ausgeschlossen. Hier bewirkt die Digitalisierung, dass Frauen zunehmend in einst von Männern dominierte Bereiche wie dem Verkauf oder auch in einzelnen Bereichen des Einkaufs (z.B. von Rohstoffen, einer traditionell von Männern erledigten Arbeit) tätig werden können.

Wobei es auch im Bereich der Sachbearbeitung ebenso wie in der Produktion Phänomene der Stabilisierung einer geschlechterbezogenen Arbeitsteilung gibt. Es gibt Arbeitsbereiche wie den Vertrieb, der von Männern dominiert war und es trotz der eben beschriebenen Öffnungsprozesse auch heute noch weitestgehend ist, oder z.B. der Investmentbereich in der Immobilienwirtschaft. In anderen Bereichen wie dem Einkauf oder der Personalverwaltung erledigen Frauen zumeist die gleiche Arbeit wie Männer. Die in den Interviews genannten Gründe hierfür sind vielfältig. Neben der gleichen Qualifikation, dem gleichen Engagement sowie einer gleichen Technikaffinität, könnte auch die mit der Digitalisierung einhergehende Reorganisation der Arbeitsprozesse ein verstärkender Faktor sein: Arbeitsprozesse werden weniger stark arbeitsteilig aufgegliedert, sondern fallbezogen durchgängig von einem bzw. einer Sachbearbeiter*in bearbeitet.

Dies trifft allerdings nicht auf die hierarchischen Strukturen zu. Hier gibt es nach wie vor eine geschlechterbezogene Arbeitsteilung: Frauen sind laut unserer Studie eher auf den unteren Stufen zu

finden, Männer eher auf Arbeitsplätzen mit Handlungs- und Entscheidungsspielraum oder in Vorgesetztenpositionen. Dies beschreibt insbesondere für jüngere, akademisch ausgebildete Frauen in großen Unternehmen ein Problem. Die vorliegenden Ergebnisse geben Hinweise darauf, dass diese Frauen bis zu einem bestimmten Punkt zwar gleiche Tätigkeiten ausüben wie ihre Kollegen, irgendwann stoßen sie allerdings an die sogenannte gläserne Decke. Hier konnte beobachtet werden, dass es entscheidend davon abhängt, wie Männer in Entscheidungspositionen damit umgehen. Es wurden durchaus Beispiele gefunden, in denen Frauen ge- und befördert wurden. Gleichzeitig konnte beobachtet werden, wie sich traditionelle Vorstellungen immer noch Bahn brechen. Dies trifft insbesondere auf Frauen zu, die Mütter geworden sind. Eine Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition scheint aus Sicht mancher männlicher Vorgesetzter trotz Digitalisierung und dem Angebot von Homeoffice nicht möglich.

Digitale Technologien für den Bürobereich sind somit kein hinreichender Anlass dafür, dass sich auch Machtasymmetrien zwischen den Geschlechtern verändern. Allerdings stellen sie mögliche Auslöser für kritische Auseinandersetzungen in den Unternehmen dar. Es entstehen neue Arbeitspraktiken mit potentiell geschlechtergerechten Effekten, bestehende Stereotype lösen sich trotz technischer Lösungen nicht einfach auf. Sie haben aber prinzipiell das Potential, eingespielte Praktiken zumindest zu irritieren und damit Veränderungen der traditionellen kaufmännisch-administrativen Arbeitsformen zu ermöglichen.

Übergreifende Entwicklungsmuster

Aus den Ergebnissen der beiden Studien lassen sich grob drei Entwicklungsmuster erkennen⁸:

- Digitalisierung vermindert Geschlechterdifferenzierungen durch Veränderungen in der Arbeit, die zu einer Aufwertung der Arbeit führen kann: Durch die Standardisierung und ggf. Auslagerung von Routinetätigkeiten auf der einen Seite und neue technische Möglichkeiten der Zusammenlegung vorher arbeitsteilig organisierter Prozessschritte auf der anderen Seite ist eine ganzheitliche Bearbeitung i.S. konzeptionell-strategischer Arbeiten z.B. bei der Immobilienverwaltung oder im Einkauf möglich. Insgesamt werden die Arbeiten anspruchsvoller und von Frauen und Männern gleichermaßen erledigt. Das Qualifikationsniveau in der Sachbearbeitung ist hoch. Es ist zudem eine gewisse Technikaffinität bei diesen Sachbearbeiter*innen zu beobachten. In der betrieblichen Praxis wird Geschlecht allerdings auch weiterhin in bestimmten Bereichen relevant gemacht, z.B. wenn es um die Besetzung von Führungs- und Leitungspositionen oder die Akquisition kapitalstarker Kundschaft geht, oder wenn es um die Bezahlung geht. Ähnliches gilt für die industrielle Produktion, hier wird durch den Einsatz von Technik der mechanische Aufwand in der Produktion geringer. Viele Arbeiten werden automatisiert, dadurch fallen insbesondere in der Ernährungsproduktion vermehrte und intensivere, aufgewertete und höherbezahlte Qualitätskontrollen an, von denen Frauen profitieren können.
- Digitalisierung verstärkt Geschlechterdifferenzierungen durch Abwertung der Arbeit von Frauen: Hier werden die ausgelagerten Routinearbeiten erledigt, deren Automatisierung entweder noch nicht oder bewusst nicht erfolgt (wie Scannen, Rechnungsprüfungen oder im Order-Management). Diese Arbeiten werden häufig von Frauen erledigt. Gleichzeitig liegen hier Rationalisierungspotenziale, die den Wegfall der Arbeiten bedeuten könnten. Risiken entstehen für Frauen durch die Zuweisung dieser Restarbeiten. Damit sind Tätigkeiten gemeint, die (noch) nicht technisierbar sind. So beinhaltet Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie viel Handar-

⁸ Polarisierungen haben zwar stets einen verkürzenden Charakter. In dieser Form sind sie selbst innerhalb eines Betriebs nicht ausschließlich vorfindbar. Sie können jedoch einer Strukturierung der betrieblichen Wirklichkeit dienen.

beit. Dafür werden zwei Gründe genannt. Zum Teil lohne es sich für Unternehmen offenbar nicht, die Arbeit durch Maschinen zu substituieren, wenn Produkte in der gleichen Qualität und Menge von Frauen günstiger herzustellen sind. Dieses Rentabilitätsargument wird von einigen Befragten aus der Ernährungsindustrie mit ihrem hohen Anteil von Frauen genannt. Der andere Grund liegt in der Produktbeschaffenheit und dem Entwicklungsstand der Technik. Gewisse Lebensmittel können aufgrund ihrer Konsistenz nicht normiert und hochgradig automatisiert bearbeitet werden. In den beobachteten Fällen verrichten Frauen offenbar Tätigkeiten, die von Maschinen (noch) nicht ausgeführt werden können. Sie füllen Lücken aus, die durch die Technik bestimmt werden.

- Digitalisierung ohne Effekte auf bestehende Geschlechterverhältnisse durch Stabilisierung der Geschlechterverhältnisse, durch Beharrung traditioneller geschlechterbezogener Arbeitsteilung in einer stabilen Arbeitsorganisation: Hier ist die Digitalisierung am wenigsten ausgeprägt. Vieles wird nach wie vor an verschiedenen Arbeitsplätzen erledigt, kaum vernetzt, z.B. im Bereich Produktionskennzahlenaufbereitung oder auch in Teilbereichen der Personalverwaltung, wie Reisekostenabrechnungen, Änderungen von Personendaten, Arbeitszeitkontrolle etc. Die bestehende geschlechterbezogene Arbeitsteilung wird aufrechterhalten. Gleichzeitig liegen hier weitere Rationalisierungspotenziale, die den Wegfall der Arbeiten bedeuten könnten. Insbesondere im Bereich der industriellen Einfacharbeit sind Geschlechterstereotype virulent. Sie beziehen sich u.a. auf das Stereotyp der körperlich schweren Arbeit, die nichts für Frauen sei, oder das Stereotyp: Frauen eignen sich eher für Tätigkeiten, in denen Fingerspitzengefühl nötig ist. Einer Befragten dagegen ist sehr wohl bewusst, dass es hier weniger um die körperliche Veranlagung geht als um bestimmte Interessen. Frauen sollen bei ihren schlecht entlohnten Tätigkeiten bleiben und nicht in die besser bezahlte Männerdomäne der Produktion eindringen.

Spannungen und Dynamiken der Um_Ordnung – Fazit und Ausblick

Die empirischen Ergebnisse weisen auf die Verwobenheit von Arbeit, Technik und Geschlecht. Die Digitalisierungsprozesse in den untersuchten Bereichen laufen nicht jenseits der Geschlechterlinien, sondern verbinden sich auf unterschiedliche Weise mit diesen. Insgesamt unterfüttern die vorliegenden Ergebnisse die These, dass die Digitalisierung von Arbeit Auslöser oder auch Katalysator sein kann, Geschlechterverhältnisse neu zu verhandeln, Machtverhältnisse, Stereotypisierungen, Routinen, Arbeitsteilungen und -bewertungen zu hinterfragen. Neue Techniken können unter bestimmten Bedingungen eingefahrene Muster der Geschlechterstereotypisierung stören und damit Möglichkeiten eröffnen, geschlechterbezogene Strukturen von Arbeitsorganisation und Technik mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit zu verändern (Kutzner 2020). Technik bewirkt allerdings nicht zwangsläufig eine Veränderung. Neben den strukturellen Bedingungen sind es die arbeits- und geschlechterpolitischen Auseinandersetzungsprozesse, die darüber entscheiden, wie künftig gearbeitet wird, ob eine Arbeit auf- oder abgewertet wird.

Es ist in der Regel nicht der Technikeinsatz als solcher, sondern die damit verbundene arbeitsorganisatorische Gestaltung der Arbeitsplätze, die über die Entwicklung der Arbeit entscheidet. In der Geschichte der Rationalisierung hat erst die Kombination von arbeitsteiliger Abspaltung bestimmter Aufgaben mit der Anwendung von Maschinen umfassende Dequalifizierungsprozesse beispielsweise der traditionellen kaufmännisch-administrativen Arbeitsformen ermöglicht. Wirtschaftliche Erfolge der

Digitalisierung werden auch nicht nur durch Technikeinsatz erzielt, eine wichtige Rolle haben auch die kostengünstige Ausschöpfung der Potenziale von Frauen, so ein befragter Unternehmensleiter.

Während es also in einigen Unternehmen zu Neuverhandlungen und Veränderungen bestehender Geschlechterdifferenzierungen kommen kann, weisen andere Beispiele eher auf eine Verfestigung bestehender Differenzierungen hin, verbunden mit der Persistenz bestehender Machtverhältnisse und Geschlechterordnungen. Um diese Heterogenität in den Entwicklungen zu beschreiben, kann am ehesten von Um_Ordnungen im Geschlechterverhältnis gesprochen werden. Um_Ordnungen weisen auf ein Spannungsverhältnis in den stattfindenden betrieblichen Aushandlungsprozessen hin. Der Begriff ermöglicht es im Kontext der aktuellen Entwicklungen sowohl die Veränderungen im Bereich der Organisation von Arbeit mit einzubeziehen, als auch das aktive Handeln der verschiedenen Akteur*innen in den Vordergrund zu rücken.

Unabhängig davon, welches Arbeitsfeld in den Blick genommen wird, stellt sich die Frage nach den Bedingungen, den Einflussfaktoren und Verlaufsmustern der Einführung digitaler Technologien. Für die weitere Forschung zur Digitalisierung von Erwerbsarbeit ist von Bedeutung, den Fokus auf differenzierte empirische Analysen zur Situation in den Unternehmen zu richten und dabei den Zusammenhang von Arbeit, Technik und Geschlecht herauszuarbeiten. Eine der größten Herausforderungen dabei ist es, die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen strukturellen Machtverhältnissen einerseits und den im alltäglichen Handeln relevant gemachten Geschlechterstereotypisierungen andererseits aufzuschlüsseln, um so Ansatzpunkte für eine geschlechtergerechte Gestaltung digitalisierter Arbeit benennen zu können.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte. 1992. Neue Rationalisierungsstrategien und Geschlecht: Das Beispiel Bekleidungsindustrie. *WSI-Mitteilungen* 4.
- Baethge, Martin, und Herbert Oberbeck. 1986. *Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut, Jonathan Niehaus, Peter Ittermann (Hrsg.). 2015. *Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen*. Nomos: Baden-Baden.
- Kutzner, Edelgard. 2017. *Arbeit und Geschlecht. Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit – aktuelle Fragen und Herausforderungen*. Hans-Böckler-Stiftung: Düsseldorf.
- Kutzner, Edelgard. 2018. Digitalisierung von Arbeit als "Baustelle" einer geschlechterbezogenen Arbeitsforschung. Transformationsprozesse in der Büroarbeit. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 11/2:211–228. <https://www.arbsoz.de/ais-studien-leser/64-digitalisierung-von-arbeit-als-baustelle> (Zugegriffen: 09. Sept. 2021).
- Kutzner, Edelgard. 2019. Geschlechterverhältnisse in Prozessen der Digitalisierung industrieller Einfacharbeit. Stabilisierung oder Neuverhandlung? *Arbeit* 4:381–400.
- Kutzner, Edelgard. 2020. Geschlechterverhältnisse in der digitalisierten Arbeitswelt – die Macht der Stereotype. In *Digitalisierung, Medizin, Geschlecht. Interdisziplinäre Zugänge*. Hrsg. Bärbel Miemietz, 31–47. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Kutzner, Edelgard, und Melanie Roski. 2019. Arbeit, Technik und Geschlecht – neue Grenzziehungen durch Digitalisierung? *Feministische Studien* 37(2)363–372.
- Kutzner, Edelgard, und Victoria Schnier. 2019. *Industrielle Einfacharbeit, Geschlecht und Digitalisierung. Eine explorative Studie*. http://www.fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Studie-I40-15-Kutzner-2019_07_16-komplett-web.pdf (Zugegriffen: 09. Sept. 2021).

Staab, Philipp, und Oliver Nachtwey. 2016. Die Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 18-19:24-31.

Wajcman, Judy. 1994. *Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.