

Ingenieurinnen@work: Geschlechterperspektiven auf die Digitalisierung von Wissensarbeit im Engineering

Mascha Will-Zocholl, Eva Clasen

Mascha Will-Zocholl: mascha.will-zocholl@hfpv-hessen.de, Eva Clasen: eva.clasen@wa.uni-hannover.de

Der aktuelle Diskurs einer Digitalisierung der Arbeitswelt ist auch aus einer Geschlechterperspektive relevant. Es werden zahlreiche verheißungsvolle Erwartungen an eine Arbeitswelt der Zukunft gerichtet. Aus einer geschlechtersensiblen Perspektive betrachtet, rücken wünschenswerte Entwicklungen in den Blick: Emanzipationspotentiale wie die Erhöhung des Anteils erwerbstätiger Frauen oder eine geschlechtergerechtere Gestaltung der Arbeitsteilung in der Sorgearbeit. Auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer – ist ein wichtiges Anliegen, wird in dieser Debatte jedoch nicht explizit adressiert. Die Erwartungen an den Nutzen und die Potentiale digitaler Technologien aus einer feministischen Perspektive sind hoch: Es geht um nicht weniger als die Einlösung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen – sowohl in der Arbeitswelt als auch im Privaten.

Vor dem Hintergrund rarer Empirie, die diese Phänomene untersucht, formulieren wir die These, dass sich zwar graduelle Verbesserungen zeigen, das Potential digitaler Technologien für eine geschlechtergerechtere Arbeitswelt insgesamt und vor allem in Managementdiskursen jedoch überschätzt wird. Das liegt vor allem an den Konsequenzen, die sich aus der Entstehung eines „globalen Informationsraumes“ ergeben. Damit ist eine Einbettung der eigenen Arbeit in einen globalen Zusammenhang verbunden, der in einer verstärkten weltweiten Kooperation ebenso wirksam wird wie in der weltweiten Konkurrenz. So zeigen sich in den bisherigen empirischen Studien eher gegenläufige Tendenzen einer digitalisierten Arbeitswelt, die in der Rede von einer irgendwie besseren „Arbeit 4.0“ leicht übersehen werden. Denn die Flexibilitätsmöglichkeiten und -anforderungen, die aus der Digitalisierung von Arbeitsgegenständen und bezüglich Arbeitszeit und -ort erwachsen, sind verbunden mit spezifischen Beanspruchungsprofilen, die in der Konsequenz auch zu einer Verstetigung bestehender Geschlechterverhältnisse beitragen können. So zeigen sich in unserer Empirie, die auf sechs Fallstudien in der Forschung und Entwicklung von Automobilindustrie und Medizintechnik beruht, Ambivalenzen und Spannungsverhältnisse aus Geschlechterperspektiven, die sich vor allem auf die Reorganisation von Entwicklungsarbeit, der Redefinition des Arbeitsortes und der Arbeitszeit beziehen.

Wenn Männer sagen „Ich will vom Leben noch was haben“ – Geschlecht als Ressource für eigensinnige Grenzziehungen in der Erwerbsarbeit

Julia Grulich

Julia Grulich: Grulich@mail.upb.de

Bezahlte Erwerbsarbeit von Männern fungiert nach wie vor als zentrale Ressource für das Funktionieren kapitalistischer Arbeitsverhältnisse, sie bildet eine wesentliche Stütze der geschlechtlichen Arbeitsteilung und sichert Männern privilegierte gesellschaftliche Positionen. Symbolisch konstituieren Vollzeitberufstätigkeit, Konkurrenzorientierung, harte Arbeit, beruflicher Erfolg, Selbstverleugnung und emotionale Verdrängung das Sinnbild hegemonialer Männlichkeit. Kurz: Männern fällt es schwer, der Erwerbsarbeit zugunsten anderer Lebensbereiche oder des eigenen Wohlbefindens Grenzen zu setzen. Nun ist jedoch kein Herrschaftsverhältnis absolut. Auch Männer können Vorstellungen eines guten Lebens entwickeln, die nicht deckungsgleich mit dem Ideal der Vollzeitarbeit und Aufstiegskarriere sind. Bislang ist aber nur wenig über das eigensinnige Handeln männlicher Beschäftigter im Kontext der Erwerbsarbeit bekannt. Wie kommen Männer dazu, Widersinn und offene Widerstandspraxen in der Erwerbsarbeit zu entwickeln?

Auf Basis narrativer problemzentrierter Interviews analysiert der Beitrag die Bedingungen der Möglichkeit eigensinniger Handlungsorientierungen von beruflich erfolgreichen Beschäftigten, die sich im Laufe ihres beruflichen Werdegangs freiwillig für ein berufliches Kürzertreten (Rückstufung auf der Karriereleiter oder Teilzeit) entschieden haben. Vor dem Hintergrund gewandelter Arbeits- und Geschlechterverhältnisse zeigen die Ergebnisse, dass diese eigensinnigen Grenzziehungen zur Erwerbsarbeit möglich, ja sogar nötig sind, da Männer zunehmend gefordert sind, die neuen Anforderungen der unterschiedlichen Lebensbereiche, insbesondere die Belastungen in der Erwerbsarbeit, familiäre Sorgeansprüche und die Bedürfnisse und Bindungen der Person auszubalancieren. Abschließend diskutiert der Beitrag die Konsequenzen, die aus der Entscheidung gegen ein erwerbs- und karrierezentriertes Leben für die kapitalistisch verfassten Arbeits- und Geschlechterverhältnisse resultieren.

Weibliche Angestellte erheben Einspruch – Genderspezifische Konflikte um Leistungsbewertung in der Sekretariatsarbeit

Jule Elena Westerheide

Jule Elena Westerheide: jule.westerheide@uni-due.de

Als Angestellte und weibliche Beschäftigte vereinen Sekretärinnen Merkmale von Beschäftigtengruppen mit nur geringem Mobilisierungspotential. Zudem zeichnet sich die Assistenzarbeit im Büro durch eine hohe Loyalität zum Vorgesetzten aus, welche die Bereitschaft zu Arbeitskämpfen eher bremst.

Bemerkenswert sind daher die entstehenden Arbeitskonflikte der Sekretärinnen um ihre Leistungsbewertung und Vergütung. Neuerdings beanstanden sie im öffentlichen Dienst, insbesondere an Universitäten, die mangelnde materielle Anerkennung für zunehmende Leistungsanforderungen im Rahmen der Ökonomisierungsprozesse, denn die für weibliche Assistenz Tätigkeiten üblichen niedrigen Eingruppierungen (EG 4 – EG 8) werden beibehalten. Unter Verweis auf Leistungskriterien in den gültigen Tarifverträgen wird von den Sekretärinnen meist individuell eine Höhergruppierung gefordert. Wie kommt es zu diesem interessenpolitischen Handeln? Ist das Ausdruck eines neuen Selbstbewusstseins von Büroassistentinnen vor dem Hintergrund verschärfter Anforderungen? Welche Rolle spielt dabei die Arbeitsbeziehung zu den Vorgesetzten?

Anlass für diese Fragestellungen bietet die angewandte Rationalisierungsstrategie: Das arbeitsorganisatorische Modell des Vorzimmersekretariats für eineN VorgesetzteN, wird durch Bereichssekretariate mit mehreren Vorgesetzten ersetzt – den Sekretärinnen wird durch notwendige Koordinationsleistungen einerseits mehr abverlangt, und andererseits bricht die hierarchische Beziehungsdyade auf. Der Beitrag argumentiert, dass der Wandel dieser betrieblichen Stellung, bei gleichzeitiger Verschärfung der Ausbeutungsrate, eine neue Bereitschaft, Einspruch zu erheben, und Handlungsspielräume für interessenpolitische Aktivität entstehen lässt. Die Anträge scheitern allerdings ohne Beratung durch Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig. Und so folgert der Beitrag, dass die derzeitige interessenpolitische Strategie der Antragstellung auf Höhergruppierung bislang erstens an den geschlechtsspezifischen Leistungszuschreibungen, und zweitens an der geringen kollektiven Durchsetzungsmacht krankt.

Er baut dabei empirisch auf ein Dissertationsprojektes zur Leistungsbewertung von Sekretariatsarbeit, welches sich zum Ziel gesetzt hat, die behauptete Geschlechtsneutralität von Leistungsbewertung infrage zu stellen, und den Blick für Mobilisierungspotentiale weiblicher Beschäftigter im öffentlichen Dienst zu schärfen.

Nicht repräsentierte Interessen? Sorge und feminisierte Interessen in Gewerkschaften

Yalcin Kutlu, (Ko-Autorin Fabienne Décieux)

Yalcin Kutlu: ykutlu@imu-institut.de

Der Vortrag wird sich mit industriellen Beziehungen im Allgemeinen, mit Fokus auf Gewerkschaften als Institution in den „Arenen der Mitbestimmung“ (Müller-Jentsch 1997) – vor allem der Arena der Tarifautonomie – im Speziellen, mit einer feministischen Perspektive auseinandersetzen. Ausgangspunkt der Überlegungen ist der Befund, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad von Frauen historisch und bis heute niedriger ist als der von männlichen Arbeitern (Blaschke 2008), gleichzeitig aktuell vielfach eine Feminisierung von Arbeitskonflikten attestiert wird (exemplarisch: Artus und Pflüger 2015) und eine Zunahme von Arbeitskämpfen und Interessenhandeln in feminisierten Arbeitsbereichen zu verzeichnen ist (Artus et al. 2017; Gumpert et al. 2016). Im Mittelpunkt des geplanten Vortrages steht die Frage nach Repräsentation oder nicht Repräsentation von feminisierten Interessen in den Gewerkschaften in Deutschland und Österreich. Er wird auf die historischen und aktuellen Debatten in diesem Kontext zurückgreifen, um in Anschluss anhand des Feldes der Sorgearbeit und hier spezifisch der (Klein)Kinderbetreuung – einem typisch feminisierten Arbeitsbereich – einen genaueren empirischen Blick auf die aktuellen Entwicklungen in einem bestimmten Arbeitsbereich zu werfen. Anschließend wird ein Resümee über Wandel und Potentiale, welche sich unter aktuellen Vorzeichen für feminisierte Interessen in deutschen und österreichischen Gewerkschaften aufzutun, gezogen.

Arbeiterinnen einer anderen Klasse? Von der Marginalisierung zur Gleichstellung bezahlter Haushaltsarbeit in Uruguay

Dr. Virginia Kimey Pflücke

Dr. Virginia Kimey Pflücke: pfluecke@b-tu.de

„Lohn für Hausarbeit!“ forderte eine berühmte feministische Kampagne der 1970er Jahre in vielen Ländern, inspiriert durch die italienischen Feministinnen. Die Bezahlung dieser Tätigkeit von Frauen im Haushalt galt ihnen als Ausgang aus der Subsumption unter den Lohn des industriellen Arbeiters und somit als Ende der doppelten – patriarchalen wie kapitalistischen – Ausbeutung der Frauen. Heute wird Haushaltsarbeit immer häufiger auf den Markt ausgelagert und entlohnt. Zumeist informell beschäftigt und schlecht bezahlt verrichten so weltweit über 50 Millionen Menschen, weiterhin meist Frauen, haushaltsnahe Dienstleistungen für Haushalte der Mittel- und Oberschicht (ILO 2013). Während die genannte Kampagne durch die Entlohnung der Hausarbeit eine neue Autonomie der Frauen anstrebte, erinnern die schlecht bezahlten neuen Dienstleistungen an die persönlichen Abhängigkeitsverhältnisse von Dienstboten im 19. Jahrhundert.

Dass die Auslagerung der Hausarbeit auf den Markt zwischen kapitalistischer Ausbeutung und Emanzipation vom Patriarchat liegt, diskutiert dieser Beitrag anhand von Uruguay: Als erstes Land überhaupt kann hier der Wandel der bezahlten Haushaltsarbeit als positives Beispiel der Inklusion von Hausarbeiterinnen in das Normalarbeitsverhältnis verstanden werden. Die lange Exklusion aus dem Arbeitsrecht zeugte von der kolonialen Vergangenheit dieser Tätigkeit. Das Ende dieser Diskriminierung der Hausangestellten ist so gekoppelt an Emanzipationsbestrebungen insbesondere von Afrouuguayerinnen gegen eine patriarchal und (post-)kolonial organisierte Ausbeutung der Arbeitskraft marginalisierter Frauen. Ihre Kämpfe zielen nicht nur auf die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, sondern stellen zugleich das gesellschaftliche Verständnis davon infrage, was als Arbeit gilt und wie diese ausgebeutet wird. Die erkämpften Neuerungen, die tatsächlich von einer wachsenden Inklusion der Arbeit im Privathaushalt in das Normalarbeitsverhältnis zeugen, beinhalten ein spezifisches gesellschaftliches Verständnis von Gleichheit und Freiheit und zielen – so die These des Vortrags – auf eine Emanzipation der Hausangestellten als doppelt Ausgebeutete.