Edelgard Kutzner

Geschlechterverhältnisse in Prozessen der Digitalisierung industrieller Einfacharbeit

Stabilisierung oder Neuverhandlung?

<https://doi.org/10.1515/arbeit-2019-0023>

Zusammenfassung: Der Einzug digitaler Technologien in die Arbeitswelt wird derzeit breit diskutiert und ist auch ein Thema der soziologischen Arbeits- und Geschlechterforschung. An die Entwicklungen der Arbeit stellen sich aus einer Geschlechterperspektive etliche Fragen u.a. zu den Interventionsmöglichkeiten in den Bereichen der Arbeitsorganisation, Arbeitsteilung und Technik sowie zu den Chancen, aber auch Risiken für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Der Beitrag befasst sich mit dem Verhältnis von Arbeit, Digitalisierung und Geschlecht anhand von empirischen Forschungsergebnissen aus dem Bereich der industriellen Einfacharbeit. Es handelt sich um einen Arbeitsbereich, der in der Vergangenheit selten im Zentrum der Geschlechterforschung stand, im Zuge der Debatten um Industrie 4.0 jedoch von großer Aktualität ist. Die Ergebnisse werden verallgemeinert und eingebunden in einen übergeordneten Diskurs um Interventionsmöglichkeiten und Geschlechterwissen.

Schlüsselwörter: Digitalisierung, Geschlechterverhältnisse, Partizipation, Produktionsarbeit, Stereotype

Gender relations in processes of digitalization of simple industrial labour

Stabilization or renegotiation?

Abstract: The introduction of digital technologies into the world of work is currently widely discussed and is also a topic of sociological research on work and gender. From a gender perspective, the developments in the field of work raise a

number of questions regarding, among other things, the scope for work design and the possibilities for design in the areas of work organization, division of labour and technology, as well as the opportunities and risks for greater gender equality. The article deals with the relationship between work, digitalization and gender on the basis of empirical research results from the field of industrial simple work. This is an area of work that has rarely been at the centre of gender research in the past, but which is very topical in the course of the debates on Industry 4.0. The results are integrated into a generalized discourse on the possibilities for work design and gender knowledge.

Keywords: digitalization, gender relations, participation, industrial work, stereotypes

1 Einleitung

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 zur Handlungsfähigkeit der Akteur*innen beitragen.

Die 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 drei Fragen: Wie ist die praktizierte Realität im Umgang mit digitalen Technologien aus einer Geschlechterperspektive? Wie lässt sich gestaltend eingreifen in den Prozess der Digitalisierung von Arbeit? Was wären Voraussetzungen und Bedingungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit?

In diesem Beitrag wird das Verhältnis von Arbeit, Digitalisierung und Geschlecht anhand von empirischen Ergebnissen aus der eigenen Forschung im Bereich der industriellen Einfacharbeit analysiert. Es handelt sich um einen Arbeitsbereich, der in der Vergangenheit selten im Zentrum der Geschlechterforschung stand, im Zuge der Debatten um Industrie 4.0 für die künftige Entwicklung des Verhältnisses von Arbeit, Technik und Geschlecht jedoch von großer Aktualität ist.

Um die Entwicklungen einordnen zu können, werden zunächst einige theoretische Bezugspunkte zum Verhältnis von Arbeit, Technik und Geschlecht be-

nannt. Auf dieser Basis werden in Abschnitt 3 das methodische Vorgehen und Ergebnisse aus einer Studie zur Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in Digitalisierungsprozessen industrieller Einfacharbeit präsentiert. Anschließend werden die Ergebnisse verallgemeinert und erste Hinweise auf Interventionsmöglichkeiten herausgearbeitet. Der Beitrag schließt mit einem Fazit zur Einschätzung der aktuellen Situation.

2 Zum Verhältnis von Arbeit, Technik und Geschlecht: Theoretische Bezugspunkte

Traditionell ist das Verhältnis von Arbeit, Technik und Geschlecht durch Machtverhältnisse, Geschlechterstereotype, Ausgrenzungen, Einschlüsse etc. bestimmt. Interessant ist nun, ob sich durch die mit der Digitalisierung der Arbeit verbundenen Transformationen oder Umstrukturierungen auch die Grenzziehungen zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Arbeit und Technik verändern. Angesprochen sind damit geschlechterbezogene Formen der Arbeitsorganisation, Arbeitsteilung und Arbeitsbewertung ebenso wie der Einfluss von Geschlechterstereotypen auf die Entwicklung der Technik selbst.

Insgesamt ist der Tenor fast aller Debatten: Digitalisierung ist ein offener Prozess mit vielen Unwägbarkeiten – und wo etwas offen ist, bestehen Chancen zur Einflussnahme. Zu deren Verständnis und Interpretation bieten sich handlungstheoretische Konzepte an (Giddens 1992). Hier wird davon ausgegangen, dass die betriebliche Realität nicht an sich existiert, sondern von Akteur*innen in ihrem täglichen Handeln hervorgebracht und reproduziert wird. Frauen und Männer kommen mit der gesellschaftlich konstruierten Geschlechterdifferenz in Organisationen zusammen. Diese Geschlechterdifferenzen werden dort durch eine geschlechterbezogene Arbeitsteilung reproduziert. Diese Arbeitsteilung wird zum „Kampfgebiet zwischen den Geschlechtern“ (Rastetter 1997, 56).

Im Konzept von Mikropolitik wird davon ausgegangen: „Nie aber sind ‚die da unten‘ ganz ohne Macht“ (Küpper/Ortmann 1992, 7). In diesem Konzept wird nicht nur nach Spielräumen innerhalb struktureller Grenzen gefragt, sondern auch nach der Konstitution, Lockerung, Verschiebung, Überschreitung und Aufhebung dieser Grenzen durch mikropolitischen Agieren von Individuen und Gruppen. In (mikro-)politischen Prozessen treffen verschiedene Handlungsstrategien betrieblicher Akteurinnen und Akteure aufeinander, und es kann zu Koalitionen kommen, wenn sich z.B. verschiedene Handelnde zusammenschließen, um ihre Macht, d.h. ihren Handlungsspielraum zu vergrößern. Organisa-

tionsstrukturen ermöglichen Handeln, können den Spielraum und damit die Handlungsoptionen aber auch einschränken. Politik umfasst konflikthafte, aber auch auf Konsens gerichtete Handlungen (Ortmann 1992, 13 ff.).

Da sich die politische Vorgehensweise der Handelnden in Machtbeziehungen äußert, erfordert die Untersuchung der Politikhaltigkeit betrieblicher Handlungen den Rückbezug auf ein Machtkonzept. Macht wird verstanden als Austausch- bzw. Verhandlungsbeziehung. Macht ist somit keine Eigenschaft eines Handelnden, sondern ein Beziehungsgefüge.

Unternehmen sind interessenpluralistische Gebilde, weil Einzelne und Gruppen ihre jeweils spezifischen Ziele verfolgen. Um trotz unterschiedlicher – und z.T. divergierender – Ziele und Interessen eine gemeinsame Zielorientierung zu sichern, sind allerdings der Verfolgung individueller oder gruppenspezifischer Interessen Grenzen gesetzt. Deshalb sind Organisationen immer auch Herrschaftsgebilde, denn diese Begrenzung erfolgt durch Herrschaft, z.B. in Form von bürokratischer Steuerung durch organisatorische Regelungen oder kultureller Steuerung durch ein gemeinsames Wertesystem (Krell 1997, 25). Wird Politik in Organisationen als Verfolgung und Realisierung von individuellen und kollektiven Interessen verstanden, so sind Organisationen als soziale Systeme zu sehen, die sich primär durch miteinander verknüpfte Interessen strukturieren und in denen vorhandene Ressourcen durch interessengeleitete Aushandlungsprozesse verteilt werden (Sandner 1989, 68).

Haben Frauen, haben Männer als kollektive Akteure jeweils gemeinsame Interessen? Worin könnten sie liegen? Frerichs, Morschhäuser und Steinrück (1989) machten bei der Analyse der Interessen von Arbeiterinnen auch sog. symbolische Interessen aus und formulierten einen „erweiterten Interessenbegriff“. In ihm sind nicht nur die „materiellen und ökonomischen Interessen [...] im Blick, auch der gesamte weibliche Lebenszusammenhang, auch symbolische Interessen wie Interesse an Gerechtigkeit, Achtung, Anerkennung, Respektiert- und Ernstgenommenwerden, Wahrung der persönlichen Würde, anständige Behandlung, Sinn und Selbstbestimmung“ (ebd., 8). Die Verletzung symbolischer Interessen bilde die Quelle für Unrechtsempfinden, für Empörung, Widerständigkeit und interessenvertretendes Handeln von Frauen selbst.

Unter anderem Cynthia Cockburns Studien (1988) haben die Erkenntnis hervorgebracht, dass nicht nur die Arbeitenden ein Geschlecht haben, sondern auch die Arbeit geschlechtlich geprägt ist. Damit ist gemeint, dass die Zuordnung von Personen zu Arbeitsplätzen nicht ökonomisch zweckrationale Gründe hat, sondern Resultat komplexer Zuweisungsprozesse durch die beteiligten Akteure ist. Dies geschieht im Kontext des „kulturellen Systems der Zweigeschlechtlichkeit“ (Gottschall 1998, 68), d.h. vor dem Hintergrund der Existenz zweier Geschlechter.

Das Ergebnis ist die (Re-)Produktion von geschlechterbezogenen Strukturen. Auf die Dauer bilden sich stabile überindividuelle Handlungserwartungen und Routinen heraus. Es entsteht eine Ordnung, die letztlich eine ausgehandelte Ordnung ist, jedoch den Eindruck einer gegebenen Struktur erweckt, die als Voraussetzung weiteren Handelns akzeptiert werden müsse und im Normalfall nicht mehr hinterfragt werden kann (Kutzner 2003).

In betrieblichen Umstrukturierungsprozessen, die mit der Digitalisierung von Arbeit verbunden sind, können solche Ordnungen infrage gestellt und neu verhandelt werden. Die eingespielten Routinen funktionieren nicht mehr reibungslos, das Alltagswissen scheint den Anforderungen nicht mehr angemessen zu sein. Die Lage muss neu interpretiert und definiert werden. In solchen Situationen ergibt sich die Chance, dass über Routinen nachgedacht und gesprochen wird, dass ein bislang implizites Wissen expliziert wird, dass Probleme diskursiv thematisiert und bearbeitbar gemacht werden (Wetterer 2009).

Eine geschlechterbezogene Organisation von Arbeit und Technik kann auf diese Weise im Kontext von Machtbeziehungen und sozialen Ungleichheiten analysiert werden. Aus einer handlungsorientierten Sichtweise rücken die arbeits- und geschlechterpolitischen Auseinandersetzungen in das Zentrum der Analyse. Konkret geht es dabei um Möglichkeiten und Grenzen der Einflussnahme von Frauen und Männern auf eben diese betriebliche Gestaltung von Arbeit und Technik.

Angeknüpft werden kann an Studien, die im Kontext früherer Technik- und Rationalisierungsdebatten entstanden sind. Damit sind beispielsweise Studien gemeint, die im Programm „Mensch und Technik. Sozialverträgliche Technikgestaltung“ entstanden sind. Unter dem Stichwort von Computer Integrated Manufacturing (CIM) sollte Mitte der 1980er Jahre eine vernetzte, automatisierte und weitgehend menschenlose Fabrik entstehen (Minssen 2017, 121). Es stellte sich allerdings heraus, dass u.a. technische Probleme zu einem Scheitern vieler Projekte führten (Howaldt u.a. 2015, 255). Fiedler und Regenhard (1991) ergänzten diese Diagnose um die Einsicht, dass „nicht-technische Faktoren für erfolgreiche technologische Innovationen nicht nur wichtig, sondern geradewegs voraussetzende Bedeutung, Initiativfunktion erhalten“ (ebd., 13).

Zu diesen kritischen technik- und sozialwissenschaftlichen Analysen gehören auch einige Forschungsarbeiten zum Thema Frauen und Technik. Sie hatten sich zum Ziel gesetzt, „die besonderen Risiken, Belastungen und Benachteiligungen für Frauen bei Einführung und Anwendung neuer Technologien zu untersuchen“ (Küpper u.a. 1993, 5). Darüber hinaus wollten sie „neue Chancen und Ansatzpunkte für positive Veränderungen [...] entdecken“ (ebd.). Die Ergebnisse zeigten zusammenfassend, dass positive Veränderungen für Frauen Anstöße

brauchen. In diesem Fall war der Anstoß das SoTech-Programm, indem es „durch politische Unterstützung die Praxis zu innovativen Gestaltungsschritten ermutigt“ hat (Küpper u.a. 1993, 67). Die Auswertung der entsprechenden Studien zeigte, dass sich trotz etlicher ungenutzter Gestaltungschancen positive praxisorientierte Beispiele ergaben, z.B. die Entwicklung von Weiterbildungsinteressen bei Frauen, Erarbeitung von Informationen für den Betriebsrat, neue Wege der Arbeitsgestaltung. Die Ergebnisse können an dieser Stelle nicht umfassend dargestellt werden, anzumerken bleibt allerdings, dass hier bereits Ansatzpunkte einer geschlechtergerechten Gestaltung der Arbeit im Kontext neuer Techniken erarbeitet wurden, an die angeknüpft werden kann.

In den vergangenen Jahrzehnten haben feministische Technikforscherinnen bereits vielfach darauf aufmerksam gemacht, dass eine scheinbar selbstverständliche Verbindung von Männern und Technik bestehe (nachzulesen u.a. in Kempf/Wrede 2017; Aulenbacher 1992; Cockburn 1988). Männliche Konnotationen seien demnach in Technik, Maschinen und Software selbst mit eingebettet. Soziale Beziehungen wie Geschlechterbeziehungen seien ihr immanent. Forschungsleitend ist in der Folge die These von Wajcman (1994), dass jede neue Technologie wie jede neue Arbeitsorganisation Anlässe bietet, über Routinen, Strukturen und Handeln neu nachzudenken, Vorhandenes kritisch zu reflektieren.

„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. 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 Ausspielung männlicher Macht verhindert.“

Wajcman 1994, 54

3 Digitalisierung industrieller Einfacharbeit: Erkenntnisse aus der empirischen Forschung

Basis der folgenden Ausführungen ist eine Studie, die an der Technischen Universität Dortmund Sozialforschungsstelle durchgeführt wurde.¹ Ziel war es zu

¹ Das Projekt „Die Zukunft der industriellen Einfacharbeit aus der Geschlechterperspektive“ wurde im Rahmen des am Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW) an-

erkennen, wie sich Arbeit und Geschlechterverhältnisse verändern, ob sich in diesen Prozessen der Arbeits- und Technikgestaltung auch emanzipatorische Potenziale für Frauen und Männer ergeben und wie sie zu nutzen wären. Es handelt sich um eine explorativ angelegte Studie, mit der empirische Erkenntnisse erzielt sowie erste Interventionsmöglichkeiten ausgelotet werden sollten.

Bei der industriellen Einfacharbeit² handelt sich um einen traditionellen Arbeitsbereich, in dem Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen eng mit dem Geschlechterverhältnis verwoben sind. Obwohl einige der ersten Studien der Frauen- und später auch Geschlechterforschung in der industriellen Produktion ihren Ausgang genommen haben (Aulenbacher 1992; Becker-Schmidt u.a. 1984; Frerichs u.a. 1989; Kutzner 2003) und der Anteil der Frauen in diesen Bereichen je nach Branche durchaus nicht unerheblich ist, gehören sie bis heute zu einer forschungsseitig eher vernachlässigten Gruppe.

3.1 Untersuchungsgegenstand und Untersuchungsmethode

Gegenstand der hier zugrunde liegenden Studie ist die Arbeit in der industriellen Produktion. In verschiedenen Branchen (u.a. Automobilindustrie, Elektroindustrie, Maschinenbau) wurden Erkenntnisse über den aktuellen Entwicklungsstand zum Thema Digitalisierung der Arbeit gesammelt. Ein Schwerpunkt der Untersuchung lag in der Ernährungsindustrie, da der Anteil der Frauen hier durchschnittlich höher ist als in den anderen Branchen. Das Tätigkeitsspektrum für Frauen und Männer in Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie konzentriert sich insbesondere auf die Bereiche der Maschinenbedienung, Verpackung, Kommissionierung und Sortierung. Sie beinhalten Tätigkeiten wie Stapeln, Sortieren, Palettieren, Lagern, Verladen, Reinigen, Beseitigen von Abfall.

Im Mittelpunkt stand ein exploratives Vorgehen zur Analyse der aktuellen Situation und der Zukunft ‚einfacher‘ Industriearbeit. Die Ergebnisse basieren im Sinne der Methodologie der Grounded Theory auf qualitativen Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Expert*innen, Beschäftigten, aus Betriebs-

gesiedelten Themenbereichs „Digitalisierung von Arbeit/Industrie 4.0“ durch das Wissenschaftsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

² Industrielle Einfacharbeit umfasst ganz allgemein Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung verlangen und die nach kurzen Qualifizierungs- oder Einarbeitungsphasen ausgeführt werden können, oftmals im Bereich repetitiver Teilarbeit, Montagearbeit, Maschinenbedienung, Packen, Be- und Verladen, Sortieren, Reinigen, häufig im Bereich der sog. Jedermannstätigkeit angesiedelt (Hirsch-Kreinsen u.a. 2012, 188). Einfacharbeit bezieht sich auf die Tätigkeit und nicht auf die Arbeitskraft.

besichtigungen, Arbeitsplatzbeobachtungen und Sekundäranalysen. Ergebnisse liegen vor aus zwölf Betrieben (Ernährungsindustrie, Automobilindustrie, Elektroindustrie, Maschinenbau). Die Interviewtranskripte, die Protokolle der Arbeitsplatzbeobachtungen und Betriebsbesichtigungen wurden inhaltsanalytisch ausgewertet. Aus diesem empirischen Material konnten Themenfelder mit den dazu gehörenden Thesen herausgearbeitet werden. Es handelt sich hierbei um die Themen Arbeitsorganisation und -bedingungen, Technikeinsatz, Entwicklung der konkreten Tätigkeiten, Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis, Qualifikations- und Kompetenzentwicklung, Betriebsrat und Gewerkschaften sowie Perspektiven der Einfacharbeit. Die Ergebnisse geben Einblicke in die Erfahrungen und Wahrnehmungen der Befragten, in mögliche Potenziale und Risiken sowie in die aufgefundenen Widersprüchlichkeiten. Die Ergebnisse sollen auch als Grundlage und Impulsgeber für Diskussionen und weitere Forschungsarbeiten dienen (Kutzner/Schnier 2019).

3.2 Entwicklungsmuster industrieller Einfacharbeit aus der Geschlechterperspektive in Prozessen der Digitalisierung von Arbeit

Obwohl in den einbezogenen Betrieben generell eine gewisse geschlechterbezogene Pfadabhängigkeit in der Entwicklung des Verhältnisses von Arbeit, Digitalisierung und Geschlecht zu beobachten ist, konnten dennoch einige Veränderungen herausgearbeitet werden. Die Ergebnisse können drei Entwicklungsmustern zugeordnet werden.

3.2.1 Anreicherung und Aufwertung von Tätigkeiten

Chancen für Frauen können im Zuge der Digitalisierung durch eine Anreicherung und damit verbundene Aufwertung ihrer Tätigkeiten entstehen. Nach den Erfahrungen eines Gewerkschaftsvertreters zeigt sich, dass Maschinenbedienerinnen in der Ernährungsindustrie heute auch Tätigkeiten verrichten, die früher Handwerkern vorbehalten waren.

„Was früher die Handwerker gemacht haben, [...] das kriegen die [Arbeiterinnen in der Produktion] jetzt mit drauf. Das waren früher [...] klassische Arbeiten, die die Männer gemacht haben. Dann war Stillstand [wegen eines Defekts an der Maschine], dann sind die [Handwerker] gekommen, haben dann die Rollen und das alles dann draufgefahren und dann ging das wieder weiter.“

Andererseits sei es immer schon so gewesen, dass kleinere Reparaturarbeiten von den Maschinenbedienerinnen selbstständig durchgeführt wurden. Das wurde und wird bei Frauen allerdings nicht honoriert. „Auch als das offiziell war, wurde es auch nicht honoriert“, so der Gewerkschaftsvertreter. Hier handelt es sich um sog. unsichtbare oder informelle Tätigkeiten, ohne die reibungslose Arbeitsabläufe gar nicht denkbar wären. Mit der Umstrukturierung ergibt sich die Möglichkeit, sie sichtbar zu machen, zu thematisieren und neu zu bewerten. So berichtete ein Befragter aus dem Betrieb der Lebensmittelindustrie, der in einer überwiegend mit Frauen besetzten Abteilung gearbeitet hat:

„Wo ich hier angefangen bin, kann ich Ihnen sagen – bin ich da in dem Bereich, wo fast nur Frauen beschäftigt waren, da waren dann ganz, ganz, ganz wenige Männer nur. Da durfte man noch nicht mal eine Sonde verstellen. Da gab es eine Schraube, die hätte man lösen können, die hätte ich dann selbstständig arretieren können. Das gab es nicht. [...] So, dann hieß es: ‚Holen Sie bloß den Handwerker, wir machen hier gar nichts.‘ Heute ist das alles anders, heute möchte man dahin, dass die die Anlagen selber umrüsten, dass die selber das Packmaß mal ändern, dass die die Dosiergeräte einstellen und und und.“

Durch den Einsatz von Technik ist der mechanische Aufwand geringer geworden – ein Argument, mit dem Frauen von diesen Arbeiten ausgeschlossen wurden. Heute erledigen auch Frauen den Umbau der Maschinen selbst. Ihre Arbeit ist dadurch interessanter und abwechslungsreicher geworden. Während früher das Einrichten der Maschine beim Produktwechsel länger dauerte und in der Zeit nicht produziert werden konnte, geht es heute schneller, weil nicht erst der Techniker gerufen werden muss. Eine andere Frage ist, ob dies betrieblicherseits auch als Leistung der Beschäftigten anerkannt wird. Nur in Einzelfällen konnten Betriebsräte Erfolge für Frauen erzielen, indem diese in eine höhere Lohngruppe eingruppiert wurden.

In einem weiteren Lebensmittel produzierenden Betrieb profitieren Frauen von der Digitalisierung durch neu entstandene bzw. erweiterte Tätigkeiten. Früher wurde die Qualität des Produkts 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 der Becher 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 Steuerung der Maschinen berücksichtigt werden. Die Digitalisierung hat damit nicht nur die Abläufe in der Produktion optimiert. Fast 80 Prozent der Produktionsmitarbeiterinnen sind dadurch von Lohnstufe 2 in Lohnstufe 4 aufgestiegen. Ihre Arbeit ist dadurch für sie auch anspruchsvoller geworden.

Ohne das Engagement von Betriebsrat und Gewerkschaft wäre dieses Ziel allerdings nicht zu erreichen gewesen. 2010 ist der dortige Betriebsrat aktiv geworden. Er hat dazu beigetragen, dass EDV-Arbeiten in das Eingruppierungssystem übernommen wurden. Dazu hatte sich der Betriebsrat zusammen mit den Frauen jede einzelne Tätigkeit angeschaut, mit Punkten versehen und daraus ein Punktesystem erarbeitet. Je nach Punktzahl wurden die Frauen Tarifgruppen zugeteilt. Lohngruppe 3 bekommt, wer unter einfachstem Einsatz von EDV arbeitet. Lohngruppe 4 setzt eine EDV-Schulung voraus. In dieser Lohngruppe 4 sind hier heute die meisten Frauen eingruppiert. Außerdem hat sich der Betriebsrat dafür eingesetzt, dass Produktionsarbeiterinnen Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten und dadurch ihre Entwicklungsperspektiven verbessern können.

Ein weiteres Beispiel aus der Süßwarenherstellung geht in die gleiche Richtung. Als im Zuge einer technischen Neuerung die Dokumentation umgestellt werden sollte, wurden ähnliche Arbeitsplätze von Frauen und Männern verglichen. Konkret ging es um den Vergleich der Anlagenleitung („Frauenarbeitsplatz“) mit der Ofenführung („Männerarbeitsplatz“).³ 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.

Die Beispiele verdeutlichen: In Digitalisierungsprozessen „liegen große Chancen, aus den alten Rollenmustern und den klassischen Arbeitsbewertungen herauszukommen“, die „Frauenarbeit“ stets geringer bewertet haben, so eine Gewerkschaftsvertreterin.

3.2.2 Abwertung zu schlecht bezahlten Resttätigkeiten

Risiken entstehen für Frauen durch die Zuweisung von Restarbeiten. Damit sind Tätigkeiten gemeint, die (noch) nicht technisierbar sind. So beinhaltet Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie (noch immer) viel Handarbeit. Dafür werden zwei Gründe genannt. Zum Teil lohnt 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

³ Damit sind Arbeitsplätze gemeint, die mehrheitlich entweder mit Frauen („Frauenarbeitsplatz“) oder mit Männern („Männerarbeitsplatz“) besetzt sind.

Anteil von Frauen genannt. In Relation zu Arbeitsplätzen, die mehrheitlich mit Männern besetzt sind, kann hier von einer zusätzlichen Abwertung gesprochen werden. Ein Befragter:

„Ja, Maschinen können das zum Teil nicht oder sind so teuer, dass die Arbeitskraft einfach günstiger ist. Da stellt man eben halt zwei, drei Frauen hin.“

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. Eine Befragte beschreibt die Arbeit mit Robotern in der Süßwarenherstellung:

„Und zwar war das so, das war in der Verpackung, und da sind Robbis. Die sind noch nicht offen, die sind noch in solchen Behältnissen und verpacken diese Minipralinen. Und so schnell, dass du das gar nicht siehst. Und wenn du nicht wüsstest, dass du in einer Schokoladenfabrik bist, hätte das auch in der Automobilindustrie sein können. Du kommst da rein und siehst Robbis und hörst auch die Geräusche: Sssssssssss. Und dann gehst du näher ran, und dann siehst du irgendwann: Oh, das sind Pralinen. Dann gehst du noch näher ran und siehst: Zwischen dieser Robbi-Linie sitzen Frauen. Drei an dieser Seite, drei auf der gegenüberliegenden Seite. Und immer wieder, wenn das unterbrochen ist, sitzen da Frauen, und die haben vor sich die gleichen Pralinen und überprüfen, ob die Robbis alles richtig gemacht haben. Und wenn nicht, füllen sie nach oder drehen die richtig. Und da hab ich gedacht: Wow, Robbi, Frau, einfache Arbeit, so nebeneinander, ne? Das fand ich sehr beeindruckend.“

Auch in einem weiteren Lebensmittelbetrieb wurde berichtet, dass bei der Verpackung von Gebäck deshalb Frauen beschäftigt würden, weil nur sie die erforderliche Geschicklichkeit hätten und darüber hinaus mit dem Verpacken von 60.000 Plätzchen pro Stunde schneller seien als die Maschinen. Produktionsarbeit in der Ernährungsindustrie sei schwierig zu automatisieren, sie sperre sich in einigen Bereichen gegen Automatisierung, gab ein Gewerkschaftsvertreter zu bedenken.

In den oben genannten Fällen verrichten Frauen offenbar Tätigkeiten, die von Maschinen (noch) nicht ausgeführt werden können. Sie füllen Lücken aus, die durch die Technik bestimmt werden. Die Perspektive solcher Arbeiten ist allerdings ungewiss. Dies zeigt ein Beispiel aus einem Betrieb, in dem Gebäck hergestellt wird:

„Die (produzieren) so Schweineöhrchen, und das ist Blätterteiggemisch. [...] Früher haben die das alles noch händisch einsortiert, die Frauen. Weil es gab noch keine Maschine, die das hätte machen können, weil das Gebäck oben eine ungerade Fläche hatte. Eine Saugmaschine, entweder war die zu doll, dann brach das auseinander, oder sie war zu schwach, dann fiel das wieder runter, weil das ja auch ein gewisses Eigengewicht hatte. Haben die

jetzt [...] überhaupt gar kein Problem mehr: Maschine zup-zup-zup-zup-zup. Also, das entwickelt sich weiter.“

Ähnliche Argumente werden auch von weiteren Personen genannt.

Leichtfertig wäre es also, die Möglichkeiten der Technikentwicklung zu unterschätzen. Digitalisierung ist ein sehr dynamischer Prozess, was heute noch menschlichem Geschick vorbehalten scheint, kann morgen von einem technischen System übernommen werden.

3.2.3 Beharrung traditioneller geschlechterbezogener Arbeitsteilung in einer stabilen Arbeitsorganisation

Die Ergebnisse der empirischen Studie zeigen, dass es auch weiterhin etliche Betriebe gibt, in denen sich nach wie vor an der geschlechterbezogenen Arbeitsorganisation nichts geändert hat. Die offiziellen Begründungen basieren in der Regel auf einem Geschlechterwissen, welches auf Basis von Geschlechterstereotypen eher zur Verschleierung der wahren Gründe für geschlechterbezogene Arbeitsteilungen beiträgt und noch sehr verbreitet ist.

3.2.3.1 Stereotyp 1: Körperlich schwere Arbeit ist nichts für Frauen

Frauen arbeiten in einem Lebensmittel herstellenden Betrieb im Bereich der Sortierung und Verpackung, Männer in der eigentlichen Produktion der Lebensmittel. Als Gründe für diese geschlechterbezogene Arbeitsteilung werden von den Befragten körperliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen genannt. Männer seien für körperlich anstrengende Arbeiten besser geeignet.

Die darin enthaltene Definition von körperlich schwerer Arbeit als ‚Männerarbeit‘ wird auch in der folgenden Aussage eines Produktionsarbeiters deutlich. Körperlich schwere Arbeit sei nichts für Frauen. Frauen sollen ‚geschont‘ werden.

„Wir packen immer noch das Eigelb aus den Kartons aus – das sind 25-kg-Tüten – die dann in einen Trichter reinfallen, und über einen Siebkorb wird das abgesiebt, das Gute fällt in den Sack, das Schlechte fällt in den Ausschuss, und das haben wir heute auch noch. Also das ist noch wie vor gut 20 Jahren, wo ich angefangen bin, ist das. Aber nicht mehr in der Häufigkeit, sondern das ist schon ein bisschen anders geworden. Wir haben auch viel Bigpackware – also 300-kg-Säcke – die wir dann aufhängen können und dann ablaufen lassen. [...] Nee, das möchte ich auch keiner Frau zumuten.“

Durch die Technisierung ist die Arbeit physisch leichter geworden. Was früher oft mit körperlicher Kraft erledigt werden musste, übernehmen jetzt Maschinen. Das Argument, hier könnten nur Männer arbeiten, ist dadurch (eigentlich) hinfällig

geworden, wird aber als Begründung für den Ausschluss von Frauen weiterhin herangezogen. Einiges deutet darauf hin, dass dieser ‚Schongedanke‘ auch etwas mit der Sicherung der höher bezahlten ‚körperlich schweren‘ Arbeiten zu tun hat, die den Männern vorbehalten bleiben sollen.

3.2.3.2 Stereotyp 2: Frauen eignen sich eher für Tätigkeiten, in denen Fingerspitzengefühl nötig ist

Frauen – so hieß es in einer Brotfabrik – seien sensibler mit den Fingern, sie könnten sehr viel besser zum Beispiel zum Abpacken der Brote eingesetzt werden, weil sie das notwendige Gewicht einer Packung Schnittbrot „im Gefühl“ hätten. Einer Befragten dagegen ist sehr wohl bewusst, dass es hier weniger um die körperliche Veranlagung geht als um bestimmte Interessen. Frauen sollen bei ihren schlechter entlohnenden Tätigkeiten bleiben und nicht in die besser bezahlte Männerdomäne der eigentlichen Produktion an den Backstraßen eindringen.

Ganz ähnlich war die Argumentation in der Qualitätskontrolle eines Betriebs der Elektroindustrie. Die Arbeit ist nach Auffassung der dort eingesetzten Frauen nicht sehr anspruchsvoll, nach etwa einem Monat könne man sie beherrschen. Auf die Frage, warum denn kein Mann diese Arbeit macht, erhielten wir von einer Beschäftigten zur Antwort:

„Kein Mann schafft das. Die sagen alle so. Weil das ist – ja ich weiß es nicht, warum, das ist nicht schwere Arbeit. Aber trotzdem, die sehen das nicht, die Schalter sind zu klein oder noch was. Also wenn ein Mann vorbeikommt: ‚Oh nee, das schaffe ich nie im Leben.‘ Also da musst du auch viel, viel Geduld haben. [...] Manchmal musst du sehr lange sitzen und gucken und suchen.“

Ihre Kollegin hatte eine andere Erklärung dafür, dass Männer nicht gerne in der Qualitätskontrolle arbeiten:

„Ich würde aber eher sagen, das ist dann so mehr – so denke ich drüber – ist unter deren Niveau.“

Beide Beispiele weisen drauf hin, dass es bei der Konstruktion dieser Geschlechterdifferenz vor allem um die materielle und symbolische Bewertung der Arbeit geht. Stereotype Vorstellungen darüber, wie die Angehörigen einer sozialen Gruppe sind bzw. zu sein haben, dienen häufig als Begründung für den ‚Nutzen‘, den ihr Einsatz im Unternehmen bringen könnte. So gelten beispielsweise Fingerfertigkeit und Geduld als ‚natürliche Fähigkeiten‘ von Frauen, die nicht extra zu entlohnen sind. Die Unterteilung in ‚Frauen- und Männerarbeit‘ im Betrieb erscheint vor diesem Hintergrund ‚naturgegeben‘.

3.2.3.3 Stereotyp 3: Bewährtes soll man nicht verändern

Auf Nachfrage, wer wo eingesetzt wird, antwortete der Produktionsleiter eines Lebensmittel herstellenden Betriebs, die Tradition bestimme den Einsatz: „Wo eine Frau war, kommt wieder eine Frau hin. Wo ein Mann war, kommt wieder ein Mann hin.“ Ein befragter Unternehmensberater ergänzt diese Sichtweise:

„Da ist es dann eben auch bereichsbezogen, dass dann da eben in den ersten Stationen der Wertschöpfungskette eher Männer dann halt arbeiten, aber hinterher dann halt auch recht viele Frauen.“

Solange niemand sie infrage stellt, bleibt es bei der geschlechterbezogenen Arbeitsteilung, die Relationen zwischen Frauen und Männern bleiben erhalten, sowohl bei den konkreten Tätigkeiten als auch in Fragen der damit verbundenen Arbeitsbewertung und Entlohnung.

In der Produktionsabteilung eines Elektrobetriebs üben Frauen ausführende Tätigkeiten als Maschinenbedienerinnen aus, die Aufstiegsposition des Mechanikers mit der Aufgabe, die Maschinen zu warten und zu reparieren, wird nur von Männern eingenommen. Die Tätigkeit des Mechanikers erfordert Erfahrungen im Umgang mit den Maschinen von ca. eineinhalb bis zwei Jahren, wichtig sei, die Maschinen ‚in- und auswendig‘ zu kennen. Diese Voraussetzungen erfüllen einige Frauen ebenso wie ihre Kollegen, werden aber systematisch nicht berücksichtigt bei der Beförderung zum Mechaniker. Die betreffenden Frauen sind der Meinung, eigentlich sei die Arbeitsteilung zwischen Bedienerinnen und Mechanikern überflüssig. Eine Maschinenbedienerin hat den Eindruck, die Position des Mechanikers sei nur dazu da, den Männern eine besser bezahlte Position zu sichern, die sie zudem noch berechtige, den Frauen Anweisungen zu erteilen und damit eine Vormachtstellung einzunehmen. Das sei der wirkliche Grund, die Arbeitsteilung aufrechtzuerhalten.

Das Stereotyp, Bewährtes sei zu erhalten, weil es sich als zweckmäßig und nützlich erwiesen habe, weicht der Erkenntnis, dass Arbeitsorganisation immer auch das Ergebnis geschlechterbezogener Aushandlungsprozesse ist. Es zeigt sich, nicht nur die Arbeitenden haben ein Geschlecht, sondern auch die Arbeit ist geschlechtlich geprägt. Die Zuweisung von Personen auf Arbeitsplätze ist Resultat von Arbeits- und Geschlechterpolitik, an der Männer wie Frauen, Vorgesetzte wie Beschäftigte beteiligt sind.

4 Verallgemeinerbare Ergebnisse und erste Hinweise auf Interventionsmöglichkeiten

Ziel einer emanzipatorischen Geschlechterpolitik ist die Veränderung der Geschlechterkultur in Organisationen mit dem Ziel, anstelle der traditionellen, tendenziell immer noch vorherrschenden asymmetrischen Geschlechterkultur eine symmetrische zu etablieren.

Aus den analysierten drei Mustern der Entwicklung von Einfacharbeit – Aufwertung, Abwertung und Stabilisierung – können Bedingungen zur Gestaltung einer geschlechtergerechten Arbeit herausgearbeitet und erste Interventionsmöglichkeiten skizziert werden. Sie beziehen sich auf drei Themenfelder.

4.1 Technische Veränderungen bedürfen der Veränderung von Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung

Festgestellt werden kann eine immer noch vorhandene hohe Stabilität geschlechterdifferenter Muster der Organisation der Arbeit, erkennbar u.a. an der geschlechterbezogenen Arbeitsteilung oder an der Frauen benachteiligenden Entlohnung. Technische Veränderungen treffen auf traditionell vergeschlechtlichte Arbeitsorganisationen. Die Digitalisierung von Arbeit erfordert allerdings auch arbeitsorganisatorische Veränderungen, manche Arbeiten fallen weg, andere kommen neu hinzu. Damit verbunden sind im Idealfall auch Veränderungen der bisherigen geschlechterbezogenen Arbeitsteilungen. Die Gefahr besteht darin, dass mit alten Geschlechterstereotypen, wonach Frauen und Männer jeweils für bestimmte Arbeiten besser oder schlechter geeignet sind, alte Muster der Organisation von Arbeit stabilisiert werden.

Eine erste und vielleicht wichtigste Interventionsmöglichkeit zu mehr Geschlechtergerechtigkeit besteht darin, generell auf der Diskursebene die traditionelle geschlechterbezogene Arbeitsteilung mit ihren geschlechterstereotypen Vorstellungen zu hinterfragen. Zum Beispiel geht es darum, den Begriff der körperlich schweren Arbeit zu entmystifizieren und die Konstruktionsprozesse offenzulegen, welche Tätigkeiten unter welchen Bedingungen als ‚Frauenarbeit‘ bzw. ‚Männerarbeit‘ angesehen werden. Im Sinne einer Intervention wäre auf einer konkreteren betrieblichen Ebene zu prüfen, ob durch den Einsatz von Assistenzsystemen und Robotern und die damit verbundenen veränderten körperlichen und qualifikatorischen Anforderungen nicht die Argumentationsgrundlage für die Geschlechterdifferenz beim Arbeitseinsatz – und damit eine benachteiligende geschlechterbezogene Arbeitsteilung – entzogen werden kann.

4.2 Technische Veränderungen bedürfen neuer Arbeitsbewertungen

Die Digitalisierung kann Arbeit anspruchsvoller machen oder auch zu ganz neuen Tätigkeiten führen. Während einige Befragte der Ansicht sind, dass Frauen nicht benachteiligt werden und der Grundsatz ‚Gleiche Arbeit, gleicher Lohn‘ gelte, unabhängig vom Geschlecht, finden wir auch gegenteilige Hinweise. Benachteiligungen liegen z.B. dann vor, wenn die durch Digitalisierung entstehenden neuen Tätigkeiten unberücksichtigt bleiben bei der Eingruppierung. Erste Hinweise, dass es mit der Unterstützung von Betriebsrat und Gewerkschaften zu Höhergruppierungen und damit zu Aufwertungen der Arbeit von Frauen gekommen ist, fanden sich im empirischen Material. Hier wäre zu untersuchen, ob mit der materiellen Aufwertung auch eine symbolische Aufwertung verbunden werden kann.

Eine Gewerkschaftsvertreterin berichtete von solchen Gestaltungsprozessen. Die Gewerkschaft habe sich „auf die Fahne geschrieben“, ihre Tarifverträge auf Lohngerechtigkeit hin zu überprüfen. In diesem Rahmen gab es beispielsweise einen Betrieb, in dem

„die sich nach langer, langer Zeit mal wieder die Arbeitsplätze angeguckt haben und gesehen haben, dass die, so wie die beschrieben wurden, gar nicht mehr sind. Sondern, dass da EDV-Tätigkeiten dazu gekommen sind. [...] Ich glaube, da gibt es viele Betriebe im Mittelstand, die lange nicht mehr geguckt haben [...]. Ja, aber das kann wahrscheinlich der positive Teil der Digitalisierung [sein], dass das nochmal auslöst, sich die Arbeitsplätze nochmal genauer anzugucken. Dass man dann schaut, wofür gibt es denn das Entgelt? Ist das nicht höherwertig? Davon haben hier in dem Beispiel die Frauen profitiert. Die sind zwei Lohngruppen höher gestiegen.“

Die Befragte plädiert dafür, 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.“

Eine Möglichkeit der Intervention auf gewerkschaftlicher Ebene läge darin, herkömmliche Arbeitsbewertungen infrage zu stellen, zu überprüfen und so auch zu einer Aufwertung von neuer, aber auch vorhandener ‚Frauenarbeit‘ zu kommen. Damit verbunden sind aus der Geschlechterperspektive vor allem drei Fragen: Auf welche Arbeiten trifft das zu? Wer übernimmt diese Arbeiten? Für wen verändert sich die Bewertung der Arbeit, und führt sie zu einer materiellen und symbolischen Aufwertung?

4.3 Geschlechtergerechte Arbeit 4.0 benötigt partizipative Ansätze und qualifizierte Betriebsräte

Eine Chance zur Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit kann in der Beteiligung von Frauen an den Entwicklungsprozessen gesehen werden. Frauen erhalten eine Stimme im Aushandlungsprozess darüber, wie zukünftig gearbeitet werden soll. Dazu braucht es Machtressourcen, solidarisches Handeln und die Fähigkeit zum Konflikt. Diese Beteiligung der Beschäftigten im Unternehmen muss gewollt sein, von der Geschäftsführung, vom Betriebsrat und von den Frauen und Männern selbst.

Wenn davon ausgegangen wird, dass Industrie 4.0 in vielen Betrieben noch gar nicht angekommen ist und es vor diesem Hintergrund Möglichkeiten gibt, auf die Gestaltungsprozesse von Arbeit und Technik im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit Einfluss zu nehmen, dann eröffnet sich hier auch ein aussichtsreiches Gestaltungsfeld insbesondere für Betriebsräte und Gewerkschaften. Beispiele aus dem empirischen Material belegen das. Viele Betriebsräte fühlen sich jedoch nicht ausreichend qualifiziert für die Anforderungen, die sich aus der Digitalisierung für die Arbeit ergeben. Vor allem fehlt bei etlichen Akteur*innen auch die notwendige Sensibilität für Geschlechterfragen.

Interventionsmöglichkeiten auf der betrieblichen Ebene lägen darin, in Prozessen der Digitalisierung von Arbeit auf die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männer zu achten und gleichzeitig Fragen einer geschlechtergerechten Gestaltung von Arbeit zu berücksichtigen. Ein wichtiger Schritt zu Veränderungen wäre deshalb, Betriebsräte und Gewerkschaften für das Thema Digitalisierung und Geschlecht zu sensibilisieren und zu qualifizieren.

5 Wandel der Arbeit = Wandel der Geschlechterbeziehungen? Ein vorläufiges Fazit

Insgesamt unterfüttern die vorliegenden Ergebnisse der explorativ angelegten Studie die eingangs formulierte These, dass die Digitalisierungsdebatte Auslöser sein kann, Geschlechterverhältnisse neu zu verhandeln, Machtverhältnisse, Stereotypisierungen und Arbeitsteilungen zu hinterfragen. Neue Techniken können unter bestimmten Bedingungen die eingefahrenen Muster der Geschlechterstereotypisierung stören und damit Möglichkeiten eröffnen, geschlechterbezogene Strukturen von Arbeitsorganisation und Technik mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit zu verändern. Technik bewirkt allerdings nicht zwangsläufig ei-

ne 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.

Die betrieblichen Beispiele vermitteln einen Eindruck, wie heterogen die Entwicklungen der Arbeit im Zuge der Digitalisierung sind. Generelle Aussagen lassen sich hier nicht mehr so ohne weiteres treffen. Festgestellt wurden verschiedene, z.T. widersprüchliche und parallele Muster von Einfacharbeit. Die Entwicklungspfade variieren nach Branche, nach Betrieb, nach Abteilung und sind auch abhängig von den jeweiligen Geschlechterverhältnissen. In manchen Betrieben ist Einfacharbeit monotoner geworden. In anderen ist die Arbeit abwechslungsreicher geworden. In einigen Betrieben werden Arbeitsplätze abgebaut. In anderen entsteht Einfacharbeit neu. So gibt es neben neu entstandenen hochtechnisierten, nahezu menschenlosen Betrieben in der Ernährungsindustrie Betriebe, in denen noch sehr viel Handarbeit vorzufinden ist. Während in einigen Handlungsbereichen weniger geschlechterrelevante Unterschiede in der Einfacharbeit zu beobachten sind, werden in anderen Handlungsbereichen alte und neue Differenzierungen nach Geschlecht beibehalten und reproduziert. Zugespielt kann festgestellt werden, dass ein Verlassen des Entwicklungspfads der (benachteiligenden) Differenzierung nach Geschlecht äußerst voraussetzungs-voll ist und erhebliche Einflussnahme erfordert. Noch immer werden Frauen von bestimmten Arbeitsplätzen mit der Begründung ferngehalten, es handle sich um ‚körperlich schwere Arbeit‘, obwohl dies mit dem Einsatz von Assistenzsystemen augenscheinlich nicht mehr zutrifft. In anderen Betrieben wird ihre Arbeit in Teilen angereichert und aufgewertet. Häufig bleibt die geschlechterbezogene Arbeitsteilung allerdings unangetastet. Stereotype Zuschreibungen bleiben wirkmächtig, obwohl alle wissen, dass diese Zuschreibungen nie auf alle Frauen bzw. Männer zutreffen.

Die Analysen wirken aufgrund der Heterogenität der Entwicklungen vielleicht nicht zufriedenstellend. Auf diese Weise können auch keine eindeutigen Gewinner*innen und Verlierer*innen ausgemacht werden. Für uns sind diese Ergebnisse allerdings Herausforderung, die Unbestimmtheit genau zu analysieren, um emanzipatorische Potenziale in Digitalisierungsprozessen zu erkunden. Dahinter steht die Erkenntnis, dass im Zuge der Digitalisierung nicht alles umgesetzt wird, was (technisch und geschlechterpolitisch) möglich wäre. Mit anderen Worten: In betrieblichen Aushandlungsprozessen wird über den Einsatz von Technik und die Organisation der Arbeit sowie den Personaleinsatz verhandelt (Hoose 2018, 10). Das führt zu einem uneinheitlichen Bild. Mit einer solchen handlungsorientierten Betrachtungsweise wurden in diesem Beitrag Chancen einer veränderten geschlechterbezogenen Arbeitsorganisation ausgelotet. Der Be-

griff des Flexibilitätspotenzials weist auf Chancen und Risiken in den aktuellen Entwicklungen hin. Es entstehen Möglichkeiten, die Digitalisierung der Arbeit zur Durchsetzung von mehr Geschlechtergerechtigkeit zu nutzen. Es entstehen zugleich Risiken, wenn Arbeitsprozesse und -strukturen so gestaltet werden, dass Frauen in die Rolle von ‚Lückenbüsserinnen‘ in digitalisierten Produktionsabläufen gedrängt werden.

Zu diesem Zeitpunkt besteht – aufgrund der Suchprozesse und der eher tastenden Vorgehensweisen in den Betrieben – eine relative Gestaltungsoffenheit. Digitalisierung kann zum Auslöser einer Auseinandersetzung um mehr Geschlechtergerechtigkeit (gemacht) werden. Um Digitalisierung geschlechtergerecht zu gestalten, ist es notwendig, diese Prozesse bewusst und beteiligungsorientiert anzulegen. Dadurch können bereits in der Entwicklung digitaler Techniken und Arbeitsorganisation Geschlechterfragen integriert werden. 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).

Für die weitere Forschung zur Digitalisierung 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 komplexen wechselseitigen Beziehungen zwischen den strukturellen Machtverhältnissen von Frauen und Männern im Betrieb einerseits und den geschlechterbezogenen Stereotypen im Handeln andererseits aufzuschlüsseln. Auf diese Weise könnte das Verhältnis von Arbeit, Technik und Geschlecht neu bestimmt werden und die Geschlechterperspektive in Diskurse um die Digitalisierung der Arbeit Eingang finden.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte (1992): Neue Rationalisierungsstrategien und Geschlecht: Das Beispiel Bekleidungsindustrie; in: WSI-Mitteilungen, 45, 4, 195–203
- Becker-Schmidt, Regina, Gudrun-Axeli Knapp, Beate Schmidt (1984): Eines ist zuwenig, beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn
- Cockburn, Cynthia (1988): Die Herrschaftsmaschine, Berlin
- Fiedler, Angela, Ulla Regenhard (1991): Mit CIM in die Fabrik der Zukunft. Opladen
- Frerichs, Petra, Martina Morschhäuser, Margareta Steinrücke (1989): Fraueninteressen im Betrieb. Arbeitssituation und Interessenvertretung im Zeichen neuer Technologien. Opladen
- Giddens, Anthony (1992): Die Konstitution der Gesellschaft. Frankfurt am Main, New York

- Gottschall, Karin (1998): Doing gender while doing work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für die Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht; in: Birgit Geissler, Friederike Maier, Birgit Pfau-Effinger (Hg.): *FrauenArbeitsMarkt*. Berlin, 63–95
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut, Peter Ittermann, Jörg Abel (2012): Industrielle Einfacharbeit: Kern eines sektoralen Produktions- und Arbeitssystems; in: *Industrielle Beziehungen*, 19, 2, 187–210
- Hoose, Fabian (2018): Digitale Arbeit. Strukturen eines Forschungsfeldes. *IAQ-Forschung* 03/2018. Duisburg
- Howaldt, Jürgen, Ralf Kopp, Jürgen Schultze (2015): Zurück in die Zukunft? Ein kritischer Blick auf die Diskussion zur Industrie 4.0; in: Hartmut Hirsch-Kreinsen, Jonathan Niehaus, Peter Ittermann (Hg.): *Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen*. Baden-Baden, 252–269
- Kempf, Ute, Birgitta Wrede (Hg.) (2017): Gender-Effekte. Wie Frauen die Technik von morgen gestalten. *IZG-Forschungsreihe Band 19*. Bielefeld
- Kirsch-Auwärter, Edit (1996): Emanzipatorische Strategien an den Hochschulen im Spannungsverhältnis von Organisationsstrukturen und Zielvorstellungen; in: *VBWW Rundbrief* 12/1996, 51–55
- Krell, Gertraude (1997): Chancengleichheit durch Gleichstellungspolitik – eine Neuorientierung; in: Gertraude Krell (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*. Wiesbaden, 13–29
- Küpper, Gunhild, Antje Kaldewey, Petra Frerichs (1993): *Technikgestaltung und Fraueninteressen*. Köln
- Küpper, Willi, Günther Ortmann (1992): Vorwort; in: Willi Küpper, Günther Ortmann (Hg.): *Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen*. 2., durchgesehene Auflage. Opladen, 7–9
- Kutzner, Edelgard (2003): *Die Un-Ordnung der Geschlechter. Industrielle Produktion, Gruppenarbeit und Geschlechterpolitik in partizipativen Arbeitsformen*. München
- Kutzner, Edelgard, Victoria Schnier (2019): *Industrielle Einfacharbeit, Geschlecht und Digitalisierung. Eine explorative Studie*. Düsseldorf. http://www.fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Studie-I40-15-Kutzner-2019_07_16-komplett-web.pdf
- Minssen, Heiner (2017): Industrie 4.0. Ein Strukturbruch?. In: Fabian Hoose (Hg.): *Fortsetzung folgt. Kontinuität und Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft*. Wiesbaden, 117–135
- Ortmann, Günther (1992): Macht, Spiel, Konsens; in: Willi Küpper, Günther Ortmann (Hg.): *Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen*. 2., durchgesehene Auflage. Opladen, 13–27
- Rastetter, Daniela (1997): Mann gegen Frau. Mikropolitik der Geschlechter; in: *Kurswechsel: Mikropolitik – Politische Prozesse in Organisationen*. Wien, 55–67
- Sandner, Karl (1989): *Unternehmenspolitik – Politik im Unternehmen. Zum Begriff des Politischen in der Betriebswirtschaftslehre*; in: Karl Sandner (Hg.): *Politische Prozesse in Unternehmen*. Heidelberg, New York, 45–76
- Wajcman, Judy (1994): *Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte*. Frankfurt a. M.
- Wetterer, Angelika (2009): Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion; in: *Gender*, 1, 2, 45–60