

Dr. Edelgard Kutzner

## Geschlechterverhältnisse in Prozessen der Digitalisierung von Arbeit



BGM im Dialog: Was ist Gute Arbeit in Zeiten der Digitalisierung.  
Tagung am 25.09.2018 in Magdeburg

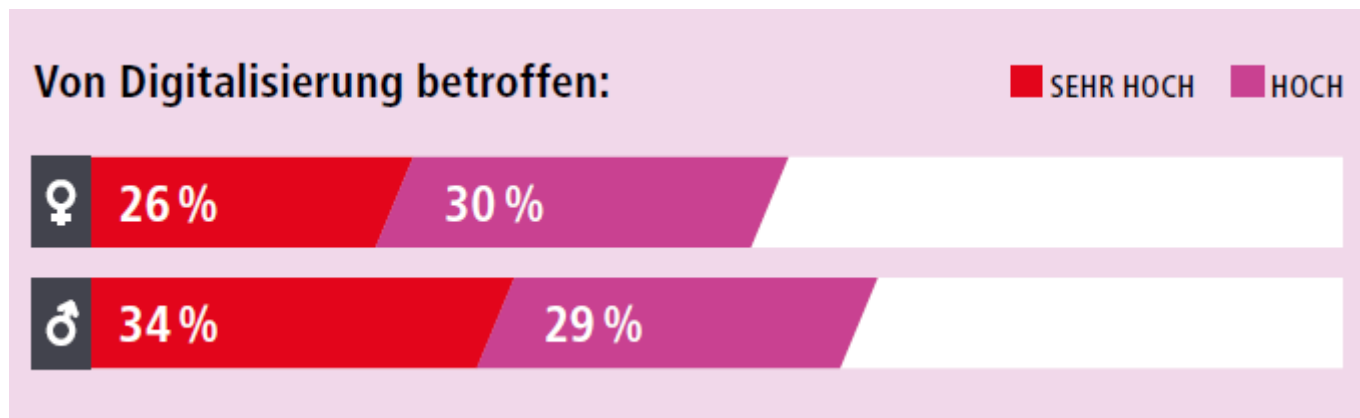
## Agenda

1. Arbeit, Technik und Geschlecht
2. Wer gewinnt, wer verliert? Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt für Frauen
3. Widersprüchliche Entwicklungen
4. Chancen der Digitalisierung für ein verändertes Geschlechterverhältnis: Thesen
5. Offene Fragen
6. Handlungsvoraussetzungen: Erkennen, infrage stellen, verändern

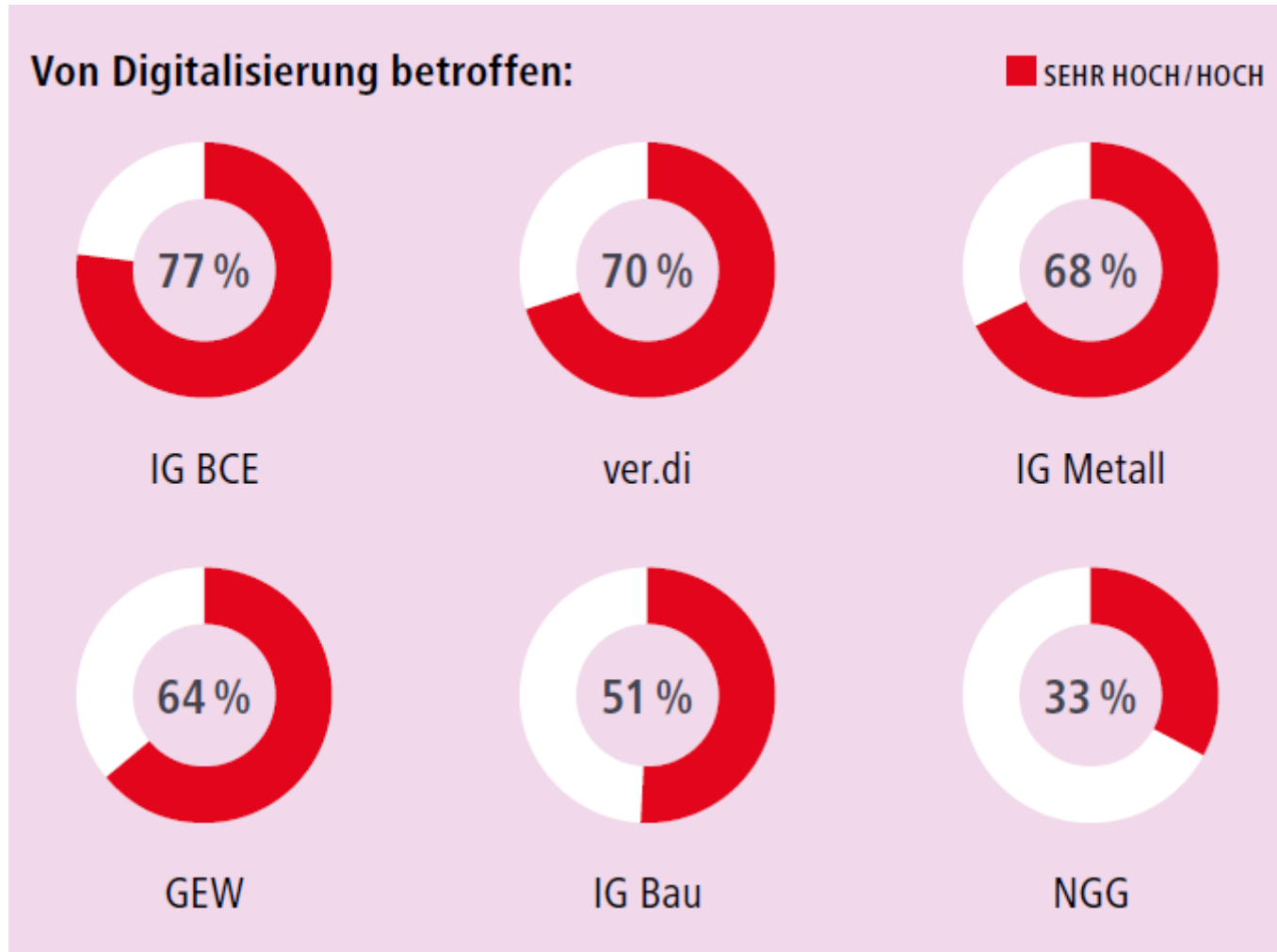
# 1. Arbeit, Technik und Geschlecht

- Geschlecht als strukturierendes Prinzip von Gesellschaft und Arbeit
- Geschlechterstereotype bestimmen die Organisation der Arbeit
- Technik und Geschlecht sind miteinander verwoben
- Geschlechterordnung gerät in Un-Ordnung

## 2. Wer gewinnt, wer verliert? Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt für Frauen



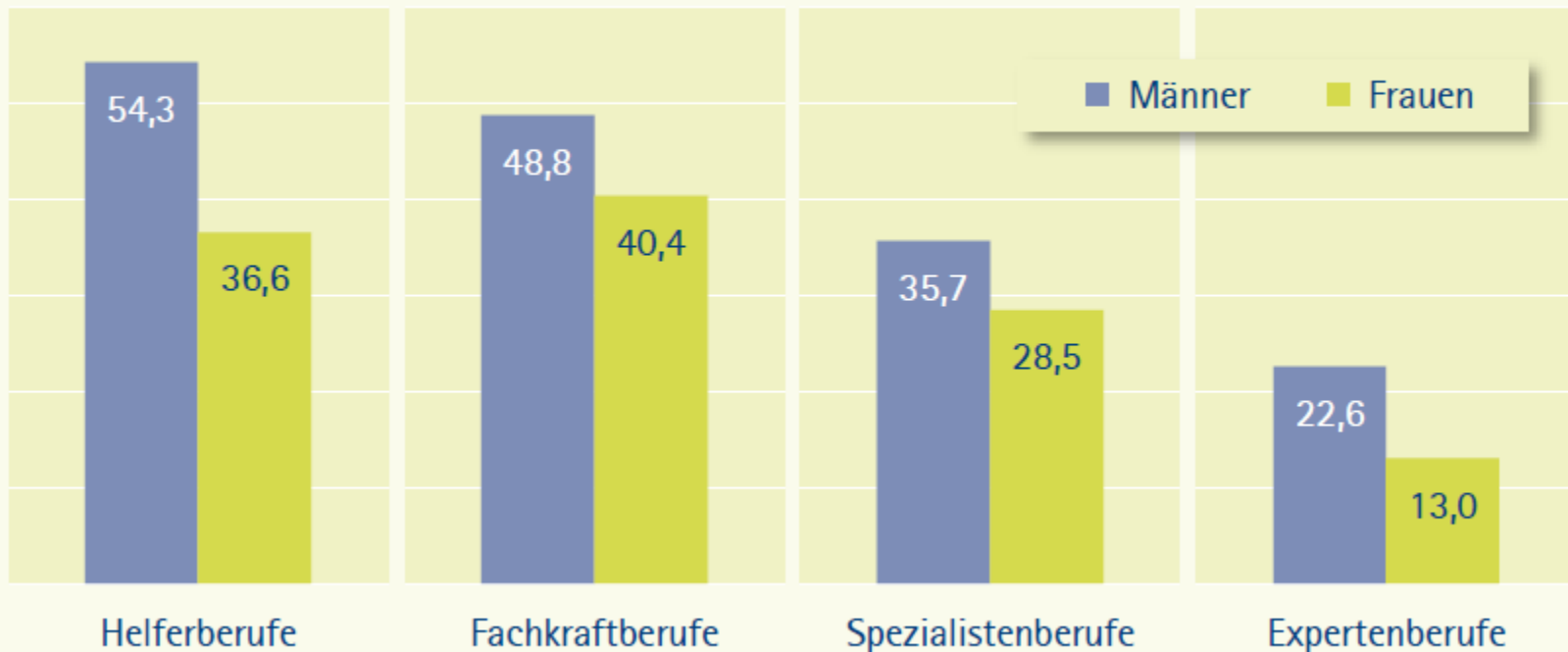
Quelle: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/>



Quelle: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/>

## Substituierbarkeitspotenzial von Männern und Frauen nach Anforderungsniveau der Berufe

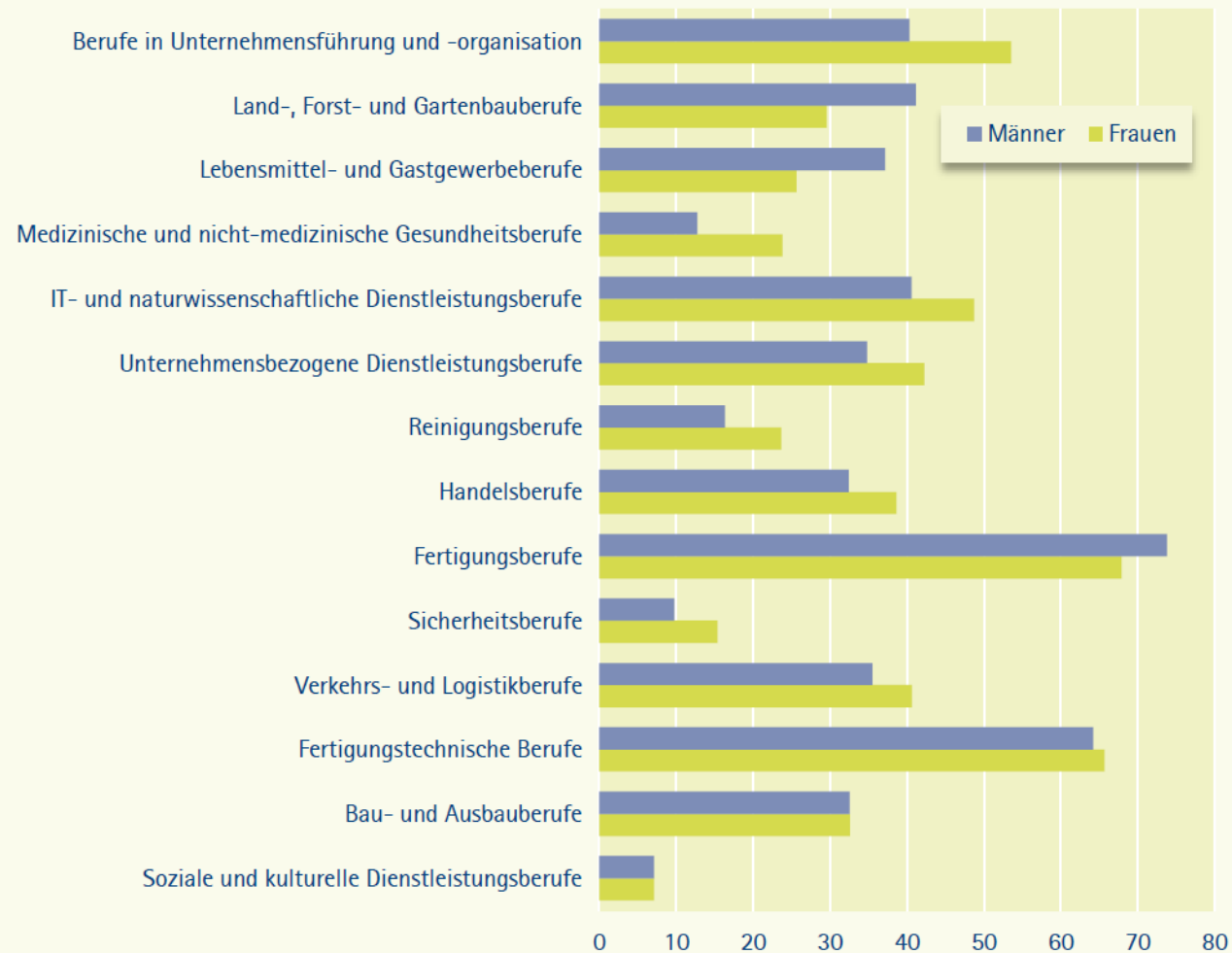
Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern übernommen werden könnten, in Prozent



Quelle: Dengler/Matthes (2015 a, b), BERUFENET (2013), eigene Berechnungen.

### Substituierbarkeitspotenzial von Männern und Frauen nach Berufssegmenten

Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern übernommen werden könnten, in Prozent, absteigend nach Differenz



### 3. Widersprüchliche Entwicklungstendenzen

- Bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie  
*oder*  
mehr Stress, Individualisierung, Festschreibung  
der Arbeitsteilung
- Bessere Arbeitsbedingungen  
*oder*  
Wegfall der Arbeitsplätze bzw. alles bleibt  
beim Alten
- Geschlechtersensible Technikgestaltung  
*oder*  
Geschlechterstereotype bestimmen die  
Technikentwicklung



## 4. Chancen der Digitalisierung für ein verändertes Geschlechterverhältnis: Thesen

- Jede neue Technologie wie jede neue Arbeitsorganisation kann Anlass sein, Geschlechterverhältnisse und Arbeitsbedingungen neu zu verhandeln, Machtverhältnisse, Rollenzuschreibungen und Arbeitsteilungen zu hinterfragen.
- In Prozessen der Digitalisierung setzen sich benachteiligende Differenzierungen nach Geschlecht fort, wenn dem nicht aktiv entgegengewirkt wird.
- Mit der Digitalisierung von Arbeit geht häufig eine Arbeitsverdichtung einher, die neue Herausforderungen an die betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention darstellt.

## 5. Offene Fragen

- Welche stereotypen Vorstellungen über die Geschlechter gibt es? Wie beeinflussen sie das tägliche Handeln, die Arbeits- und Technikgestaltung?
- Welche betrieblichen Strukturen und Strategien sorgen dafür, dass Frauen benachteiligt werden?
- Verändert die Digitalisierung die geschlechterbezogene Arbeitsteilung und Techniknutzung?
- Wie und unter welchen Bedingungen entstehen durch die Digitalisierung neue Chancen für Frauen *und* Männer auf eine gute und geschlechtergerechte Arbeit?

## 6. Gestaltungsvoraussetzungen

- **Erkennen:** Führt Digitalisierung zu einer Abwertung von „Frauenarbeit“? Oder führt der Einsatz von Frauen zu einer Abwertung digitalisierter Arbeitsplätze?
- **Infrage stellen:** Bisherige geschlechterbezogene Arbeitsteilungen, Arbeitsbewertungen, Arbeitsbedingungen und die damit verbundenen Geschlechterstereotype infrage zu stellen.
- **Gestalten:** Ziel ist es, Arbeit 4.0 geschlechtergerecht zu gestalten.



## Kontakt

Dr. Edelgard Kutzner  
Technische Universität Dortmund Sozialforschungsstelle  
Evinger Platz 17  
44339 Dortmund  
Tel.: 0231/8596 231  
Mail: [kutzner@sfs-dortmund.de](mailto:kutzner@sfs-dortmund.de)