

Geschlechtsspezifische Rezeption von Digitalisierungsprozessen in Deutschland

-

Wie Geschlechterrollen die Wahrnehmung von Digitalisierungsrisiken und -chancen
beeinflussen

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades „Master of Arts“

im Fachbereich 01: Sozialwissenschaften der Universität Osnabrück

Erstgutachterin: Prof. Dr. Katrin Golsch

Zweitgutachter: Dr. Jochen Wittenberg

Vorgelegt von:

Marco Seegers

Spindelstraße 26, 49080 Osnabrück

E-Mail: mseegers@uni-osnabrueck.de

Matrikelnummer: 967047

Datum der Abgabe: 11.05.2018

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	4
Abkürzungsverzeichnis	5
1. Einführung.....	6
2. Theoretische Fundierung	8
2.1. Vergesellschaftung und Sozialisierung	8
2.2. Rollen- und Sozialisationstheorie nach Talcott Parsons.....	10
2.3. Feministische Kritik	14
2.4. Ambivalenz und Multikausalität geschlechtlicher Zuschreibungsprozesse	17
2.5. Hierarchische Geschlechterverhältnisse	18
2.6. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung	20
3. Geschlechterrollen und Digitalisierung	23
3.1. Geschlechtsspezifische Rollenbilder im Kontext von Arbeit und Familie.....	23
3.2. Einfluss des digitalen Wandels auf Geschlechterrollen	31
3.3. Forschungshypothesen	39
4. Forschungsdesign und Methoden	41
5. Empirische Ergebnisse	47
6. Zusammenfassung und Ausblick.....	67
Literaturverzeichnis	74
Anhang	83
Eidesstaatliche Erklärung	87

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Systemtheoretische Grundstruktur nach Talcott Parsons	11
Abbildung 2: Gesellschaft als Sozialsystem.....	12
Abbildung 3: Digitaler Wandel: Chance oder Risiko?, nach Geschlecht.....	48
Abbildung 4: Digitaler Wandel: Chance oder Risiko? nach Geschlecht und Alter	49
Abbildung 5: Digitaler Wandel: Chance oder Risiko? nach Geschlecht und höchsten Bildungsabschluss	50
Abbildung 6: Digitaler Wandel: Chance oder Risiko? nach Geschlecht und Branchenzugehörigkeit..	51
Abbildung 7: Digitaler Wandel: Chance oder Risiko? nach Geschlecht und Anstellungsstatus.....	51
Abbildung 8: Digitaler Wandel: Chance oder Risiko? nach Geschlecht und subjektiver Schichtzugehörigkeit	53
Abbildung 9: Digitaler Wandel: Chance oder Risiko? nach Geschlecht und Arbeitsvolumen	54

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Nutzung der Digitalisierungschancen in Deutschland	55
Tabelle 2: Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitsplatzfluktuation	55
Tabelle 3: Schaffung/Wegfallen von Arbeitsplätzen pro/contra Hoch- oder Geringqualifizierte.....	56
Tabelle 4: Einfluss der Flexibilisierung der Arbeit auf Erwerbstätige	57
Tabelle 5: Einfluss der Digitalisierung auf den Anteil befristeter (Leih-)ArbeiterInnen	58
Tabelle 6: Meinung über politischen Handlungsbedarf in verschiedenen Bereichen	59
Tabelle 7: Ergebnisse der jeweiligen ordinalen logistischen Regressionsmodelle	61
Tabelle 8: Stichprobenszusammensetzung	83
Tabelle 9: Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitsplatzfluktuation nach Anstellungsstatus	85
Tabelle 10: Kodierung der abhängigen und unabhängigen (Kontroll-)Variablen des OLR-Modells ...	85

Abkürzungsverzeichnis

ADM	-	Arbeitsgemeinschaft deutscher Marktforschungsinstitute
ALLBUS	-	Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften
AME	-	Averaged Marginal Effect
BMFSFJ	-	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
CATI	-	Computer Assisted Telephone Interviewing
DDR	-	Deutsche Demokratische Republik
GESIS	-	Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
GPG	-	Gender-Pay-Gap
IAB	-	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
ISSP	-	International Social Survey Programme
MINT	-	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
OLR	-	Ordinal logistisches Regressionsmodell
OR	-	Odds-Ratio-Koeffizienten
SOEP	-	Sozio-oekonomisches Panel
StBa	-	Statistisches Bundesamt
SvkzG	-	Sachverständigenkommission des zweiten Gleichstellungsberichtes

1. Einführung

„Man kann die Sache so sehen wie Sylvia Coutinho, Brasilien-Chefin der Großbank UBS: ‚Die Digitalisierung ist für Frauen so etwas, wie es die Pille in den Sechzigerjahren war: Sie eröffnet alle möglichen Freiheiten.‘ Das sagte die Top-Managerin kürzlich auf dem Global Summit of Women in Warschau, und wer wollte ihr widersprechen? Von daheim aus arbeiten, auf Dienstreisen per Skype mit den Kindern Hausaufgaben machen oder sich beim Abendessen von Ferne dazuschalten – was Coutinho aus ihrem Alltag erzählte, gehört tatsächlich zu den großen Vorteilen der technologischen Vernetzung, von denen berufstätige Mütter (und Väter) profitieren können. Aber wie die Pille hat auch die Digitalisierung Nebenwirkungen, die speziell Frauen treffen. Und um das Bild weiter zu strapazieren: Wie bei der Pille gilt, neue Freiheiten ermöglichen neue Freuden, bringen aber auch neue Verantwortung und Risiken, die man kennen sollte.“ (Borchardt 2016). Durch dieses Zitat thematisiert Alexandra Borchardt in ihrem Essay: *„Frauen profitieren von der Digitalisierung – wenn sie sie mitgestalten“*¹, die Auswirkungen geschlechtsspezifischer Digitalisierungseffekte. Sie weist auf das dialektische Verhältnis von Chance und Risiko insbesondere für Frauen hin. Digitalisierungsprozesse und dessen Auswirkungen werden mehr als je zuvor in den Massenmedien thematisiert und sie prägen den gesellschaftlichen Diskurs in nahezu allen westlich-modern Ländern. Technisch-digitale Innovationen durchdringen alle gesellschaftlich relevanten Lebensbereiche und weisen daher eine Omnipräsenz auf. Ein Leben ohne moderne internetbasierte Kommunikationsmedien scheint für viele mittlerweile undenkbar. Menschliches Handeln im Einzelnen und gesellschaftliche Organisationsstrukturen im Ganzen werden durch die digitalen Wandlungsprozesse neugedacht, welches Fortschritt wie Risiko zugleich bedeutet. Ende des 20. und mit Beginn des 21. Jahrhunderts nahmen die digitalen und technologischen Innovationen in Form von Computerisierung bis hin zur künstlichen Intelligenz stetig zu. Dessen Transformationseffekte wirken sich auf das Erwerbs- sowie Privatleben von Männern und Frauen zugleich aus. Wenn auch im Folgenden deutlich wird, dass die jeweiligen Effekte Frauen bzw. Männer mal mehr, mal weniger tangieren. Aufgrund der doppelten Belastung durch Erwerbstätigkeit und Haus- und Pflegearbeit, die Frauen im Durchschnitt häufiger erledigen, sind besonders Frauen durch die Digitalisierungsprozesse Risiken ausgesetzt. So geht die Digitalisierung beispielsweise häufig mit Arbeitsintensivierungsprozessen für Männer sowie Frauen einher. Männer haben somit im Durchschnitt noch weniger Zeit für die Familie als eh schon und Frauen sind einer doppelten Arbeitsbelastung ausgesetzt und im schlimmsten Fall müssen sie sich für die Familie oder den Beruf entscheiden.

Generell drohen Männer sowie Frauen in Folge von Entgrenzungs-, Subjektivierungs- und Flexibilisierungsprozessen in unterschiedlichem Ausmaß zunehmend unter steigenden Arbeitsdruck durch Arbeitsintensivierungsprozesse zu geraten. Die durch die Digitalisierung veränderten Arbeitsanforderungen verlangen von Beschäftigten ein höheres Maß an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Die durch die technologischen Fortschritte veränderte Arbeitsorganisation innerhalb der Unternehmen

¹ Der Artikel wurde am 18./19.6.2016 in der Süddeutschen Zeitung veröffentlicht.

sowie die sich wandelnden individuellen Arbeitsanforderungen und -erwartungen haben jedoch unterschiedliche Auswirkungen für Männer und Frauen.

Die folgende Ausarbeitung soll einen empirischen Beitrag zur Aufklärung von geschlechtsspezifischen Digitalisierungseffekten leisten. So sind ein Großteil der bisherigen Untersuchungen zu Digitalisierungseffekten entweder auf die ökonomischen Auswirkungen der Digitalisierung beschränkt oder soziale Aspekte der Digitalisierung weisen eine systematische Geschlechtsblindheit auf. Zudem gibt es bisher überwiegend theoretische Abhandlungen über die sozialen geschlechtsspezifischen Folgen der Digitalisierung. So wird vorwiegend vom männlichen Idealtypus als Arbeitnehmer ausgegangen und Arbeitsanforderungen sowie Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen werden aus einer ausschließlich männlichen Perspektive analysiert. In der anknüpfenden Analyse wird jedoch deutlich, dass Frauen und Männer ambivalenten Digitalisierungseffekten ausgesetzt sind und in Bezug auf ihr Familien- und Arbeitsleben unterschiedliche Bedürfnisse und Wünsche aufweisen.

Nachstehend wird methodisch auf Grundlage empirischer Daten des Presse- und Informationsamtes Berlin aus dem Jahr 2016 analysiert, wie sich geschlechtsspezifische Rezeptionsprozesse in Hinsicht auf Digitalisierungseffekte unterscheiden. Theoretisch und grundlegend wird davon ausgegangen, dass Männer und Frauen in der Gesellschaft unterschiedlich sozialisiert werden. Aufgrund dessen wird eine geschlechtsspezifische Geschlechterordnung konstituiert, in der Männer und Frauen gesellschaftlich konstruierte Geschlechterrollen annehmen. Die spezifischen Geschlechtsrollenmuster sind unter anderem konstitutiv für hierarchische Geschlechterverhältnisse und geschlechtsspezifische Arbeitsteilungsmuster, die sich auf gesellschaftliche Rezeptionsprozesse auswirken. Männer und Frauen nehmen somit geschlechtsspezifische Standpunkte ein, aufgrund dessen sie Digitalisierungseffekte unterschiedlich wahrnehmen. Die der Ausarbeitung zugrundeliegende Forschungsfrage lautet: „Wie werden Digitalisierungsprozesse von Männern und Frauen in Deutschland wahrgenommen?“. Im Zuge dessen soll ebenso thematisiert werden: „Lassen sich Gruppenkonstellationen ausfindig machen, die besonders Chancen bzw. Risiken durch die Digitalisierung für sich wahrnehmen?“. So sollen sozialstrukturelle Merkmale je Geschlecht mit in die Analyse mitaufgenommen werden. Die Forschungsarbeit hat den Anspruch die Realität der geschlechtsspezifischen Rezeption von Digitalisierungsprozessen in Deutschland widerzuspiegeln. Insbesondere soll erforscht werden, inwiefern Frauen und Männer unter Kontrolle sozialstruktureller Umstände die Digitalisierung eher als Chance oder eher als Risiko wahrnehmen.

Die Forschungsarbeit gliedert sich wie folgt: Einleitend in die Ausarbeitung wird in Kapitel 2 die theoretische Grundlage erläutert, auf der die anschließende empirische Analyse basiert. So werden in Kapitel 2.1 zunächst die Inklusionsmechanismen in die Gesellschaft durch Vergesellschaftungs- bzw. Sozialisationsprozesse erläutert. Darauf aufbauend wird in Kapitel 2.2 Talcott Parsons Rollen- und Sozialisations-theorie beschrieben. In Kapitel 2.3 wird die feministische und sozialkonstruktivistische Kritik an Parsons Theorie verdeutlicht und in die theoretische Grundlage integriert, um anschließend in Kapi-

tel 2.4 die Ambivalenz und Multikausalität von geschlechtlichen Zuschreibungsprozessen aufzuzeigen. In Kapitel 2.5 und 2.6 wird der Fokus auf hierarchische Geschlechterverhältnisse und geschlechtsspezifische Arbeitsteilungsmodelle gelegt, welche durch Geschlechterrollenmodelle konstituiert werden. Im Anschluss an die theoretische Fundierung folgt in Kapitel 3 die Beschreibung der Geschlechterrollen und dessen Relevanz im Zuge der Digitalisierung. So werden in Kapitel 3.1 grundlegend die geschlechtsspezifischen Rollenbilder im Kontext von Arbeit und Familie beschrieben, um daran anschließend explizit auf den Einfluss des digitalen Wandels in Hinsicht auf Geschlechterrollen einzugehen. In Kapitel 4 werden die der empirischen Analyse zugrundeliegende Methodologie sowie das Forschungsdesign dargelegt. Zudem werden die zu überprüfenden Hypothesen formuliert, um daran anschließend in Kapitel 5 die empirischen Ergebnisse zu präsentieren. Zum Abschluss der Ausarbeitung werden in Kapitel 6 die Ergebnisse im Kontext der theoretischen Grundlage interpretiert sowie ein Forschungsdesiderat formuliert.

2. Theoretische Fundierung

Im Folgenden wird die theoretische Grundlage erläutert, die der anschließenden empirischen Analyse zu Grunde liegt. Die zu vermittelnde Grundannahme des theoretischen Teils soll sein, dass ungleiche soziale Ausgangspunkte für Männer und Frauen aufgrund unterschiedlicher sozialer Geschlechterrollen für die Bewertung von Digitalisierungsprozessen relevant sind. So wird in Kapitel 2.1 zunächst das Vergesellschaftungs- und Sozialisierungskonzept Georg Simmels, unter Rückbezug auf Emilé Durkheims und Talcott Parsons Prinzip der Solidarität, beschrieben, um einen Einstieg in die theoretische Ebene zu ermöglichen. Darauf aufbauend wird in Kapitel 2.2 anhand von Parsons Sozialisations- und Rollentheorie erläutert, wie soziale Rollen durch normative Integrationsmechanismen konstituiert werden und welche Determinationskraft das Geschlecht in diesem Zusammenhang besitzt. Im Anschluss wird in Kapitel 2.3 die feministische Kritik an Parsons Rollen- und Sozialisierungstheorie analysiert und dessen Ertrag in die theoretische Grundlage der Ausarbeitung integriert. Kapitel 2.4 soll die vorhandene Ambivalenz und Multikausalität von geschlechtlichen Zuschreibungsprozessen verdeutlichen. In Kapitel 2.5 wird darauf eingegangen, inwiefern Geschlechterrollen für hierarchische Geschlechterverhältnisse konstitutiv sind, um daran anschließend in Kapitel 2.6 aufzuzeigen, wie sich dies auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auswirkt.

2.1. Vergesellschaftung und Sozialisierung

Durch welche gesellschaftlichen Mechanismen werden soziale Rollen konstituiert und wie kommen Geschlechterrollen zustande? Diese Frage soll folgend erläutert werden. So soll sich einleitend aus einer gesellschaftstheoretischen Perspektive an den Begriff der Vergesellschaftung von Georg Simmel (1890, 1894,1908) angenähert werden. Nach Simmel (1894,1908) ist Vergesellschaftung ein Prozess, in dem soziale Beziehungen zwischen Individuen hergestellt werden, welches im Endeffekt zu einem Netzwerk aus sozialen Beziehungen führt. Individuen schließen sich somit über sozial-verbindliche Beziehungen zusammen und werden zur Gesellschaft, so Simmel. Abels und König (2016) fassen den

Vergesellschaftungsbegriff Georg Simmels wie folgt zusammen: *„In dem Augenblick, in dem Menschen Beziehungen zueinander aufnehmen, treten sie [...] in Wechselwirkung, d. h. sie wirken wechselseitig aufeinander ein. Ohne dass ihnen das bewusst sein muss, wirken sie und werden bewirkt. Natürlich hört dieser Prozess nie auf und geht so lange weiter, wie die Individuen miteinander in Verbindung stehen, aber gleichwohl kann man konstatieren, dass die Wechselwirkung eine bestimmte, relativ dauerhafte Form annehmen kann.“* (Abels/König 2016: 7) Vergesellschaftung kann somit als Prozess beschrieben werden, in dem Personen in eine relativ dauerhafte reziproke Beziehung zueinander treten. Innerhalb dieser Beziehungen werden an die beiden in Beziehung tretenden Personen reziproke wechselseitige Handlungserwartungen herangetragen. Im Anschluss an die Definition des Vergesellschaftungsbegriffs führt Simmel (1890) den Begriff der Socialisierung ein, den Abels und König (2016) wie folgt kommentieren: *„‘Socialisierung oder Vergesellschaftung’ heißt ‘Versittlichung des gesamten sozialen Lebens’. (Simmel 1890) In diesem Prozess lernen die Individuen, ihre Handlungen verlässlich aufeinander abzustimmen. [...] Socialisierung heißt, das Soziale, die objektiven Festsetzungen in einer Gesellschaft und die allgemeinen Vorstellungen des richtigen Verhaltens in sich aufzunehmen und sich daran zu halten.“* (Simmel 1890, zitiert nach Abels/König 2016: 9). Simmel erweitert mit dem Socialisierungsterminus den Vergesellschaftungsbegriff und spezifiziert die Art und Weise wie dauerhafte wechselseitige Beziehungen zustande kommen. Socialisierung definiert somit Vorstellungen des richtigen Verhaltens als Handlungsorientierung. Simmel verdeutlicht dadurch, dass soziale Beziehungen in Vergesellschaftungsprozessen nicht willkürlich produziert und reproduziert werden, sondern sie sich an allgemeingültigen gesellschaftlichen Maßstäben orientieren.

Wie sich dieser gesellschaftliche Orientierungsprozess konstituiert und wie Individuen normativ integriert werden, bleibt bis dato jedoch ungeklärt. Hier wird Talcott Parsons zunächst strukturfunktionalistische und später systemtheoretische Sozialisations- und Rollentheorie herangezogen. In ihr wird beschrieben, wie kulturelle Werte innerhalb eines kulturellen Systems Handeln und Handlungserwartungen koordinieren. Parsons bezieht sich in seinen Ausführungen auf die differenzierungstheoretischen Annahmen von Emile Durkheim (1893, 1895). Durkheim nahm an, dass Gesellschaft durch Solidarität zusammengehalten wird. So gelten Regeln der Gesellschaftsstruktur für alle Gesellschaftsmitglieder und die gesellschaftlichen Strukturen werden von den Mitgliedern als unabhängig empfunden. Sie sind also nicht unmittelbar zu verändern und auch nicht die Summe der subjektiven Empfindungen oder moralischen Vorstellungen der Gesellschaftsmitglieder. Vielmehr tritt Solidarität als übergeordnetes Ordnungsmuster auf. Zudem können sich Individuen den gesellschaftlichen Strukturen nicht entziehen und haben mit Sanktionen zu rechnen, wenn sie den Strukturen und ihren Regeln zuwiderhandeln. Welchen moralischen Vorstellungen, Sitten und Glaubensrichtungen Gesellschaftsmitglieder zu folgen haben, wird ihnen durch die kindliche Erziehung – also wie bei Simmel – innerhalb von Sozialisationsprozessen vermittelt. Letztlich bezeichnet Durkheim die in Sozialisationsprozessen angeeignete Ansammlung von bestimmten Verhaltensweisen als kollektives Gewissen und Bewusstsein einer Gesellschaft (vgl. Durkheim 1893, 1895).

2.2. Rollen- und Sozialisationstheorie nach Talcott Parsons

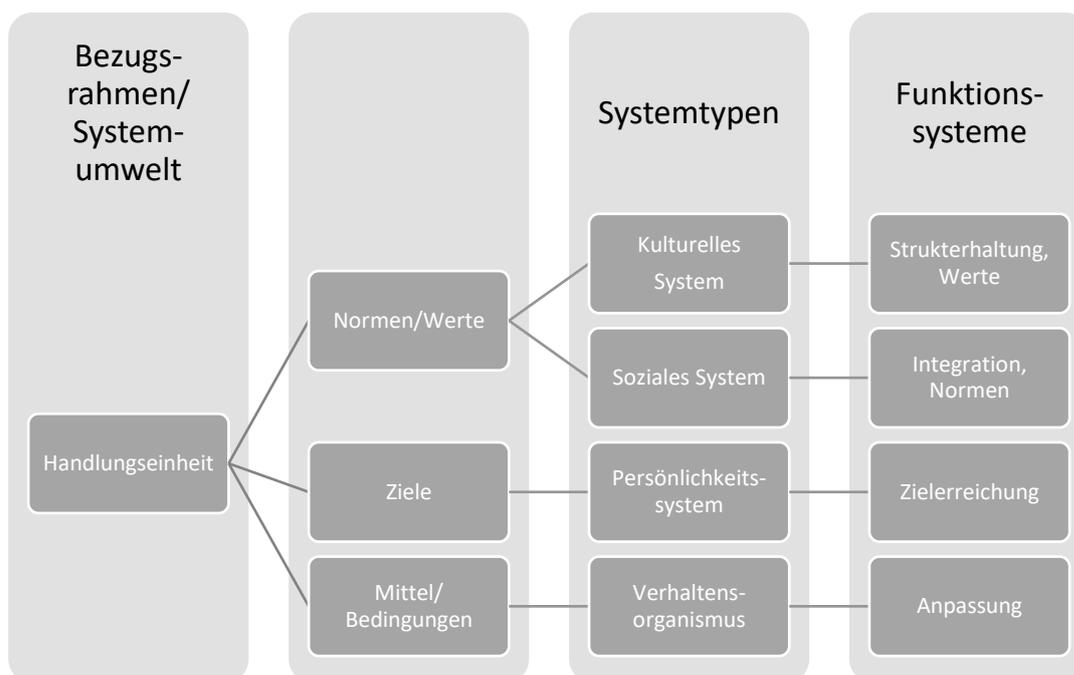
Talcott Parsons geht wie Durkheim und im weiteren Sinne wie Simmel davon aus, dass eine Gesellschaft durch Solidarität zusammengehalten wird und dadurch soziale Ordnung in einer Gesellschaft gewährleistet werden kann, allerdings aus einer rollentheoretischen Perspektive. Demnach teilen Kollektive gemeinsame institutionalisierte Werte, die den jeweiligen Akteuren einen einheitlichen Handlungsrahmen ermöglichen (vgl. Dallinger 2009: 75; Parsons 1991: 63). Sie bieten dem Akteur Orientierung bei der Selektion der Handlung in Hinsicht auf verfügbare Mittel und mögliche Ziele (vgl. Parsons 1991: 63). Die Werte erzeugen somit eine gemeinsame Orientierung sozialen Handelns (vgl. Parsons 1951: 5), welches wiederum eine funktionale Voraussetzung für die Selbsterhaltung sozialer Systeme ist (vgl. Parsons/Shils 1951: 24; Parsons 1951: 51-57). Soziale Systeme entstehen ursprünglich aus Rollensystemen, die Handlungen zwischen Akteuren koordinieren (vgl. Parsons/Shils 1951: 23). Eigene sowie fremde Verhaltenserwartungen sind in Rollen institutionalisiert (vgl. Parsons 1951: 204; Parsons/Shils 1951: 91-98) und entstammen aus „*need dispositions*“ (Parsons/Shils 1951: 91), also Bedürfnissen, die wiederum durch internalisierte Werte definiert werden. Hier setzt Parsons an Simmels Vergesellschaftungs- und Sozialisierungsbegriff an und ergänzt, durch welche Mechanismen Individuen in die Gesellschaft integriert werden. Parsons geht davon aus, dass die Akteure eines Kollektivs ein gemeinsames Rollensystem teilen. So erfolgt soziale Integration, da sich jeder rollenkonform verhält, dieselben Ziele verfolgt und nur Mittel zur Erlangung der Ziele wählt, die auch die Erwartungen und Interessen anderer Kollektivmitglieder berücksichtigen (vgl. Parsons/Shils 1951: 91-98). Zusätzlich muss vom Akteur in jeder Handlungssituation zwischen Eigen- und Kollektivinteressen unterschieden werden. Im Sozial- sowie Persönlichkeitssystem institutionalisierte Werte definieren, wann es legitim ist, eigene Interessen zu verfolgen und wann die Erwartungen und Interessen anderer zu berücksichtigen sind (vgl. Parsons/Shils 1951: 80f., 150; Parsons 1951: 96ff.). Solidarität bedeutet für Parsons somit die Rücksichtnahme auf Kollektivinteressen in bestimmten Situationen im Rahmen kulturell institutionalisierter Werte (vgl. Parsons 1951: 39ff.). Ursula Dallinger (2009) kommentiert Parsons Solidaritätsbegriff wie folgt: „*Auch sonst begreift Parsons Solidarität in der strukturfunktionalen Phase v.a. als generellen moralischen Konsens und als Realisierung sozialer Erwartungen durch Individuen, die nach Rollen handeln. Solidarität bestehe in der Übereinstimmung der Mitglieder einer Gesellschaft (oder kleinerer Gruppen) hinsichtlich institutionalisierter Werte. Der Konsens über Ziele und die Mitgliedschaftsrollen definieren für ihn ein Kollektiv.*“ (Dallinger 2009: 105). Neben dem Sozialsystem unterscheidet Parsons zwischen dem Persönlichkeits- und Kultursystem, die sich wechselseitig aufeinander beziehen und durch Werte integriert sind (vgl. Parsons/Shils 1951: 6-8). Die jeweiligen Werte koordinieren wiederum die Interdependenzen zwischen den jeweiligen autonomen Systemen. Im Persönlichkeits- und Sozialsystem wird die Erfüllung von Zielen und die Befriedigung der vorhin erwähnten Bedürfnisse angestrebt, wobei im Kultursystem die Ziele formuliert und die Wahl der Mittel zur Erfüllung der Ziele definiert werden (vgl. Parsons/Shils 1951: 56). Dem Kultursystem kommt somit eine besondere Bedeutung zu, da es den anderen beiden Systemen

vorgelagert ist und sie steuert. Die jeweiligen Bedürfnisse müssen wiederum in Rollen eingebettet sein, da Werte nur konkret werden, wenn sie durch Rollen umgesetzt werden (vgl. Parsons/Shils 1951: 56, 203). Dallinger betont die Bedeutung des kulturellen Systems wie folgt: „*Das kulturelle System steuere per Interpenetration die beiden anderen Systeme. Es sei daher selbst kein Handlungssystem, sondern habe eine Sonderstellung als Objekt in der Situation des Akteurs. Dennoch sei Kultur erst durch die Institutionalisierung von kulturellen Mustern in Rollenerwartungen verhaltenswirksam, so dass letztlich Rollen der integrative Mechanismus des sozialen Systems sind.*“ (Dallinger 2009: 106). Für Parsons werden Werte also institutionalisiert und in Rollen erst verhaltenswirksam. Dieser Prozess wiederholt sich stetig und bildet Institutionen aus (vgl. Parsons 1951: 39; Parsons/Shils 1951: 20). Insbesondere formelle Institutionen, wie beispielsweise souveräne Staaten, haben die Einhaltung von Normkonformität als Aufgabe und Abweichungen werden gegeben falls sanktioniert. Jedoch auch die Institution der Familie mit ihren unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Rollenanforderungen an Mann/Vater und Frau/Mutter ist ein Beispiel für institutionalisierte Wertebündel, wie sich im Folgenden noch zeigen wird (vgl. Parsons 1986: 219, 223, 230ff.).

Systemtheorie nach Parsons

In den Folgejahren entwickelt Parsons – auch als Antwort auf zahlreiche Kritiken am Strukturfunktionalismus – seine ursprünglich voluntaristische Handlungstheorie über den Strukturfunktionalismus bis hin zur Systemtheorie. Er ersetzt den Struktur- durch den Systembegriff und erzeugt eine systemfunktionalistische Perspektive auf soziale Ordnung (vgl. Dallinger 2009: 109f.). Abbildung 1 verdeutlicht die Grundstruktur von Parsons systemtheoretischen Modell.

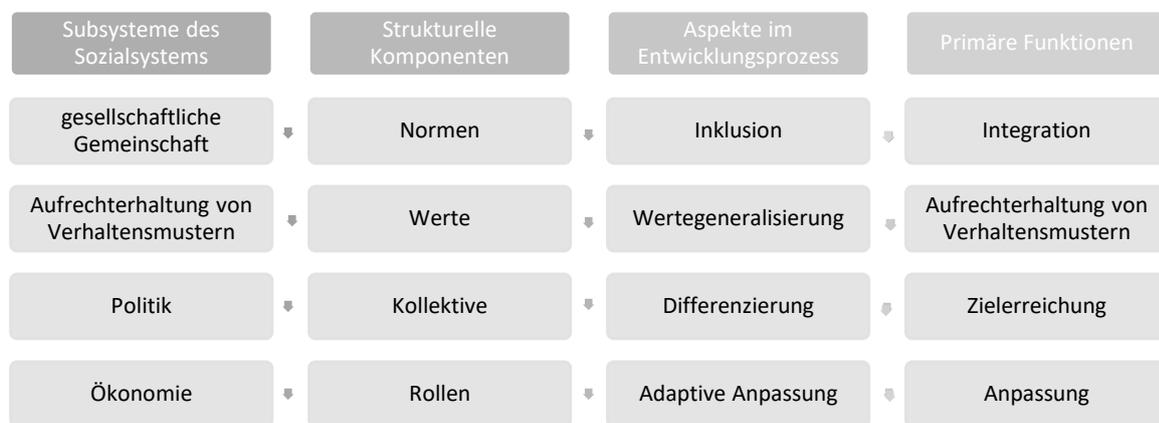
Abbildung 1: Systemtheoretische Grundstruktur nach Talcott Parsons



Quelle: eigene Darstellung, nach Parsons 1971

Er differenziert die Handlungssysteme funktional in vier Subsysteme mit jeweiligen speziellen Funktionen in folgender hierarchischer Ordnung: 1.) ein kulturelles System mit dem Ziel der Strukturhaltung, 2.) ein soziales System mit dem Ziel der Integration, 3.) ein Persönlichkeitssystem mit dem Ziel der Zielerreichung und 4.) ein Verhaltenssystem mit dem Ziel der Anpassung (siehe Abbildung 1). So werden laut Parsons die vier grundlegenden Funktionsprobleme eines Handlungssystems funktional bearbeitet und sind durch die Bewältigung der Probleme in der Lage, soziale Ordnung in sich ausdifferenzierenden Gesellschaften zu gewährleisten. Somit hat jedes dieser vier einzelnen Handlungssysteme eine bestimmte Funktion zu bearbeiten und ist wiederum in vier jeweilige Subsysteme unterteilt, wie bspw. das Sozialsystem (vgl. Parsons, 1971: 4-10; Parsons/Smelser 1956: 46-51; Schneider 2002: 144-151). Die Struktur des sozialen Systems wird von links nach rechts lesend durch Abbildung 2 verdeutlicht.

Abbildung 2: Gesellschaft als Sozialsystem



Quelle: Parsons 1971: 11

Das soziale System bildet sich im Kern aus den strukturellen Komponenten Werte, Normen, Kollektive und letztlich soziale Rollen. Parsons versteht die moderne Gesellschaft im Ganzen als soziales System (vgl. Parsons 1971: 7), welches wiederum vier weitere Subsysteme mit spezifischen Funktionen ausbildet: 1.) die Funktion der Anpassung, die durch die Ökonomie einer Gesellschaft bearbeitet wird, 2.) das Erreichen kollektiver Ziele durch die Politik, 3.) die Integration in die Gesellschaft durch in Rollen konstituierte kulturelle Werte und Normen und 4.) die Aufrechterhaltung von Werten und Verhaltensmustern, die durch Institutionen gewährleistet wird (vgl. Parsons/Smelser 1956: 46-83).

Sozialisationsprozesse und soziale Rollen

Die vorangegangenen Ausführungen zu Parsons theoretischen Rahmen bilden folgend die Erklärungsgrundlage für die Ausbildung von geschlechtsspezifischen Rollen. Grundsätzlich geht Parsons von einer binären Geschlechtercodierung aus, die jeweilige Verhaltensweisen im Rahmen sozialer Geschlechterrollen mit sich bringt, wie sich folglich zeigen wird. Wie oben bereits ausgeführt, bilden gesellschaftlich geteilte Werte „[...] den Hintergrund für soziale Erwartungen an alle Mitglieder eines sozialen Systems. Dauerhaft festgestellt in Rollen geben diese Erwartungen vor, wie in dieser Gesell-

schaft gehandelt werden soll. Rollen haben eine normative Funktion.“ (Abels/König 2016: 72). Auf der einen Seite geht Parsons davon aus, dass Gesellschaftsmitglieder dazu geneigt sind, sich in ihrem Handeln an gesellschaftlich akzeptierten Werten und Normen zu orientieren und abweichendes Verhalten zu vermeiden. Auf der anderen Seite gibt es in jeder Gesellschaft eine typische Struktur des sozialen Systems und somit auch eine typische Struktur von normativen Werten und daraus resultierenden sozialen Rollen. Die Rollenmuster geben vor, welches Handeln von anderen Gesellschaftsmitgliedern zu erwarten ist und welches von ihnen selber erwartet wird. Die jeweiligen kulturellen Standards werden den Gesellschaftsmitgliedern durch Sozialisationsprozesse vermittelt (vgl. Abels 2001: 89). Hier knüpft Parsons wieder an Simmels Socialisierungsbegriff an, der die Sozialisierung als kulturvermittelnden Prozess in den Mittelpunkt stellt. Den Bezug zur geschlechtsspezifischen Sozialisation und somit zum Produktionsprozess von Geschlechterrollen stellt Parsons erstmals in seinen Ausführungen zu „*Alter und Geschlecht*“ (1973) her. Er erläutert, wie Kinder durch die Verhaltensnachahmung der Eltern geschlechtstypisches Verhalten ausbilden und so die Grundlage für stereotypische Rollenbilder legen. Zudem präzisiert er die Stellung der Frau, indem er Frauen grundlegend den Männern unterordnet, da dies für eine arbeitsteilig differenzierte Gesellschaft notwendig sei. Die patriarchale Unterordnung sei somit ein Ergebnis der modernen arbeitsteiligen Gesellschaft und der jeweiligen beruflichen Situation der Individuen, so Parsons. Zudem betont er die Bedeutung der familiären Organisation und der Familie als kulturell übergeordnete Institution und solidarischen Zusammenschluss. So hat die Familie die grundlegende Funktion der Reproduktion der Gesellschaft und der Erwerbsstatus des Vaters ist zwangsläufig mit dem Status der Familie verwoben. Frauen seien in gewisser Weise „minderwertig“ und „nur“ für die Reproduktions- und Pflegearbeit zuständig. Würden Frauen denselben Status wie der Mann beanspruchen, so käme es zu Spannungen innerhalb der Familie, die die Funktion der Familie als gesellschaftlichen Reproduktionsort gefährden würde. Aufgrund dessen seien Frauen grundlegend für häusliche Reproduktions- und Pflegetätigkeiten zuständig, während Männer ausschließlich Produktionstätigkeiten nachkommen, so Parsons in seinen damaligen Ausführungen (vgl. ebd.).

Zwischenfazit

Auf die Rollentheorie Parsons wird folglich zurückgegriffen, da davon ausgegangen wird, dass gesellschaftliche Genusgruppen, wie die Gruppe der Männer und Frauen, im Zuge der Sozialisation ähnliche Rollenmuster internalisieren, die ihr Handeln einheitlich beeinflussen. Zudem wird unterstellt, dass ebene Rollenmuster sich nur langsam wandeln und durch ständige Reproduktionsprozesse über einen gewissen Zeitraum relativ stabil bleiben. Es wird angenommen, dass sich Rollenmuster erst verändern, wenn eine groß genügende Anzahl von Personen innerhalb der jeweiligen Genusgruppe von den spezifischen Rollenmustern abweicht und diese durch neue Handlungsmuster legitimieren. Aufgrund dessen wird davon ausgegangen, dass vorherrschende Rollenmuster sowie dessen Re-/Produktionsmechanismen als Untersuchungseinheit analysiert werden können.

Dass Parsons geschlechterdiskriminierenden Annahmen den Geist der damaligen Zeit in sich tragen, ist deutlich zu erkennen. Zudem wird Parsons Argumentationslogik durch die emanzipatorischen Entwicklungen in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, als Frauen zunehmend erwerbstätig und finanziell unabhängiger geworden sind, entkräftet (vgl. Cyba 2000: 18). Zwar schloss Parsons die Möglichkeit der weiblichen Erwerbstätigkeit nicht kategorisch aus, allerdings prognostizierte er, dass Frauen nur Jobs übernehmen würden, die nicht in direkter Konkurrenz zu „typisch männlichen“ Berufen stehen (vgl. Parsons 1973: 194). Zwar ist der deutsche Arbeitsmarkt auch weiterhin geschlechtstypisch horizontal segregiert. Allerdings strömen Frauen auch zunehmend häufiger in vermeintlich typische Männerberufe, wie im Laufe der Ausarbeitung noch deutlich wird. Zudem trifft Parsons heteronormative Prämisse der heterosexuellen Ehe als kulturelle Institution und der damit einhergehenden traditionellen Arbeitsteilung heute nur noch bedingt zu. So wächst beispielsweise die Anzahl der alleinstehenden und alleinerziehenden Frauen über die letzten Jahrzehnte in Deutschland und die Ehe verliert zunehmend an Bedeutung (vgl. BMFSFJ 2012). Zudem lässt Parsons rollentheoretischer Bezugsrahmen in der Analyse geschlechtsspezifischer Ungleichheiten keine weiteren Einflussfaktoren, wie z.B. Konflikte um knappe Güter oder die Behauptungsmechanismen von geschlechtsspezifischen Machtpositionen zu (vgl. Cyba 2000: 19). Hierarchische Geschlechterverhältnisse und dessen Reproduktion sind jedoch ein wichtiger Bestandteil geschlechtsspezifischer Ungleichheiten, wie sich später noch zeigen wird. Generell kritisierte auch Jürgen Habermas (1963, 1968) Parsons rollen- und sozialisationstheoretischen Annahmen mit seiner Kritik an einer Ordnungstheorie der sozialen Rollen. Er verschob den Fokus der rollentheoretischen Forschung hin zu einer Theorie der Interaktionen (vgl. Abels 2001: 118). Im Kern kritisierte er, dass Parsons die konkreten historischen gesellschaftlichen Verhältnisse nicht berücksichtigt und von immer gleichen Grundverhältnissen ausgeht. Zudem vernachlässigte Parsons die „[...] drei Dimensionen möglicher Freiheitsgrade des Handelns.“ (Habermas 1968: 126) durch Normativitäts-, Identitäts- und Konformitäts-Annahmen, die er der Rollentheorie zu Grunde legt (vgl. Abels 2001: 116f.). Mit der Verschiebung des rollentheoretischen Fokus auf Interaktionen schlug Habermas einen Weg ein, der ebenfalls Anklang in der an Bedeutung gewinnenden feministischen Forschungsbewegung fand (vgl. Cyba 2000: 19), wie unter anderem im folgenden Kapitel deutlich wird.

2.3. Feministische Kritik

Simon de Beauvoir (1968) und Carol Hageman-White (1984) seien hier nur als zwei der einflussreichsten Vertreterinnen der feministischen Forschungsbewegung angeführt, die die rollentheoretischen Annahmen Mitte bis Ende der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts aufgriffen und kritisierten. In „Das andere Geschlecht: Sitte und Sexus der Frau“ (de Beauvoir 1968) und „Sozialisation: Weiblich – männlich?“ (Hagemann-White 1984) kritisieren sie besonders die oben erwähnten Annahmen Parsons zu Sozialisationsprozessen und der Ausbildung von sozialen Rollen. Sie reformulieren aus einer feministischen Perspektive die Re-/Produktionsmechanismen von geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozessen und verstehen diese vielmehr als Zuschreibungen von geschlechtsspezifischen Eigenschaf-

ten und die Reproduzierung von gesellschaftlichen Erwartungen. Zudem setzen sie erstmals das binäre Geschlechtsmuster in soziale Relation zueinander, anstatt historisch gewachsene männliche und weibliche Persönlichkeitsstrukturen separiert voneinander zu analysieren (vgl. u.a. Hageman-White 1984). Mit dieser Verschiebung nahmen sie auch eine kritische Haltung gegenüber den rollentheoretischen Vorstellungen der normativen Integration von Parsons ein: „*Grundlegend war die Annahme, dass jedes Individuum spätestens mit der Geburt in das kulturelle System der Zweigeschlechtlichkeit (Hagemann-White 1984) eingeordnet wird und dass es sich diese duale Ordnung im Prozess der Sozialisation schon früh aneignet. [...] Das Geschlecht ist eine sozialstrukturelle Kategorie, die zur Ausbildung der sozialen Identität gelernt werden muss!*“ (Abels/König 2010: 264). Abels und König (2010) kommen daher zu dem Schluss, dass „*[n]ach seinem Geschlecht zu handeln [...] ganz wesentlich ein Produkt der Sozialisation [ist].*“ (ebd.: 265). Im Ursprung setzt dieser Gedanke an Simmels, Durkheims und Parsons Vorstellungen an, mit dem Unterschied, dass aus einer feministischen Perspektive angenommen wird, dass das kulturelle System und die durch die Sozialisation ausgebildeten geschlechtsspezifischen Rollen von Anfang an androgyn ausgerichtet sind. Individuen werden daher binär als Mann und Frau sozialisiert und unterliegen normativen Zwängen. Regina Becker-Schmidt und Gudrun Axeli-Knapp (2000) bezeichnen Parsons geschlechterrollentheoretische Annahmen daher als unreflektiert und stereotypisch, sodass diese asymmetrische Machtstrukturen reproduzieren und legitimieren würden. Steinrücke (2005: 158) fügt in diesem Zusammenhang hinzu, dass Sozialisation ebenfalls ein Effekt von Interaktionen in sozialen Beziehungen ist und Geschlecht somit aktiv als soziale Kategorie konstruiert wird. Demnach ist der gesellschaftliche Geschlechterdualismus und die damit zusammenhängenden geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozesse sozial vorstrukturiert und konstruiert. Retrospektiv wären alle Individuen bei ihrer Geburt, bis auf ihre biologischen Geschlechtsmerkmale, gleich. Erst im Lebensverlauf beginnen sich beide Geschlechter in ihren sozialen Kontexten zu identifizieren und bilden durch Sozialisationsprozesse bestimmte geschlechtsspezifische Handlungsmuster sowie Handlungserwartungen aus. Dadurch reproduzieren sie auf der einen Seite soziale Geschlechtsrollenmuster, auf der anderen Seite produzieren sie eine gesellschaftliche Geschlechterordnung (vgl. Abels/König 2010: 264f.).

„Doing-Gender“ Ansatz

Aus der feministischen und sozialkonstruktivistischen Kritik entwickelte sich letztlich zu Beginn der 1990er Jahre der „Doing Gender“ Ansatz, wesentlich begründet von West und Zimmermann (1991) und West und Fenstermaker (1993). Doing Gender – frei übersetzt: das Machen von Geschlechtern – beschreibt den eben erläuterten sozialkonstruktivistischen Gedanken von Geschlechterordnungen und fasst Geschlecht als ein Produkt performativer Tätigkeiten auf. So wird zwischen Sex (dem biologischen Geschlecht anhand von primären Geschlechtsorganen), Gender (den geschlechtsspezifischen Verhaltens- und Handlungsmustern), und Sex Category (die alltäglich permanente Geschlechtergruppenzuordnung), unterschieden. Der Gender-Begriff knüpfte somit direkt an den obigen sozialkonstruktivistischen Diskurs an und beschreibt Geschlecht somit als soziale Konstruktion auf drei Ebenen (vgl.

West/Zimmermann 1991: 18ff.). West und Zimmermann weisen im Zuge dieser Drei-Ebenen-Unterscheidung auf den prozessualen und reflexiven Zusammenhang zwischen den Ebenen hin. So müssen situationsbedingt Personen immer wieder in ihrem Kontext geschlechtlich konstituiert werden. West und Fenstermaker heben heraus, dass „[...] die soziale Zuordnung nach dem Muster der dualen Geschlechterklassifikation (zumindest in unserem Kulturkreis) eine omnirelevante Rahmenbedingung sozialen Handelns darstellt. Dieser Zusammenhang äußert sich in der interaktiven Herstellung von Geschlecht darin, daß InteraktionsteilnehmerInnen wechselseitig prinzipiell jede Aktivität unter dem Gesichtspunkt der Geschlechterangemessenheit evaluieren können und prinzipiell alle Tätigkeiten für Geschlechtsdarstellungen genutzt werden können. Dabei geht es weniger um den Aspekt der Erfüllung entsprechender normativer Erwartungen als vielmehr grundsätzlich um die Tatsache, daß Geschlecht in Interaktionen als eine omnirelevante Deutungsressource fungieren kann.“ (West/Fenstermaker 1993: 157, zitiert nach: Gottschall 2000: 299). Weiter weisen West und Fenstermaker auf den Zusammenhang von Geschlecht und zeitgleicher Hierarchisierung hin. So ist das männliche Geschlecht zu meist symbolisch mit Dominanz und das weibliche mit Devotion konnotiert, was zur Reproduktion von Geschlechterdifferenzen beiträgt, wie oben bereits schon angedeutet (vgl. West/Fenstermaker 1991: 32). Demnach muss die gleichzeitige Thematisierung von Geschlecht und Hierarchie zwangsläufig eine Analyse von Geschlechterungleichheiten sein (vgl. West/Fenstermaker 1993: 151f.). Doch dazu mehr in Kapitel 2.5: Hierarchische Geschlechterverhältnisse.

Zwischenfazit

Zusammengefasst interpretierte die feministische Forschungsbewegung der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts Geschlecht zunehmend „[...] als ein generatives Muster zur Herstellung sozialer Ordnung [...]“ (Gildemeister 2000: 217, zitiert nach: Abels/König 2010: 265), welches durch Performativität, Interaktion und Kommunikation konstruiert wird. Zudem wurden erstmals kulturelle, normative und institutionelle Faktoren in den Diskurs geschlechtsspezifischer Differenzen integriert. Auch die VertreterInnen der moderneren Geschlechterforschung schließen sich in einigen Punkten den Annahmen der feministischen Forschungsbewegung an. So merken Bührmann et al. (2014) an, dass „[d]ie Annahme einer Charakterdichotomie entlang der Geschlechterdualität [...] wissenschaftlich hinfällig geworden [ist].“ (ebd.: 176). Zahlreiche Charaktereigenschaften sind zunehmend geschlechtsneutral konnotiert und können nicht mehr unmittelbar einem Geschlecht zugeordnet werden. Auch die Unterscheidung von Sex und Gender ist nur bedingt sinnvoll, da beide eng ineinander verwoben sind und sich nicht trennscharf voneinander unterscheiden lassen. Ebenso zweifeln die AutorInnen die sozialisationstheoretische dualistische Geschlechterkonzeption an, obwohl „[...] strukturelle Ungleichheiten von Frauen und Männern in der Arbeitsmarktsegregation und vereinheitlichende kulturelle Selbstpräsentationen [...] weiterhin zu beobachten [sind].“ (ebd.) Dies könne jedoch ebenso auf noch nicht geklärte Ursachen zurückzuführen sein, so die AutorInnen. Aufgrund dessen empfehlen Bührmann und KollegInnen, dass die moderne Geschlechterforschung gut daran täte „[...] eine kritische Haltung sowohl gegen Biologismus und Naturalisierung, aber auch gegen eine ausschließlich kulturalistische

Perspektive einzunehmen. Als ‚normativer‘ Imperativ der Geschlechtersozialisationsforschung zeigt sich ein Verständnis von Sozialisation und Geschlecht als Prozess, ausgerichtet auf Differenzierungen, Vielfalt, Instabilität und globaler Kontextabhängigkeit.“ (ebd.: 176f.). Daher wird im folgenden Kapitel erläutert, inwiefern Geschlechterdifferenzen durch ambivalente Verhältnisse und Multikausalität geprägt sind.

2.4. Ambivalenz und Multikausalität geschlechtlicher Zuschreibungsprozesse

Soziale Rollen werden durch Ausdifferenzierungsprozesse zunehmend komplexer, wie in den vorherigen Kapiteln deutlich wurde. Somit wird es auch diffiziler, die Ursprünge von Geschlechterungleichheiten ausfindig zu machen, da diese zumeist auf multikausalen und intersektionalen Zusammenhängen begründen und multivariate Forschungsmethoden erfordern. Daraufhin steht die Frage im Raum, inwiefern es (noch) sinnvoll ist, Geschlecht als Strukturkategorie und Ursache von sozialen Ungleichheiten heranzuziehen.

Wie bereits erläutert, sind Geschlechterdifferenzen in der heutigen Zeit indifferent und weitaus komplexer geworden. Kinder lernen in Sozialisationsprozessen – durch Interaktionen in sozialen Beziehungen – zwar weiterhin sich geschlechtlich zu identifizieren und zu verhalten, allerdings können Individuen im Laufe ihres Lebens ambivalente Beziehungen zu geschlechtlichen Zuschreibungen eingehen (Stichwort: Homo-, Inter-, Transsexualität). Prozesse der Geschlechtsidentitätsaneignung verlaufen somit nicht linear und nicht einseitig, welches sich in ambivalenten Geschlechterrollen widerspiegelt (vgl. ebd.: 181f.). So gibt es mittlerweile Initiativen wie *„gender und schule“*², die sich für gleichberechtigte Lernbedingungen für Mädchen und Jungen einsetzen. Die vom niedersächsischen Kultusministerium geförderte Initiative ist nur eine von vielen, die Geschlechterdisparitäten in Sozialisationsprozessen und besonders dessen prägenden Institutionen (Kindergarten, Schule, etc.) thematisieren und bekämpfen wollen. In Schweden – wo die geschlechtliche Gleichberechtigung kulturell besonders verankert ist – wurde im Jahr 2010 in Stockholm der erste geschlechtsneutrale Kindergarten *„Egalia“*³ eröffnet. Dieser Kindergarten setzt sich das Ziel: *„Jedes Kind soll sich so entwickeln, wie es möchte, und sich nicht durch geschlechtsspezifische Stereotypisierungen in der Erziehung und die Erwartungen der Gesellschaft in eine bestimmte Rolle gedrängt fühlen.“* (Maas 2012). Diese beiden Beispiele sollen hier stellvertretend für eine gesellschaftliche Sensibilisierung in Hinblick auf geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse stehen und das steigende Interesse an geschlechtlichen Identitätsaneignungsprozessen in westlich modernen Ländern untermauern. Geschlechterrollen werden – im Vergleich zu vor 50 Jahren – immer seltener als prädestinierte naturalistische Tatsache hingenommen und die Rollen sowie dessen Reproduktionsprozesse immer häufiger kritisch hinterfragt. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass Individuen mittlerweile mehrdeutige Geschlechtsidentitäten annehmen können, ohne die gesellschaftlichen Normen einer liberal-toleranten Gesellschaft zu verletzen

² Siehe: www.genderundschule.de

³ Siehe: www.sodermalmsforskolor.se/egalia/extern/start.php

(vgl. Bührmann et al. 2014: 181f.). Dies wird zum Beispiel durch die häufigere Thematisierung von Homo-, Inter- und Transsexualität im gesellschaftlichen Diskurs in westlichen Gesellschaften deutlich, wenn diese auch nicht ohne rechtspopulistische Gegenreaktionen bleibt. Trotz alledem sind Events wie der „Christopher-Street-Day“ zum öffentlichen Massenerlebnis für Homo-, Trans- sowie Heterosexuelle geworden. Auch dies bedeutet wiederum nicht, dass Homo-, Inter- und Transsexualität sowie dessen Outingprozesse nicht mehr mit politischen und sozialen Diskriminierungserfahrungen einhergehen (vgl. Krell 2013).

Multikausalität geschlechtsspezifischer Ungleichheiten

In heutigen Zeiten wird zunehmend deutlich, dass normativ binär codierte männliche und weibliche Rollenmuster, vermeintliche Charaktereigenschaften sowie bestimmte geschlechtsstereotypisierte Lebensbereiche zunehmend ineinander verwischen. Dies stellt die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung vor die Aufgabe, Aneignungsprozesse der Geschlechtsidentität sowie die entstehenden Rollenmuster in ihrer Komplexität und Diversität zu erfassen sowie dessen Wandel nachzuvollziehen. Nach Bührmann et al. (2014) sollte in Zukunft häufiger im Fokus stehen, *„[...] was an den Grenzen passiert, wo es Grenzziehungen gibt, welche Grenzen mental und sozial wie gezogen werden und mit welchem Geltungsbereich [...].“* (ebd.: 185). Trotz der zunehmenden Komplexität von Geschlechteridentitäten, den damit zusammenhängenden Rollenbildern und den sich verwischenden Grenzziehungen zwischen den Geschlechtern resümieren Bührmann et al., *„[...] dass die Geschlechtszugehörigkeit faktisch nach wie vor als soziales Unterscheidungsmerkmal fungiert. In der Theorie dominiert ein Verständnis, das die Geschlechtszugehörigkeit als Leistung der Individuen und als interaktiven Prozess begreift. Dem kommt entgegen, dass nicht (mehr) jede soziale Situation durch das Geschlecht bestimmt ist und auch die Individuen nicht allein über ihre Geschlechtszugehörigkeit definiert werden. Neben dem Geschlecht spielen noch andere Faktoren wie Alter, soziale Herkunft und ethnische Zugehörigkeit eine gewichtige Rolle.“* (ebd.: 185f.). Aufgrund dessen müssen bei der Analyse von Geschlechterrollen weitere Faktoren aus einer differenzierenden Perspektive berücksichtigt werden, die ebenfalls kulturelle, temporale und kontextuelle Aspekte miteinbeziehen (vgl. Krüger-Potratz/Lutz 2004; McRobbie 2010). So wird im folgenden Kapitel erläutert, inwiefern geschlechtshierarchische Verhältnisse als Ursprung von Geschlechterungleichheiten und geschlechtsspezifischen Rollenbildern herangezogen werden können.

2.5. Hierarchische Geschlechterverhältnisse

Wie zum Ende von Kapitel 2.3 angedeutet, muss die gleichzeitige Thematisierung von Geschlecht und Hierarchie zwangsläufig eine Analyse von Geschlechterungleichheiten sein. So ging auch Niklas Luhmann (1988) davon aus, dass die Unterscheidung von Geschlechtern automatisch ein asymmetrischer Prozess ist, der Hierarchiegefälle produziert. Ebenso argumentiert Gudrun-Axeli Knapp, *„[...] aus sozialstruktureller Perspektive zugunsten der Strukturelevanz [...]“. Demnach ist zu unterscheiden zwischen dem Geschlechterverhältnis, das Männer und Frauen gesellschaftlich in ein (meist) hierar-*

chisches Verhältnis versetzt und sich in der geschlechtlichen Arbeitsteilung ausdrückt sowie den inneren Repräsentanzen dieser Verhältnisse in den Personen sowie den interpersonellen Beziehungen, die sie als einzelne Personen miteinander eingehen.“ (Knapp 2001, zitiert nach: Bührmann et al. 2014: 181). Ursula Beer verdeutlicht in „*Geschlecht, Struktur, Geschichte*“ (1990), wie bestehende Rechtsverhältnisse und Marktbedingungen Geschlechterhierarchien begünstigen. So müssen unter anderem rechtliche und kapitalistische Strukturen bei der Analyse von Re-/Produktionsmechanismen von Geschlechterhierarchien berücksichtigt werden. Ebenjene Hierarchien sind laut Beer entlang eines doppelten Sekundärpatriarchalismus konstituiert, der die ungleiche Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen beschreibt. Der Sekundärpatriarchalismus tritt zum einen in marktlicher und zum anderen in familiärer Form auf. Der marktliche Patriarchalismus beschreibt die ungleichen weiblichen Partizipationsmöglichkeiten innerhalb der Produktionssphäre, während der familiäre Patriarchalismus die familiäre Hegemonialstellung des Mannes in Abhängigkeit seines Erwerbseinkommens betont (vgl. Beer 1990: 63ff.). Neben den patriarchalen Strukturen tragen auch „[...] *rechtliche Normierungen im Eigentums-, Familien- und Arbeitsrecht zur rechtlichen Absicherung des ‚marktlichen Patriarchalismus‘ wie auch zur Absicherung von Machtbefugnissen der Männer in bezug auf unentgeltliche familiäre Arbeit, Generativität und Sexualität bei.*“ (Beer 1990, zitiert nach: Gottschall 2000: 170). So wird die asymmetrische Machtstruktur zwischen den Geschlechtern zu Ungunsten der Frauen nicht nur innerhalb von Familie und Markt reproduziert, sondern durch staatsrechtliche Normierungen zusätzlich abgesichert (vgl. Beer 1990). Ähnlich argumentiert auch Regina Becker-Schmidt in „*Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen*“ (2003), indem sie das Geschlechterverhältnis als sozialen Strukturzusammenhang versteht, der für die gesellschaftliche Organisation von Produktions- und Reproduktionsarbeit konstitutiv ist. So deckte Becker-Schmidt in ihrer qualitativen Studie zu Problemen lohnabhängiger Mütter den widersprüchlichen Zusammenhang der doppelten Vergesellschaftung auf. In dem anschließend veröffentlichten Zeitschriftenaufsatz: „*Widersprüchliche Realität und Ambivalenz: Arbeitserfahrungen von Frauen in Fabrik und Familie*“ (Becker-Schmidt 1980) legt sie dar, wie lohnabhängige Frauen in Produktions- und Reproduktionssphäre zugleich und somit doppelt vergesellschaftet werden. Zum einen sind sie denselben arbeitsorganisatorischen Anforderungen wie Männern in der Produktionssphäre unterworfen, zusätzlich müssen sie zumeist die unentgeltliche Haus- und Pflegearbeit innerhalb der Reproduktionssphäre erledigen. Aufgrund der widersprüchlichen arbeitsorganisatorischen und zeitlichen Strukturen der beiden Arbeitssphären und der zumeist geringeren Anerkennung und Bezahlung weiblicher Erwerbstätigkeit wird von Frauen eine besondere psychische Belastbarkeit in Form von Integrations- und Anpassungsleistungen verlangt. Mit Rückbezug auf Parsons Annahme, dass die Gesellschaft ein soziales System ist, in der die Ökonomie die primäre Funktion der Rollen Anpassung innehat, erklärt sich der Mechanismus der doppelten Vergesellschaftung. So sind Frauen – in der Rolle als ursprüngliche Hausfrau und Mutter – durch die Ökonomie von zweierlei Seiten unter Druck geraten. Teilweise sich wandelnde Wertemuster und die Ökonomie einer arbeitszentrierten Gesellschaft forderten die weibliche Rollen Anpassung zur erwerbstätigen Frau. Auf der anderen Seite

waren und sind es teilweise immer noch starre Wertemuster und Normen einer überwiegend konservativen deutschen Gesellschaft (vgl. Esping-Andersen 1990), die die Frauen in ihrer Rolle als Hausfrau und Mutter einbinden und die weibliche Reproduktionsarbeit als Grundlage des wirtschaftlichen Systems voraussetzen. Der Ansatz der doppelten Vergesellschaftung betont somit nicht nur die Bedeutung der Erwerbsarbeit für asymmetrische Geschlechterverhältnisse, sondern setzt Produktions- und Reproduktionstätigkeiten ins Verhältnis zueinander und verdeutlicht die besondere Doppelbelastung für erwerbstätige Frauen. Zusätzlich betont der theoretische Ansatz die konstitutive Bedeutung weiblicher Reproduktionsarbeit und der kulturell übergeordneten Institution der Familie mit ihrer klassischen Rollenaufteilung für das Wirtschaftssystem, durch die patriarchale Unterdrückungsmechanismen aufrechterhalten werden können (vgl. Becker-Schmidt 2003).

2.6. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

In Anlehnung an die Konzeption der doppelten Vergesellschaftung von Becker-Schmidt soll der Fokus nochmals expliziter auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Produktions- und Reproduktions-sphäre gelegt werden. Es wird davon ausgegangen, dass die deutsche Gesellschaft stark mit der Erwerbsarbeit und dem damit verbundenen sozialen Status verwoben ist. Erwerbsarbeit ist somit ein gewichtiger Faktor der Identitäts- und Rollenbildung in der arbeitszentrierten deutschen Gesellschaft (BMFSFJ 2006: 78). Mit Rückbezug auf Parsons Rollentheorie begründet das kulturelle Wertesystem die Zentrierung auf die männliche Erwerbsarbeit und den damit verwobenen sozialen Status als hegemoniales Familienoberhaupt und Ernährer. Die kulturelle, institutionalisierte Arbeitszentrierung ist jedoch zugleich auch ein Hinweis auf die vernachlässigte Relevanz und Abwertung von häuslichen Reproduktions- und Pflegearbeiten in Deutschland, die zumeist dem weiblichen Aufgabenspektrum zugeschrieben werden. Im Gegensatz dazu ist die Erwerbsarbeit – wie zuvor schon erwähnt – tendenziell dominant und männlich konnotiert (Wengler et al. 2009). In Rückbezug auf die in Kapitel 2.2 erläuterte Sozialisations- und Rollentheorie wird davon ausgegangen, dass die jeweiligen Geschlechterrollen in Sozialisationsprozessen angeeignet werden und ursächlich für die Aufteilung der Reproduktionsarbeit sind: *„Ein traditionelles Verständnis beider Partner bedingt eine starke Spezialisierung von Frau und Mann auf bestimmte Tätigkeiten im Haushalt. Geteilte Rollenvorstellungen innerhalb der Partnerschaft sind eine Voraussetzung für die Vermeidung von immer wiederkehrenden Konflikten über die innerfamiliäre Arbeitsteilung. Ein egalitäres Geschlechterrollenverständnis der Partner erhöht die Chance auf eine gleichmäßige Aufteilung der Hausarbeit [...].“* (Wengler et al. 2009: 60). Generell wird angenommen, dass die Produktions- und Reproduktionssphäre strukturell gekoppelt und in ein dialektisches Verhältnis gesetzt sind. Beide Sphären wirken sich so unmittelbar und wechselseitig auf die binäre Geschlechterordnung aus (vgl. Beer 1990; Becker-Schmidt/Knapp 1995).

Innerhalb der wechselseitigen binären Geschlechterordnung sind in den letzten Jahren besonders zwei Veränderungsstränge des Wandels vom fordistischen zum post-fordistischen Geschlechterregimes hervorzuheben: *„[...] erstens die gleichzeitige Erodierung wie Intensivierung von Geschlecht als*

Strukturkategorie und zweitens der gleichzeitige Formwandel von Arbeit wie der äußererwerblichen, privaten Lebenswelt.“ (Nickel 2008: 186). Beide Phänomene führen zwangsläufig zu einer Neuorganisation von Haus- und Pflegearbeit. Allgemein unterscheidet die kapitalistisch-neoliberale Verwertungslogik von Arbeitskraft, die der Produktionssphäre inne liegt, nicht nach Geschlecht. Dies spiegelt sich jedoch nur bedingt in der Reproduktionssphäre wider, die in Deutschland – besonders Westdeutschland – weiterhin stark weiblich konnotiert ist (vgl. Trappe/Köppen 2014). So werden Fürsorgepflichten zunehmend durch neoliberale Marktmechanismen aus dem öffentlichen Sektor (Kindergarten, Kindertagesstätten, Altenheime, etc.) in den privaten kommerzialisierten Sektor verschoben. Pflege wird somit zur kommodifizierten Ware und kann eingekauft statt selber verrichtet werden. Oder aber die Fürsorgepflichten werden familialisiert. Die Verantwortung wird dann nicht mehr öffentlich, sondern auf familiärer Ebene organisiert. Dies jedoch zumeist zu Lasten von Frauen wie Mütter, Großmütter oder andere weibliche Verwandte (vgl. Lutz/Palenga-Möllnbeck 2011; Rostock 2007). Beide Entwicklungsstränge führen zu einer zunehmenden Spaltung und Polarisierung innerhalb der Genusgruppe der Frauen, da die Arbeitsteilungstrennlinien nun nicht mehr zwischen den Geschlechtern verlaufen, sondern mitten durch die Genusgruppe der Frauen. Die Summe dieser Faktoren führt dazu, dass sich Frauen letztlich zwischen Familie oder Karriere entscheiden müssen, da sich beides nicht ohne erheblichen Organisationsaufwand und/oder Unterstützung des Partners bewältigen lässt (vgl. Nickel 2008: 187f.). Auf der anderen Seite sehen sich Männer und insbesondere Väter institutionellen sowie kulturellen Handlungskrisen gegenübergestellt. So resultieren Oechsle und Reimer (2016): *„In den alltäglichen Handlungskrisen wird eine komplexe Konfiguration von Einflussfaktoren sichtbar, die das Handeln heutiger Väter prägt, Handlungsspielräume eröffnet und zugleich limitiert und Väter zwingt, sich handelnd mit diesen strukturellen, institutionellen und kulturellen Kontexten auseinanderzusetzen. Die alltäglichen Handlungskrisen von Vätern zeigen, dass das institutionelle Gefüge von Erwerbsarbeit, familialer Lebensführung und wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterpolitik in vieler Hinsicht nicht mehr zusammenpasst und zudem quer zu den kulturellen Leitbildern liegt. In diesem Sinne könnte man durchaus von einem institutional lag sprechen, einem Hinterherhinken der Institutionen hinter gewandelten Vorstellungen von aktiver Vaterschaft und egalitären Geschlechterarrangements. Gleichzeitig beobachten wir aber auch einen cultural lag, ein Beharrungsvermögen kultureller Leitbilder von Familie, Kindheit und Geschlecht gegenüber dem Wandel von Erwerbsarbeit und Familie. Wir haben es deshalb mit multiplen und simultanen Ungleichzeitigkeiten im Institutionengefüge, aber auch zwischen Institutionen und kulturellen Leitbildern sowie zwischen verschiedenen kulturellen Leitbildern zu tun.“* (ebd.: 230f.). Kulturelle Faktoren, in Form von normativen Leitbildern und Werteidealen, sowie institutionelle Faktoren, in Form von politischen und infrastrukturellen Vereinbarkeitmöglichkeiten von Arbeit und Familie, hinken somit den subjektiven Verwirklichungsansprüchen in ihrer Entwicklung hinterher, sodass das Rollenbild des Vaters, die infrastrukturellen Möglichkeiten und zuletzt die betrieblichen Ansprüche an Erwerbsarbeit nicht mehr zueinander passen. Die Ungleichzeitigkeiten führen somit für Männer sowie für Frauen zu mehreren Handlungsdilemmata, die sich nicht ohne Weiteres beheben lassen. Auch Trappe und Köppen (2014) und Wengler et al. (2009) weisen auf die enge Verwobenheit von strukturellen und kulturellen Bedingungsfaktoren für die Auf-

teilung häuslicher Reproduktionsarbeit hin, was bei Berücksichtigung der eingangs erwähnten strukturellen Kopplung von Produktions- und Reproduktionssphäre zu einem Wirkungsdreieck aus soziokulturellen Normen, ökonomischen Faktoren und institutionellen Rahmenbedingungen führt. Dieses Wirkungsdreieck ist in der Lage den unmittelbaren Einfluss auf die Aufteilung von Reproduktions- und Produktionsarbeit zwischen den Geschlechtern und die daraus entstehenden Ungleichheiten zu analysieren. Je nach Zusammensetzung der drei Faktoren sind die Geschlechterverhältnisse mehrheitlich traditionell oder egalitär konstituiert und Männer und Frauen sehen sich unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten bzw. -krisen gegenübergestellt. Denn die hinzugewonnenen Chancen des Einen, bedeuten zugleich Kompromisse und Zurückstecken des Anderen (vgl. Beer 1990, Becker-Schmidt/Knapp 1995).

Zwischenfazit

Neben den vorwiegend theoretischen Annahmen – die in den vorherigen Unterkapiteln die Strukturelevanz von Geschlecht unterstrichen haben – lässt sich die Strukturelevanz auch nochmals empirisch untermauern. Dies verdeutlichen die empirischen Ergebnisse des zweiten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung, der 2017 erschienen ist. So weist die Sachverständigenkommission in der Einleitung bereits auf die Bedeutung von Geschlecht als Ungleichheitsindikator hin: *„Die Sachverständigenkommission geht dabei davon aus, dass „Geschlecht“ nach wie vor ein wichtiger Begriff ist, um ungleiche Verwirklichungschancen und ungleiche Verteilungen von Chancen und Risiken zu beschreiben – und um Maßnahmen zu entwerfen, mit deren Hilfe Wege zu einer gleichberechtigten Gesellschaft beschritten werden können“* (SvkzG 2017: 17). Weiter konstatieren sie: *„Das Ziel der Geschlechtergleichstellung ist in Deutschland weiterhin nicht erreicht. Dies zeigt sich z. B. in nicht verwirklichten Lebensplänen und lässt sich statistisch abbilden.“* (ebd.: 18). So ist in einer fundierten Geschlechterverhältnisanalyse zu beachten, dass Geschlechtsidentitätsaneignungsprozesse, geschlechtliche Zuschreibungsprozesse sowie die resultierenden Geschlechtsrollenmuster mittlerweile mehrdeutig und teils konträr verlaufen können. Die binäre Geschlechterordnung bestimmt trotz alledem weiterhin Interaktionsprozesse und bleibt ein Ungleichheitsfaktor, neben weiteren Faktoren wie Alter, sozialer Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, etc.. Die jeweiligen Geschlechterrollen müssen innerhalb des temporalen und kulturellen Kontextes interpretiert werden. In der Geschlechterforschung herrscht mehrheitlich Einigkeit, dass die gleichzeitige Thematisierung von Geschlecht und Hierarchie zwangsläufig eine Analyse von Geschlechterungleichheiten sein muss. Maßgeblich für die Verfestigung der ungleichen Hierarchiestrukturen in Deutschland zu Lasten der Frauen sind politische, ökonomische und rechtliche Faktoren. Zudem ist die Ausdifferenzierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in Reproduktions- und Produktionssphäre abhängig von ökonomischen und institutionellen Faktoren sowie soziokulturelle Normen.

Aufbauend auf den in den vorhergegangenen Kapiteln beschriebenen Re-/Produktionsmechanismen geschlechtsspezifischen Rollenmuster, werden im folgenden Kapitel die in Deutschland vorherrschenden Geschlechtsrollenmuster unter dem Einfluss des digitalen Wandels erläutert.

3. Geschlechterrollen und Digitalisierung

In diesem Kapitel wird zunächst der aktuelle Forschungsstand zu vorherrschenden Geschlechterrollen in Deutschland erläutert, um anschließend die Einflüsse der Digitalisierung auf die Geschlechterarrangements in der Reproduktions- sowie Produktionssphäre zu analysieren. Es wird weiterhin davon ausgegangen, dass Produktions- und Reproduktionssphäre strukturell gekoppelt sind, sodass sich Digitalisierungseffekte der einen Sphäre zwangsläufig auf die andere auswirken. Weiterhin wird angenommen, dass die Digitalisierung Auswirkungen auf alle erwerbstätigen Personen hat, da nahezu jede Arbeitsbranche durch Digitalisierungseffekte beeinflusst wird. Im folgenden Unterkapitel werden zunächst die in Deutschland vorherrschenden geschlechtsspezifischen Rollenbilder im Kontext von Arbeit und Familie beschrieben.

3.1. Geschlechtsspezifische Rollenbilder im Kontext von Arbeit und Familie

Der ökonomische und gesellschaftliche Wandel zur globalisierten Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft setzt sich seit den 1960ern bis heute fort (vgl. Schimank 2012) und schlägt sich auf die Geschlechterverhältnisse in der Erwerbswelt sowie den privaten Lebensformen nieder. „[...] *[D]ie Grenzen zwischen Privatem und Öffentlichem, Arbeitszeit, Familien- und Freizeit [wurden] durchlässiger. Lebensformen pluralisierten und dynamisierten sich, und traditionelle Geschlechterrollen wurden hinterfragt.*“ (Rerrich/Jurczyk 2016: 2f.). Empirisch lässt sich dies unter anderem durch den Bedeutungsverlust der Ehe sowie der traditionellen Vater-Mutter-Kind-Familie gegenüber alternativen Lebensformen belegen. So ist die Anzahl der Eheschließungen in den letzten 65 Jahren stetig gesunken (vgl. StBA 2017). Beziehungskonstellationen werden zunehmend komplexer und Geschlechterarrangements vervielfältigen sich. Zusammengefasst bedeutet dies, „[...] *dass Familie heute nicht mehr als selbstverständlich vorgegebene Ressource für Individuen und Gesellschaft gelten kann, auf die einfach zurückgegriffen werden kann, sondern eine alltägliche und biografische praktische Herstellungsleistung darstellt.*“ (Jurczyk et al. 2014). Ebenso wie die Ehe haben traditionelle Rollenmodelle in den letzten Jahrzehnten in Deutschland an Gültigkeit verloren. Die Rolle des Mannes und zumeist zeitgleich des Vaters als Familienernährer und autoritäres Oberhaupt sowie die traditionelle Rolle der Frau als Hausfrau und Mutter erodieren zunehmend. Folgend soll zunächst der Wandel des weiblichen Rollenbildes in Deutschland und dessen Gründe analysiert werden.

Wandel des weiblichen Rollenbildes

Für den Wandel der Rolle der Frauen waren die Bildungsexpansion der 1970er, die steigende weibliche Erwerbstätigkeit und somit die zunehmende finanzielle Unabhängigkeit in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts maßgeblich mitverantwortlich. Dies führte zu selbstständigeren Bewusstseins- und Persönlichkeitsstrukturen der jüngeren Frauenkohorten, was in dem Begriff der „*Individualisierung der weiblichen Biografie*“ (Peukert 2016: 229) zusammenfassend beschrieben wird. Zentral für die Individualisierung der weiblichen Lebenszusammenhänge waren mehrere Entwicklungen: 1.) die „*demographische Freisetzung der Frauen*“ (Imhof 1981) durch die Frauen nur noch für einen ver-

gleichsweise kurzen Lebensabschnitt die Rolle als Mutter innehaben. 2.) die Dequalifizierung der Hausarbeit aufgrund von technischen und rationalistischen Substitutionsmöglichkeiten (Haushaltsgeräte, etc.). 3.) die Reformierung des Ehe- und Familienrechts 1976, die Frauen nicht mehr rechtlich zur Hausarbeit verpflichtet. 4.) die Reformierung des Scheidungsrechts, durch das Frauen nach der Scheidung selbst für ihren Lebensunterhalt aufkommen müssen, welches u.a. in steigende Scheidungszahlen mündete. 5.) die sexuelle und zudem voreheliche Freizügigkeit von Frauen sowie Verhütungsmöglichkeiten und die damit einhergehenden verbesserten Planungsmöglichkeiten von Schwangerschaften. 6.) der „*intellektuell-moralische Aufbruch der Studenten- und Frauenbewegung*“ (Peukert 2016: 230) und 7.) die Feminisierung der Bildung in Form von angeglichenen Bildungschancen zwischen Männern und Frauen sowie der Anstieg qualifizierter weiblicher Berufsarbeit. Die Feminisierung der Bildung führte maßgeblich dazu, dass sich Frauen den Ungleichheiten, denen sie unterliegen, bewusst wurden. Die wachsende Entfamiliarisierung – also die nicht mehr ausschließliche Reduzierung auf die Rolle als Hausfrau und Mutter – mündete zusätzlich in einem Anstieg der weiblichen Erwerbstätigkeit, wenn auch das Arbeitsvolumen von Frauen deutlich unter dem der Männer liegt (vgl. ebd.: 229f.). Die Differenz von weiblichen und männlichen Arbeitsvolumen wird auch als Gender Time Gap bezeichnet. So arbeiteten 2012 Männer durchschnittlich 39,8 Stunden pro Woche, während Frauen im Durchschnitt nur 30,5 Stunden vorzeigen können (vgl. Absenger et al. 2014: 42). Damit weist Deutschland eine der höchsten geschlechtsspezifischen Arbeitszeitdifferenzen in Europa auf (vgl. Kümmerling 2013). Die Differenz kommt maßgeblich durch den in den letzten 20 Jahren gestiegenen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen zustande. So stieg zwischen 1991 und 2012 der Anteil der in teilzeitarbeitenden westdeutschen Frauen von 34,3% auf 48,5% und der Anteil der ostdeutschen Frauen von 17,5% auf 35%. Wohingegen der Anteil der teilzeitarbeitenden westdeutschen Männer von 2,3% auf 9,5% und der Anteil der ostdeutschen Männer von 1,2% auf 11,8% stieg (vgl. Absenger et al. 2014: 43). Allgemein ist zu erkennen, dass der Anteil asymmetrisch beschäftigter Frauen in den letzten 20 Jahren stark zunahm. So wird Teilzeitarbeit in diesem Zusammenhang als Kompromiss, um Familie und Arbeit miteinander vereinbaren zu können, interpretiert.

Kulturelle Disparitäten der neuen und alten Bundesländer

Wie eben deutlich wurde, sind auffällige innerdeutsche Disparitäten beim Arbeitsvolumen von Frauen in West- und Ostdeutschland zu erkennen, welche auf die unterschiedlichen institutionalisierten sozialen Rollen als Hausfrau und Mutter zurückzuführen sind. So identifizieren sich Frauen in den alten Bundesländern noch häufiger mit der traditionellen Rolle als Hausfrau und Mutter als in den neuen Bundesländern. Zudem kehren Mütter in Ostdeutschland häufig früher in ihren Beruf zurück als Mütter in Westdeutschland. Dass westdeutsche Frauen häufiger und länger in der Rolle als Hausfrau verbleiben und häufiger in Teilzeit arbeiten, wie oben bereits belegt wurde, ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen: zum einen auf mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten, fehlende Berufsausbildungen der Frauen, Schwierigkeiten bei der Jobsuche sowie den weiterhin traditionellen Normen. So herrscht in Westdeutschland vorwiegend die Meinung, dass Mütter nicht arbeiten gehen sollten (vgl.

ebd.: 232). Frauen in Ostdeutschland empfinden die vorrangige Reduzierung auf die Rolle als Hausfrau und Mutter häufiger und stärker als unfair als Frauen in Westdeutschland (vgl. Trappe/Köppen 2014). Trappe und Köppen (2014) argumentieren unter Rückbezug auf Huinink, Kreyenfeld und Trappe (2012), dass dies auf unterschiedliche soziokulturelle Normierungen in Ost- und Westdeutschland hinweist, die durch die strukturellen Rahmenbedingungen geprägt sind: *„Im Sinne einer engen Verwobenheit struktureller und kultureller Bedingungsfaktoren hinsichtlich des Verständnisses von Ost-/Westunterschieden und -gemeinsamkeiten im familialen Verhalten argumentieren auch Huinink, Kreyenfeld und Trappe (2012), dass strukturelle Rahmenbedingungen auch individuelle Überzeugungen und Orientierungen prägen. Diese wirken wiederum auf die Rahmenbedingungen zurück und tragen somit zu einer spezifischen Familien- und Geschlechterkultur bei.“* (Trappe/Köppen 2014: 258). Die Unterschiede zwischen West- und Ostkultur sind auf die damaligen Leitlinien der DDR zurückzuführen. So bestand für alle DDR-BürgerInnen die Pflicht zur Arbeit. Parallel wurde die Betreuungsverantwortung für Kinder in ganztägige staatliche Betreuungseinrichtungen ausgelagert. So waren vor der deutschen Wiedervereinigung 90 Prozent der Mütter Vollzeit erwerbstätig und kehrten zumeist spätestens nach einem Jahr, nach der Geburt des Kindes in den Beruf zurück. Zwar näherten sich die mütterlichen Erwerbsquoten von West- und Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung allmählich an, allerdings ist es auch heute noch der Fall, dass sich Frauen in den alten Bundesländern häufiger in der Rolle als Hausfrau definieren als in den neuen Bundesländern (vgl. Peukert 2016: 232).

Politisch-institutionelle und rechtliche Einflussfaktoren

Die weiblichen und männlichen Rollenbilder werden zusätzlich durch rechtliche Normierungen gestützt, die das traditionelle männliche Rollenbild aufrechterhalten. Dies wird zum Beispiel durch das Ehegattensplitting deutlich, welches beide Ehepartner steuerlich gemeinsam veranlagt. So wird nicht mehr jede/r PartnerIn einzeln, sondern beide PartnerInnen gemeinsam als eine Person besteuert, welches zumeist zu Steuerersparnissen führt. Besonders lukrativ ist das Ehegattensplitting, wenn ein/e PartnerIn besonders viel und ein/e PartnerIn vergleichsweise wenig verdient, wie es häufig bei Hinzuverdiener-Ehen der Fall ist. Dies verringert den Anreiz für atypisch Beschäftigte, ihr Arbeitsvolumen zu steigern, welches zumeist auf Frauen zutrifft (vgl. Wersig 2013). Insgesamt ist Deutschland im Sinne Esping-Andersens (1990) Wohlfahrtsstaat-Typologie ein klassischer konservativer-korporatistischer Wohlfahrtsstaat. Hummelsheim (2009) fasst die konservativ-korporatistischen Charakteristika des deutschen Wohlfahrtsstaates wie folgt zusammen: *„Die sozial- und familienpolitischen Maßnahmen [des deutschen Wohlfahrtsstaates] sind konsistent in ihrer Ausrichtung auf das Familienmodell eines vollzeiterwerbstätigen Ehemannes und einer auf Haushalts- und Betreuungsarbeit spezialisierten Ehefrau, die allenfalls in Teilzeit berufstätig ist. Die Förderung der Ehe und Familie ist im Grundgesetz festgeschrieben und legitimiert die steuerliche und rechtliche Privilegierung von Ehe und Familie. Maßnahmen, die das ‚male breadwinner‘ Modell forcieren, sind das steuerliche Ehegattensplitting, ein mehrjähriger Elternurlaub sowie ein Defizit an institutioneller Betreuung für Kinder unter drei Jahren [...].“* (Hummelsheim 2009: 178). Auch wenn mit dem Elterngeld Plus und dem

Ausbau von Kindertagesstätten sozialpolitische Anpassungsmaßnahmen vorgenommen wurden, bleibt abzuwarten, inwieweit diese Regelungen die traditionellen Rollenbilder beeinflussen. Lange Zeit war die Kinderbetreuung in privater Verantwortung der Familien, besonders in Westdeutschland. Die ostdeutschen Regionen profitieren in diesem Zusammenhang noch häufig von der übergebliebenen Infrastruktur in Bezug auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten, welche aus den sozialistischen DDR-Zeiten übriggeblieben sind. Zudem weisen Frauen aus den neuen Bundesländern – wie oben bereits beschrieben – ein egalitäreres Rollenverständnis auf als Frauen aus den alten Bundesländern (vgl. ebd.: 179f.).

Die enge Verwobenheit von institutionellen und kulturellen Faktoren wurde unter anderem in Kapitel 2.6. bereits herausgestellt und wird durch die eben erläuterten sozialpolitischen Maßnahmen und den weiterhin geschlechtsspezifischen Rollenbildern in Deutschland nochmals deutlich. Institutionelle und kulturelle Faktoren sind zum einen zwar ineinander verwoben, zum anderen können sie auch konträr zueinander verlaufen. Dies lässt sich verdeutlichen am Beispiel des korporatistisch-konservativ geprägten gesamtdeutschen Wohlfahrtsstaates und dem eher egalitären Rollenverständnis in den ehemals sozialistisch geprägten neuen Bundesländern. Dies wird am folgenden Zitat von Hummelsheim – mit Rückbezug auf Parsons Rollentheorie – deutlich: *„Das Zusammenspiel von kulturellen und institutionellen Faktoren ist allerdings äußerst komplex, da die Wirkung der Kultur auf zweierlei Arten zur Geltung kommt (Parsons 1968a: 465). Auf der einen Seite formt der kulturelle Kontext die Handlungsziele einer Gesellschaft. Er definiert, welche Ziele bedeutsam und erstrebenswert sind, und strukturiert auf diese Weise die Handlungsmotivationen der Akteure. Auf der anderen Seite spiegeln sich die kulturellen Normen und Werte auch im politisch-institutionellen System wider und beeinflussen auf diese Weise die Möglichkeiten, die den Akteuren einer Gesellschaft zur Verfügung stehen, um diese Ziele erreichen zu können. Die heutigen politischen Institutionen müssen demnach auch als historisches Produkt von kulturellen Eigenarten verstanden werden (vgl. Bahle 2000; Hofstede 1996; Inglehart 1977, 1997). Auf diesem Wege hat sich eine weit reichende Kongruenz zwischen den internalisierten und institutionalisierten Werten und politischen Ausrichtungen herausgebildet. Wenn die im politischen System inkorporierten zentralen Werte mit den Werten der Menschen in Einklang stehen, werden in der Regel auch die geeigneten Mittel zur Realisierung des kulturell erwünschten Verhaltens bereitgestellt.“* (ebd.: 189). Demnach erweist sich das Zusammenspiel zwischen politisch-institutionellen Maßnahmen und unterschiedlichen kulturellen Werten und Normen aufgrund der ehemaligen Teilung Deutschlands als politisches Handlungsdilemma. So werden in Deutschland größtenteils sozialpolitische Maßnahmen beschlossen, die mit dem westdeutschen Rollenverständnis kongruent und mit dem ostdeutschen Verständnis eher divergent sind. Neben den kulturellen und institutionellen Faktoren müssen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen jedoch auch die Mittel zur Erreichung der politischen Ziele zur Verfügung stellen. So würde eine egalitäre Gleichstellungspolitik im Sinne des ostdeutschen Rollenverständnisses nur bedingt erfolgreich sein, da – im Gegensatz zu Westdeutschland – die wirtschaftliche Prosperität in den ostdeutschen Regionen fehlt (vgl. ebd.: 189f.). Folglich ist es nötig, den lokalen, kulturellen, wirtschaftlichen und institutionellen Kontext zu berücksichtigen, um geschlechtsspezifische Rollen sichtbar und verständlich zu machen.

Rollenbilder innerhalb der Produktionssphäre

Auch in Hinsicht auf das Erwerbseinkommen lassen sich geschlechtsspezifische Unterschiede ausmachen. So verdienen Frauen – trotz mittlerweile im Durchschnitt höherem Bildungsniveau – vergleichsweise weniger als Männer. Um die Verdienstunterschiede zu ermitteln, wird – ähnlich wie beim Gender Time Gap - der Gender Pay Gap (GPG) berechnet. Dieser spiegelt in unbereinigter Form die „*Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten männlicher und weiblicher Beschäftigter in Prozent der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste männlicher Beschäftigter [...]*“ (Finke/Dumpert/Beck 2017: 44) wider. Zusätzlich ist es möglich, einen bereinigten GPG zu errechnen, der unter anderem die berufliche Position, Qualifikation und Branche berücksichtigt. So konnten Finke, Dumper und Beck (2017) anschließend an vorherige Berechnungen zum dritten Mal den bereinigten und unbereinigten GPG für Deutschland auf Grundlage der vom Statistischen Bundesamt erhobenen Verdienststrukturerhebung berechnen. So lag der durchschnittliche unbereinigte GPG in Deutschland im Jahr 2006 bei 23%, 2010 bei 22% und 2014 bei 22,3%. Der bereinigte GPG lag wiederum im Jahr 2006 bei 8%, 2010 bei 7% und 2014 bei 6% (vgl. ebd.: 59). Damit sank der bereinigte GPG zwischen 2006 und 2014 um 2 Prozentpunkte, während der unbereinigte GPG stagnierte. Die AutorInnen resultieren, dass Frauen im Jahr 2014 auch bei gleicher Qualifikation, Branche und Tätigkeit je Stunde im Durchschnitt 6% weniger verdienten als Männer. Die Gründe für den geringeren Verdienst sind vielfältig. So ist zu berücksichtigen, dass die älteren arbeitenden Frauenkohorten keinen Bildungsvorsprung gegenüber den Männern aufweisen können und Frauen teilweise durch Mutterschaftszeit/-en weniger Jahre Betriebszugehörigkeit aufweisen können, was sich ebenfalls auf das Lohnniveau auswirkt. Zudem ist die Geburt von Kindern ein Karrierehemmnis, welches sich auf das Lohnniveau auswirkt. Außerdem lassen sich gegenüber Frauen aus den alten Bundesländern – durch die schnellere Rückkehr in den Beruf und dem zumeist größeren Arbeitsvolumen – Einkommensunterschiede zu Gunsten von Frauen aus den neuen Bundesländern ausmachen. Dies verdeutlicht sich zusätzlich in einem im Durchschnitt höherem Rentenniveau gegenüber Frauen aus den alten Bundesländern (vgl. Peukert 2016: 233).

Neben zeitlichen und einkommenstechnischen Unterschieden werden Frauen auch durch vertikale Segregationsmechanismen benachteiligt. So sind die Führungsspitzen von Unternehmen fast ausschließlich von Männern besetzt: „*Eine personelle Ausgewogenheit bezogen auf das Geschlecht existiert in den Vorständen und Aufsichtsräten deutscher Konzerne nicht. Die Einführung der gesetzlichen Quote ändert allmählich die Verhältnisse: Nur knapp sechs Prozent aller Vorstandsmitglieder in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen sind Ende 2015 weiblich. In absoluten Zahlen: unter den 653 Vorstandsmitgliedern sind 36 Frauen. Zwischen 2008 bis 2015 hat sich hier wenig verändert (vgl. Weckes 2016). In deutschen Aufsichtsräten fällt der Frauenanteil inzwischen günstiger aus. Etwa jedes fünfte Aufsichtsratsmitglied ist weiblich (368 Frauen/ 1.674 Aufsichtsratsmitglieder). Innerhalb von sechs Jahren ist der Anteil der Frauen an allen Aufsichtsratsmitgliedern um rund 10 Prozent gestiegen (vgl. Weckes 2016).*“ (Maschke 2017, zitiert nach: Ahlers et al. 2017: 48). Aus diesem Grund lässt sich zwar ein langsamer Wandel innerhalb der wirt-

schaftlichen Führungsspitze ausmachen, allerdings auch nur aufgrund von politischen Interventionen, die durch die gesetzliche Frauenquote für Posten in Vorständen und Aufsichtsräten konkret wurde. Unklar bleibt bis dato, was Frauen daran hindert, höhere Posten zu bekleiden. Schneider (2007) konnte bei der Befragung von 164 weiblichen und männlichen Führungskräften in deutschen Großunternehmen drei bedeutende Karrierehemmnisse für Frauen ausmachen. Es bestand nahezu einheitlich die Meinung unter den Befragten, „*dass ein männerförderndes Selektionsprinzip ('Männer fördern Männer'), die schwierige Vereinbarkeit von Kind und Karriere für Frauen und eine männerdominierte Unternehmenskultur die drei wichtigsten Karrierehindernisse darstellen. Dabei bezeichnet der Begriff der Männerkultur die in einem spezifischen sozialen Kontext dominierenden Männlichkeitsbilder und die darauf aufbauenden Erwartungsstrukturen und Routinen, die in der Regel zu einer Abwertung und Ausgrenzung von Frauen führen (Matthies 2007). So müssen Frauen in männlich dominierten Organisationen mit ihrer Weiblichkeit reflektiert umgehen, denn ein 'Zuviel' kann sie in der Wahrnehmung ihrer männlichen Kollegen zu sehr sexualisieren, und ein 'Zuwenig' kann sie ihren Kollegen als zu ähnlich und damit als Bedrohung erscheinen lassen (von Alemann 2007). Dies führt zu konfligierenden Verhaltenserwartungen.*“ (Peukert 2016: 234). Dies verdeutlicht die Konflikte, die Frauen aufgrund von Rollenpluralität einnehmen müssen, wenn sie beruflichen Erfolg in wirtschaftlichen Betrieben und Familie vereinbaren wollen. Zum einen sollen sie die Rolle der fürsorglichen Mutter und zum anderen die Rolle als ambitionierte Chefin einnehmen. Dies führt nicht selten zu konfligierenden Verhaltenserwartungen und daraus resultierenden Handlungsdilemmata. Zusätzlich erfordern Berufe in Spitzenpositionen zumeist die Unterstützung des Partners, da berufliche Überstunden und Mehraufwand nahezu unvermeidbare Nebenfolgen sind und mit der Vernachlässigung von häuslichen und familiären Pflichten einhergehen. Demzufolge werden in einer Partnerschaft zumeist Frauen in die passive Rolle gedrängt und stellen zu Gunsten des beruflichen Erfolgs des Mannes die eigenen beruflichen Ambitionen hintenan (vgl. Dressel 2005; Kleinert 2006). Zusätzlich werden Frauen in den entscheidenden Lebensphasen zwischen 25 und 40 Jahren häufig vor die Wahl einer beruflich erfolgreichen Karriere oder einer intakten Familie gestellt. Beides lässt sich nur selten miteinander vereinbaren und spiegelt sich in der geringen Beteiligung von Frauen unter 40 Jahren in Führungspositionen wider (vgl. Kleinert 2006). Der tendenziell häufigere Verzicht von Frauen, Karriere zu machen, und die Entscheidung zu Gunsten von Kindern und der Gründung einer Familie kann auf geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse zurückgeführt werden, die Frauen teilweise in die Rolle der Hausfrau und Mutter drängen, so Peukert (vgl. Peukert 2016: 235). Sollten sich Frauen jedoch zunächst für die Karriere entschieden haben, so kommt es nach einer gewissen Zeit immer häufiger zum Ausstieg aus der beruflichen Laufbahn. Bischoff (2005) stellte fest, dass Frauen ab einer bestimmten Karrierestufe nicht weiter nach oben streben, wie dies zumeist bei beruflich erfolgreichen Männern der Fall ist. Mehr als die Hälfte aller beruflich erfolgreichen Frauen in der ersten Managementebene entscheiden sich für den Verzicht eines beruflichen Aufstiegs, zu Gunsten von Familie, Freizeit und weniger Stress (vgl. ebd.).

Bei Rückbezug auf die obige Annahme – benachteiligender Partizipationsmöglichkeiten für Frauen in der Produktionssphäre – von Ursula Beer ist zu erkennen, dass der von ihr beschriebene marktliche

Sekundärpatriarchalismus weiterhin seine Gültigkeit besitzt. So nehmen Frauen, unter anderem aufgrund von männerfördernden Selektionsprinzipien, innerhalb einer männerdominierten Unternehmenskultur und den mangelnden Lösungsmöglichkeiten für die Vereinbarkeit von Kind und Karriere, zumeist niedrigere und schlechter bezahlte Berufe in Kauf als Männer. Daran anknüpfend stellte Abele (2003) fest, dass gut ausgebildete Akademikerinnen eher zu einem kompromiss- und integrationsorientierten Arbeits- und Lebensmodell tendieren. Dies erschwere zwar die Organisation einer erfolgreichen Karriere, Frauen seien aufgrund der höheren Kompromissbereitschaft jedoch auch mit niedrigeren Karrierepositionen zufrieden, so Abele. Zusätzlich werden Frauen auch durch im Sozialisationsprozess internalisierte stereotypische Vorstellungen über die Rolle als Frau beeinflusst. Berufstätige Mütter – besonders mit Kleinkindern – werden heutzutage immer noch häufig mit dem Vorwurf der „Rabenmutter“ konfrontiert, wie oben bereits angedeutet. Aus diesem Grund sind weiterhin die Hälfte aller Akademikerinnen zwischen 35 und 46 Jahren kinderlos (vgl. Peukert 2016: 235f.). Entscheiden sich Frauen – neben der Gründung einer Familie mit Kindern – für den Weg einer Karriere in Führungspositionen, hat dies Einfluss auf die sozialen und wirtschaftlichen Führungskompetenzen. Dies belegt die Studie von Lukoschat und Walther (2006) in der bundesweit 500 Mütter in Führungspositionen befragt wurden. Zudem schafft die Familienverantwortung einen zusätzlichen Puffer zum Stress des Berufsalltags, welches Überlastungserscheinungen vorbeugt. Auch konnte in der Studie nachgewiesen werden, dass ein Großteil der befragten Mütter von ihren Partnern unterstützt wird, sodass die familiäre Verantwortung egalitär/er aufgeteilt wird. Weibliche Führungskräfte scheinen somit durch die lebenslange Konfrontation mit weiblich konnotierten Tätigkeiten berufliche sowie außerfachliche Kompetenzen zu erwerben, die ihnen bei der Bewältigung beruflicher Herausforderungen einen Vorteil verschaffen: *„Nicht nur die ‚soft skills‘ (wie Kommunikation, Integrationskraft und Delegationsfähigkeit) sind bei weiblichen Führungskräften stärker ausgeprägt. Die Managerinnen übertreffen ihre Kollegen in sämtlichen Managementfähigkeiten, auch in Entschlusskraft, Innovationsfähigkeit, Führungskompetenz und anderen, traditional dem Mann zugeschriebenen Qualitäten.“* (Assig/Beck 1998, zitiert nach: Peukert 2016: 236).

Wie oben bereits erläutert ist die Individualisierung der weiblichen Lebensbiographie ursächlich für die steigende weibliche Erwerbsbeteiligung. Das traditionelle männliche Ernährermodell scheint somit langsam an Determinationskraft zu verlieren. Bei Betrachtung der empirischen Realität stellt sich der emanzipatorische Fortschritt jedoch nur bedingt linear und homogen dar. So arbeiten Frauen – wie oben bereits erläutert – im Durchschnitt häufiger in Teilzeitanstellungen mit geringerem Arbeitsvolumen als Männer. Pfau-Effinger (2001) bezeichnet diese Art von Partnerschafts-/Ehekonstellation als modifiziertes Ernährermodell oder Hinzuverdiener-Ehe, in dem die Frau zwar erwerbstätig ist, jedoch einen geringeren Teil zum Haushaltseinkommen beisteuert. Frauen gehören aufgrund des zunehmenden Bildungsniveaus und der wachsenden Erwerbsbeteiligung jedoch nicht mehr per se zu einer Risikogruppe, die von Armut bedroht ist. Die durchschnittliche Armutsquote der Frauen in Deutschland lag zwischen 2009 und 2011 nur noch um 1,7% über der der Männer. Jedoch sind besonders alleiner-

ziehende Frauen, Frauen mit mehreren Kindern und Frauen nach einer Scheidung von Armut bedroht, da ihnen häufig die Absicherung durch den (Ehe-)Partner fehlt (vgl. Geißler 2014). Zudem weisen nicht nur Hinzuverdiener-Modelle Konflikte auf, sondern auch Partnerschaftskonstellationen in denen beide PartnerInnen im gleichen Umfang erwerbstätig sind. So ist zum einen die doppelte Arbeitsbelastung eine Herausforderung für die Familie, zum anderen übernehmen Frauen in Doppelverdiener-Haushalten im Durchschnitt im größeren Umfang häusliche Reproduktionstätigkeiten. Aus der Zeitbudgetstudie 2015 des Statistischen Bundesamtes (StBA 2015) geht hervor, dass weiterhin Zweidrittel der Frauen in Deutschland die häuslichen Reproduktionstätigkeiten erledigen. Diese doppelte Vergesellschaftung – wie der Ansatz von Becker-Schmidt genannt und oben bereits ausführlich erläutert wurde – führt zu einer Mehrbelastung der Frauen, trotz gleicher Einbindung in die Produktionssphäre (vgl. Peukert 2016: 238f.).

Wandel des männlichen Rollenbildes

Wurde bis dato hauptsächlich das weibliche Rollenverständnis und dessen Wandel berücksichtigt, ist es ebenfalls nötig, die sozialen Rollenzuschreibungen in Produktions- und Reproduktionssphäre für Männer zu analysieren. So greift Onnen (2016) auf eine sozialkonstruktivistische Perspektive zurück und erläutert ihren theoretischen Ausgangspunkt, von dem aus sie den Rollenwandel des Mannes beschreibt. Sie geht davon aus, dass sich durch die gesellschaftlich zugeschriebenen Rollenvorstellungen eine strikte Trennung zwischen Produktions- und Reproduktionssphäre entwickelte, die die Rolle des Mannes maßgeblich beeinflusste: *„Zum ‚Mann-Sein‘ gehörten immer schon ökonomische Unabhängigkeit und die Verpflichtung der Absicherung der eigenen Familie – hingegen gehörte nie zum ‚Frau-Sein‘ die eigenständige ökonomische Absicherung oder gar der Wunsch nach einem ‚Normalarbeitsverhältnis‘. Durch diese kulturelle vorgefertigte Geschlechterordnung konnten sich ‚Normalitätsunterstellungen‘ verfestigen, die sich in den Bereichen Versorgungstätigkeiten, Geld- und Zeitmanagement und innerfamiliäre Aufgabenteilung ausdrücken [...]“* (ebd.: 71). Wie oben bereits im Zusammenhang mit weiblichen Lebensverläufen erläutert, hat der Individualisierungstrend ebenfalls Effekte auf das männliche Rollenbild. So werden Lebensverläufe allgemein häufiger diskontinuierlicher und instabiler, welches den hegemonialen Status des Mannes als Familienernährer und die ökonomische Absicherung der Familie erodieren ließ. Zudem können Frauen zunehmend ein gleiches, wenn nicht höheres Bildungs- und Einkommensniveau aufweisen wie ihre Partner, welches zu steigender weiblicher Autonomie führt. Diese beiden Entwicklungen stellen das ursprüngliche männliche Rollenbild als hegemoniales Familienoberhaupt in Frage (vgl. ebd.: 71f.). In Hinsicht auf das männliche Rollenbild als Vater lässt sich zwar feststellen, dass sich Väter im Durchschnitt häufiger um die eigenen Kinder kümmern. Häusliche Aufgaben bleiben jedoch zumeist weibliche Reproduktionstätigkeiten (Born/Krüger 2002: 15). Die Entwicklung des männlich und zumeist väterlichen Rollenbildes fasst Onnen wie folgt zusammen: *„Das Beispiel der innerfamiliären Arbeitsteilung verdeutlicht, stellvertretend für den Komplex der ehelichen Machtbeziehungen und der Hegemonie der Männlichkeit: Die Rollenveränderungen von Frau und Mann sind nicht in gleicher Geschwindigkeit abgelaufen. Das*

Rollenverständnis von Männern und Frauen ist zwar im Wandel begriffen, dennoch versteht sich die Mehrzahl der Väter immer noch als Ernährer (mehr als 80 % sind Vollzeit erwerbstätig, und zwar unabhängig vom Alter ihrer Kinder (BMFSFJ 2012, S. 87)), möchte sich aber auch an der Kindererziehung beteiligen mit dem Resultat, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie allein ein Problem der Mütter ist [...].“ (Onnen 2016: 72). Mit Rückbezug auf die in Kapitel 2.5. erläuterte Annahme des familiären Sekundärpatriarchalismus von Beer (1990) und in Kombination mit den Ergebnissen von Onnen (2016) ist zu erkennen, dass sich der Wandel der weiblichen und männlichen Rollenbilder gleichzeitig vollzieht und verschiedenen Einflüssen unterliegt. So erodiert die familiäre Hegemonialstellung des Mannes sowie das Normalarbeitsverhältnis als Leitbild durch das sich wandelnde Rollenverständnis und die wachsende Unabhängigkeit von Frauen (vgl. Scheele 2004: 173). Andererseits sind Frauen zumeist von ihrem Partner abhängig, wenn sie vor der Entscheidung von Karriere oder Familie bzw. dessen Vereinbarkeit gestellt werden. Die zunächst finanzielle Abhängigkeit der Frauen wurde zwar abgeschwächt, aber in gewisser Weise durch eine für die Familiengründung notwendige partnerschaftliche Unterstützung abgelöst. Frauen haben zwar vermehrt die Möglichkeit, eine eigenständige finanzielle Grundlage zu erwirtschaften, müssen dies jedoch häufig auf Kosten der eigenen Familienplanung tun, wenn sie nicht durch den Partner unterstützt werden. Männer hingegen beharren mehrheitlich auf ihrer Rolle als in Vollzeit arbeitender Ernährer der Familie. Dies ist jedoch nur möglich, wenn die Partnerin zum größeren Teil die häuslichen Reproduktionsarbeiten übernimmt. Die beiden Rollenverständnisse von Männern und Frauen sind somit nicht ohne Kompromisse auf eine der beiden Seiten zu lösen, und wie bereits erläutert, verzichten zumeist Frauen auf ihren beruflichen Erfolg zu Gunsten einer intakten Familie mit Kindern.

3.2. Einfluss des digitalen Wandels auf Geschlechterrollen

Nachdem die in Deutschland überwiegend vorherrschenden geschlechtsspezifischen Rollenbilder im Kontext von Arbeit und Familie sowie unter rechtlichen und politisch-institutionellen Einflüssen erläutert wurden, wird folgend auf die geschlechtsspezifischen Effekte des digitalen Wandels eingegangen. Zunächst wird aus einer Makroperspektive erläutert, wie sich Digitalisierungseffekte generell auf die Arbeitsorganisation sowie dessen Anforderungen ausgewirkt haben. Im Anschluss wird aus einer Mikroperspektive verdeutlicht, welche sozialen Veränderungen die Digitalisierung für ArbeitnehmerInnen mit sich bringt.

Digitalisierungseffekte innerhalb der Produktionssphäre

Ob „Wirtschaft 4.0“, „Arbeit 4.0“ oder „Industrie 4.0“, alle drei Begrifflichkeiten thematisieren die Neuartigkeit digitalisierter Arbeit und die damit einhergehenden Möglichkeiten sowie Herausforderungen für Unternehmen, ArbeitgeberInnen sowie ArbeitnehmerInnen. An den Begrifflichkeiten wird jedoch deutlich, dass Digitalisierung zumeist mit einem ökonomischen Fokus versehen ist. So wird Digitalisierung im gesellschaftlichen Diskurs bis dato als vorwiegend technische Transformation verstanden, die analoge Prozesse automatisiert bzw. technologisiert. Durch die Annahme, dass die Repro-

duktions- und Produktionssphäre miteinander strukturell gekoppelt sind, müssen die digital-technologischen Transformationen jedoch in beiden Sphären Folgen mit sich bringen. Aufgrund dessen dürfen neben den technischen Aspekten subjektive und arbeitsorganisatorische Wandlungsprozesse nicht vernachlässigt werden, die mit den Digitalisierungsprozessen einhergehen. Kuhlmann und Schuhmann (2015) weisen zusätzlich darauf hin, „[...] dass die Anforderungen, Problemlagen und Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt nur teilweise als Folgen oder Begleiterscheinungen der sukzessiven Durchdringung der Fabriken insbesondere mit computergesteuerten Maschinen und Produktionssystemen verstanden werden können. Veränderte Geschäftsstrategien und arbeitspolitische Konzepte sowie sich wandelnde Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit spielen letztlich eine deutlich größere Rolle.“ (ebd.: 127). Deshalb wird zunächst auf die grundlegenden Veränderungen innerhalb des Arbeitsmarktes auf die Beschäftigungsverhältnisse sowie die Arbeitsorganisation in Unternehmen innerhalb der letzten Jahrzehnte eingegangen. Abstrakt zusammengefasst können drei Hauptwandlungsprozesse ausgemacht werden: 1.) die Flexibilisierung von Arbeit (vgl. Kratzer et al. 2003), 2.) die Entgrenzung von Arbeit (vgl. Gottschall/Voß 2005) und 3.) die Subjektivierung von Arbeit (vgl. Minssen 2012; Voß/Pongratz 2003). Die drei Wandlungsprozesse stellen sich wie folgt dar:

1.) Der Prozess der Flexibilisierung von Arbeit beschreibt zum einen die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowie der Arbeitszeit. Fluide Arbeitszeitmodelle bieten ArbeitnehmerInnen mehr Gestaltungsspielräume in der Strukturierung ihrer Arbeit sowie des Privatlebens. Tendenziell lässt sich dadurch Familie und Arbeit besser miteinander vereinen. Flexible Arbeitszeiten erfordern jedoch auch ein erhöhtes Maß an individuellen und sozialen Koordinationsaufwand (vgl. Herrmann-Stojanow/Rinderspracher 2001: 636). „Die zeitliche und örtliche Entgrenzung der Arbeit führt derweilen dazu, dass Beschäftigte zwar zunehmend selbst bestimmen können, wann und wo sie arbeiten, dafür aber oft eine zeitliche Ausdehnung und qualitative Verdichtung der Arbeit hinnehmen müssen.“ (Oliveira 2017: 57). Zudem beginnen ArbeitnehmerInnen in diesem Zusammenhang häufig die Ziele des Unternehmens zu internalisieren und setzen sich zusätzlich unter Druck, um Zielvorgaben des Unternehmens in determinierten Zeiträumen zu erfüllen (vgl. Hensche 2001: 602f.). Zusätzlich wirken sich flexible Arbeitsmodelle auf das Privatleben aus. So wird es schwieriger, feste Zeiträume zu finden, in denen ArbeitnehmerInnen mit dem/der PartnerIn, Eltern, Kindern, Freunden, etc. Zeit verbringen können (vgl. Garhammer 1999: 462). Um doch noch ausreichend Zeit für das soziale Umfeld und Freizeitaktivitäten zu finden, wird häufig Zeit für die physiologische Regeneration sowie Mediennutzung geopfert. Mangelnde Regenerationen führen langfristig jedoch zu Überlastungserscheinungen bis hin zu psychischen Erkrankungen. In diesem Fall erweisen sich besonders Männer als Risikogruppe, da selbstorganisiertes Arbeiten für sie häufiger in Überstunden mündet, was in einer schlechteren Work-Life-Balance endet (vgl. Kratzer et al. 2003; Schiemann 2006). Frauen wiederum versuchen häufiger, die durch selbstorganisierte Arbeit gewonnene Zeit für eine Harmonisierung von Beruf und Familie zu nutzen (vgl. Ahlers/Lott 2017). Der potenziell positive Flexibilisierungseffekt für die

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit kann unter diesen Voraussetzungen wieder zunichtegemacht werden (vgl. Gregory/Milner 2009; Lott 2015; White et al. 2003).

2.) Der Trend zur Entgrenzung von Arbeit wurde ausführlich von Gottschall und Voß (2005) beschrieben und sie unterscheiden zwischen mehreren Dimensionen von Entgrenzungsprozessen. So ist die soeben beschriebene Flexibilisierung von Arbeitszeit zugleich ein Prozess zeitlicher Entgrenzung. Räumliche Entgrenzung greift den Aspekt auf, Arbeit durch technologische Hilfsmittel von zu Hause aus oder mobil zu erledigen. Durch die zunehmende Mobilität erodiert der Betrieb als fester Arbeitsort. Dies geht mit einer sozialen Entgrenzung einher, durch die der Trend zu Team- und Projektarbeiten in digitalen Netzwerken beschrieben wird. Die Form der Zusammenarbeit mit ortsansässigen ArbeitskollegInnen wird, aufgrund der vereinfachten digitalen Kontaktaufnahme zu KollegInnen aus anderen Firmen/Projekten/etc., reorganisiert. Des Weiteren beschreibt die Dimension der betriebsorganisatorischen Entgrenzung den Trend zur Rationalisierung und Ökonomisierung von Arbeitsprozessen. Durch digitale Technologien werden vorhandene Arbeitsvorgänge überprüft und wenn möglich optimiert. Aufgrund der neuen Möglichkeiten durch die zeitlichen, räumlichen und sozialen Entgrenzungsprozesse setzen Unternehmen häufig auf betriebsorganisatorischer Ebene an, um mehr Ertrag mit weniger Mitteln, also größere Profite zu erwirtschaften. Dies passiert nicht selten zu Kosten steigender Arbeitsbelastung der ArbeitnehmerInnen. Zuletzt ist durch die politische Deregulierung und die damit einhergehende Flexibilisierung von Arbeitsformen (z.B. die vereinfachte Überlassung von Leiharbeitern im Rahmen des Arbeitsüberlassungsgesetzes) ein Prozess rechtlicher Entgrenzung zu erkennen, der ArbeitnehmerInnen weniger Sicherheit und mehr Flexibilität im Erwerbsleben abverlangt (vgl. Gottschall/Voß 2005).

3.) Der Trend zur Subjektivierung von Arbeit knüpft an die Prozesse der Flexibilisierung und der Entgrenzung an und beschreibt die in 1.) bereits angedeutete erhöhte Selbstorganisationsanforderung von ArbeitnehmerInnen. Unternehmen lagern Arbeitsorganisationsaufgaben in ihre soziale Umwelt, also die ArbeitnehmerInnen, aus, um Kosten zu sparen und Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten. Dies passiert jedoch zu Lasten der ArbeitnehmerInnen, die nun gefordert sind Zielvorgaben des Unternehmens mit gegebenen Mitteln selbstständig zu erreichen. Zusätzlich dazu müssen sie sich fachliche und soziale Kompetenzen in ihrem privaten Umfeld aneignen und diese wiederum in ihren beruflichen Alltag integrieren. Wie in Kapitel 3.1. bereits erläutert, weisen Mütter ein erhöhtes Maß an sozialen Kompetenzen auf, die sie sich durch die Pflege- und Sorgeverantwortung für ihr Kind angeeignet und letztlich in den beruflichen Alltag integriert haben. Der Trend der Subjektivierung von Arbeit geht soweit, dass ArbeitnehmerInnen in manchen Branchen gezwungen sind ihre individuelle Arbeitskraft in Verbindung mit fachlichen und sozialen Kompetenzen aktiv auf dem Arbeitsmarkt zu vermarkten. Pongratz und Voß (2003) prägten in diesem Zusammenhang den Begriff des „Arbeitskraftunternehmers“, der seine Arbeitskraft ökonomisieren muss und die private Lebensführung verbetrieblicht, also im Sinne des beruflichen Erfolgs strukturiert (vgl. Minssen 2012; Pongratz/Voß 2003).

Die Prozesse der Flexibilisierung, Entgrenzung und Subjektivierung greifen reziprok und inhaltlich ineinander und sollten integrativ verstanden werden. So wurde bereits deutlich, dass Flexibilisierungs- und Subjektivierungsprozesse eng ineinander verzahnt sind. Es soll jedoch auch darauf hingewiesen werden, dass die drei Entwicklungsstränge von Heterogenität und Ambivalenz geprägt sind. So weisen bei weitem nicht alle Arbeitsgebiete diese Tendenzen auf bzw. nur im geringem Ausmaß. Zum einen, weil es technologisch und arbeitsorganisatorisch nicht möglich ist (z.B. aufgrund von festen Schichtwechseln mit rigiden Arbeitsabläufen), andererseits, weil sich gewisse Arbeitsfelder als innovations-träger erwiesen haben und neue technische Entwicklungen (noch) nicht implementiert wurden (vgl. Sauer 2003). Auch soll nicht verschwiegen werden, dass die drei Transformationsprozesse durchaus Chancen für ArbeitnehmerInnen mit sich bringen, ihr Arbeitsleben flexibler und selbstbestimmter zu gestalten, wenn die Arbeitsbelastung durch ökonomische, politische und/oder rechtliche Maßnahmen eingegrenzt werden. Zusammengefasst kann resultiert werden, dass die drei Entwicklungen die heutige Arbeitswelt maßgeblich prägen und auch in Zukunft mitbestimmen werden. Allgemein können Flexibilisierungs-, Subjektivierungs- und Entgrenzungsprozesse Chancen für neue Freiheiten in der Arbeitsgestaltung und Gefahren der Überlastung und Ausbeutung zugleich bedeuten (vgl. u.a. Beck 1986; Beck-Gernsheim 1994).

Geschlechtsspezifische Perspektive auf Digitalisierungseffekte

Die Digitalisierung und Technologisierung der Alltags- und Arbeitswelt beschleunigen und teilweise verstärken die Prozesse zusätzlich. Dies wurde unter anderem im Rahmen der räumlichen Entgrenzungsprozesse durch die Implementierung digitaler Plattformen deutlich. So wurden in zahlreichen betriebswirtschaftlichen und auch arbeits- und industriesoziologischen Studien die neue Form mobiler Arbeitsorganisation untersucht (vgl. u. a. Stettes 2016; Kutzner 2017). Vernachlässigt wird jedoch die geschlechtsspezifische Perspektive auf Digitalisierungseffekte. So erweist sich die betriebswirtschaftliche Forschung, aber auch die Arbeits- und Industriesoziologie auf diesem Auge als blind (vgl. Ahlers et al. 2017: 4f.). Dies liegt unter anderem daran, dass Studien zur Digitalisierung und Arbeit 4.0 zumeist auf die eher männlich besetzten Industriebranchen ausgerichtet sind. Der tertiäre Dienstleistungssektor, in dem vermehrt Frauen beschäftigt sind, wird unter diesen Umständen unterbelichtet oder gar ausgeblendet. Dies führt zu einem Forschungsungleichgewicht in der Studienlage zu Digitalisierungseffekten in Industrieberufen und Dienstleistungsberufen (vgl. Oliveira 2017:25f.). Ahlers et al. (2017) versuchen in ihrem Diskussionspapier: „*Genderspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt*“ die Forschungslücke aufzuarbeiten und durch eine geschlechtsspezifische Perspektive auf Digitalisierungsprozesse zu ergänzen. Sie verstehen den digitalen Wandel nicht nur als rein technischen Prozess, sondern vielmehr als miteinhergehende soziale Transformation, der das Potenzial innewohnt, bestehende Geschlechterungleichheiten zu verändern (vgl. ebd.: 6). Klenner und Lott (2017: 9) sehen in drei Bereichen Chancen, die Arbeitsbedingungen durch die Digitalisierung flexibler und zu Gunsten von Personen mit Fürsorgepflichten zu gestalten. So wäre es möglich den oben erwähnten Gender Time Gap durch digitale Arbeitsplätze zu verringern, wenn die Digitalisierung gezielt dafür genutzt

wird das Arbeitsvolumen von Frauen zu erhöhen. Dies sollte jedoch mit Rücksicht auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie passieren. In diesem Zusammenhang kann der digitale Wandel die Abkehr von einer betrieblichen Präsenzkultur fördern, die es besonders Personen mit häuslicher Betreuungsverantwortung ermöglicht von zu Hause aus zu arbeiten (vgl. Carstensen 2015). Dies sei jedoch nur möglich, wenn zum einen Entgrenzungs- und Arbeitsintensivierungsprozesse eingedämmt und gesteuert werden und zum anderen der digitale Wandel im Interesse der Beschäftigten gleichstellungspolitisch gestaltet wird, so Klenner und Lott. Auch Oliveira (2017) verweist darauf, dass *„[d]ie Chancen der Digitalisierung [...] nur zum Zuge kommen [können], wenn die Nutzungsweisen der digitalen Technologien nicht mehr von der ‚Rund-um-die-Uhr‘-Arbeitskultur bestimmt werden.“* (ebd.: 56). Zudem besteht die Gefahr, dass auch neu entstandene Arbeitsformen geschlechtsstereotypische Erwartungen und Benachteiligungen reproduzieren und das Gleichstellungspotenzial verpufft (vgl. Klenner/Lott 2017). Diese Gefahr besteht zum Beispiel beim vermehrten Arbeiten mit Netzwerken und Plattformen. Digitale Plattformen werden zunehmend genutzt, um Transaktionskosten von Arbeitsprozessen zu senken. Die vermehrte Arbeit in Netzwerken kann eine Chance sein, Frauen – besonders Frauen mit Fürsorgepflichten – zusätzlich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dem steht jedoch der Trend entgegen, dass Dienstleistungen im Rahmen des Online-Freelancing nur noch für Projekte eingekauft werden. Beschäftigungen werden somit von vornherein befristet und von Unternehmen nur noch kurzfristig bei Bedarf eingekauft, was letztlich zum Anstieg unsicherer, asymmetrischer Beschäftigungsverhältnisse führt (vgl. Benner 2015; Bertschek/Ohnemus/Viete 2016). In Deutschland ist der Trend zwar noch nicht überdurchschnittlich ausgeprägt. In den USA zeigt sich jedoch bereits, dass das Arbeiten auf Crowdfunding-Plattformen ein vornehmlicher Arbeitsmarkt für Frauen ist (vgl. Marvit 2014). Oliveira (2017) kommt zu dem ambivalenten Schluss: *„Die Plattformisierung ist ein Ausdruck immer prekärer Arbeitsbedingungen, ermöglicht aber Frauen aus ökonomisch schwachen Gegenden eine existenzsichernde Arbeit, zu der sie bisher keinen Zugang hatten.“* (ebd.: 57). So gilt auch in diesem Fall, dass der Trend zum Crowdfunding – in Form von Online-Freelancing – politisch gesteuert und begrenzt werden muss. Dies sollte besonders im Interesse von Frauen liegen, um sozialverträgliche Chancen für den erweiterten Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen (vgl. Müller/Schildmann 2017).

Substitutionspotenziale bestimmter Branchen, Berufe und Tätigkeiten

Generell wird die Digitalisierung politisch sowie medial als eine der „Big Challenges“ der kommenden Jahrzehnte postuliert. Im gleichen Atemzug werden häufig dystopische Szenarien mit einhergehenden Arbeitsplatzverlusten prognostiziert, welche in der Forschung als Substitutions-Hypothesen bezeichnet werden. So errechneten Frey und Osborne für den US-amerikanischen Arbeitsmarkt, dass 47 Prozent aller vorhandenen Berufe eine hohe Automatisierungswahrscheinlichkeit aufweisen. Jedoch lässt sich bei dieser Studie kritisieren, dass die beiden Forscher komplette Berufe und nicht die einzelnen Tätigkeiten nach ihrer Substitutionswahrscheinlichkeit berechnet haben. Dengler und Matthes (2015) sowie Bonin et al. (2015) übertrugen die Methode von Frey und Osborne und berech-

neten die Substitutionswahrscheinlichkeit für den deutschen Arbeitsmarkt. Sie ersetzen jedoch Berufe als komplexes Tätigkeitsbündel und nutzen lediglich spezifische Tätigkeiten als Rechengrundlage. So errechneten sie für Deutschland einen Anteil von zwölf Prozent aller Tätigkeiten, die mit hoher Wahrscheinlichkeit durch algorithmische Techniken ersetzt werden könnten. Ob Männer oder Frauen vermehrt von den Rationalisierungsprozessen betroffen wären, bleibt unklar. So ist vielmehr die Art der Tätigkeit und dessen Ausführung von Bedeutung: *„Alle Studien sind sich einig, dass ein hohes Qualifikationsniveau vor Automatisierung schützt: Je höher die kreativen, situativen, analytischen und interaktiven Anteile in einer Tätigkeit sind, desto weniger sind sie – trotz der Fortschritte in der künstlichen Intelligenz – durch Computer und andere technologische Entwicklungen substituierbar. Das betrifft z. B. lehrende, soziale oder situativ koordinierende und organisatorische Aufgaben [...]“* (Voss 2017, in: Ahlers et al. 2017: 29). Ein Großteil der im Zitat erwähnten Studien kommt zu dem Schluss, dass stereotypisch männliche sowie weibliche Berufe von der Automatisierung gleichermaßen betroffen sein werden. Dengler und Matthes (2015) prognostizieren, dass vor allem Helfer- und Fachkrafttätigkeiten substituierbar sind. Zudem sind Berufe in der Industrieproduktion am ehesten betroffen, wohingegen Berufe der sozialen und kulturellen Dienstleistungen ein geringes Automatisierungsrisiko aufweisen. Die beiden Autorinnen weisen jedoch auch darauf hin, dass es unwahrscheinlich ist, dass ganze Berufe verschwinden, sondern sich diese vielmehr in gewisser Weise verändern werden (müssen) (vgl. ebd.). In ihrer aktuellen Analyse im Auftrag für das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) bestätigen Dengler und Matthes ihre vorherige Einschätzung noch einmal und präzisieren, dass das Substituierbarkeitspotenzial mit steigendem Anforderungsniveau des Berufsbildes sinkt. Allerdings werden aufgrund wirtschaftlicher, ethischer oder rechtlicher Hindernisse nur ein Teil der Potenziale ausgeschöpft und die Berufe ändern sich trotz potenzieller Einsatzmöglichkeiten neuer Technologien nur langsam (vgl. Dengler/Matthes 2018). Auf der anderen Seite entstehen insbesondere MINT-Berufe, die eher männlich stereotypisiert sind sowie Lehr- und Pflegeberufe, die eher weiblich stereotypisiert sind (vgl. Voss 2017: 29). Zudem nimmt die Dynamik zwischen wegfallenden und neu entstehenden Jobs zu, sodass es zu einer schnelleren Allokation von Beschäftigungsstellen kommt (vgl. Warning/Weber 2017). Voss (2017) sieht in diesem Zusammenhang einen gestalterischen Auftrag bei der Politik, ArbeitgeberInnen und Beschäftigten, den digitalen Wandel aktiv zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen zu gestalten (vgl. Voss 2017).

Müller, Schildmann und Voss (2017) stellen sich daraufhin die Frage, ob Frauen aufgrund der in Zukunft wachsenden Nachfrage nach Lehr- und Pflegeberufen die Gewinner der Digitalisierung sein werden. Fakt ist, dass die zumeist von Frauen verrichteten sozialen und pflegerischen Dienstleistungen bei geringer sozialer und ökonomischer Anerkennung schlechte Arbeitsbedingungen aufweisen. Zusätzlich gibt es zumeist nur geringe Aufstiegschancen bei teils hoher physischer und psychischer Belastung sowie befristeten Arbeitsverträgen (vgl. Oliveira 2017: 63). Daher scheint es auf den ersten Blick so zu sein, dass Frauen durch die Aufwertung von Pflegeberufen die Gewinner der Digitalisierung werden könnten. Es darf allerdings nicht vernachlässigt werden, dass die wachsende Nachfrage

an Pflegeberufen die geschlechtsspezifischen Berufsbilder weiter verfestigen würde, wenn Frauen gezielt in die Branche strömen. Zusätzlich dazu prognostiziert die Bertelsmann Stiftung (2015), dass der Lohn in der überproportional von Frauen besetzten Dienstleistungsbranche weniger schnell steigen wird als in vornehmlich von Männern besetzten Industriebereichen. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass Lehr- und Pflegeberufe häufig staatlich organisiert sind und sich der Gehaltsanspruch nicht am wirtschaftlichen Fortschritt orientiert wie in Unternehmen der freien Marktwirtschaft (vgl. Voss 2017). Zudem zielen Lehrinstitutionen und (soziale) Dienstleistungseinrichtungen nicht primär auf hohe Produktivitätsraten bzw. Profite ab, da sie keiner mehrwertschaffenden Wirtschaftslogik folgen. Soziale Dienstleistungen sind größtenteils Reproduktionstätigkeiten, die gesellschaftlich notwendig, aber materiell nicht sichtbar bzw. immer wieder vom neuen erforderlich sind. Aufgrund dessen fehlt bis heute für soziale Dienstleistungen sowie für häusliche Reproduktionsarbeit die gesellschaftliche Anerkennung, die sich ebenfalls im geringen Berufsprestige und der schlechteren Belohnung im Gegensatz zu anderen Branchen widerspiegelt (vgl. ebd.). Auch die Folgerung, dass Frauen eher in sozialen und Männer eher in technischen Branchen Chancen durch die Digitalisierung haben werden, obliegt einer grundlegend problematischen Annahme. So werden – durch die geschlechtsspezifische horizontale Segregation in „typisch“ männliche und weibliche Arbeitsbereiche – Geschlechtsstereotypen im Zuge der Digitalisierung erneut reproduziert (vgl. Marrs, Bultemeier, Boes 2015). Zudem ist in der Vergangenheit schon häufig zu beobachten gewesen, dass Arbeitsbereiche, in denen der Anteil weiblicher Erwerbstätigkeit anstieg, abgewertet wurden (vgl. Kutzner 2017: 124). Frauen stoßen zudem auch in den männlich stereotypisierten MINT-Berufen auf benachteiligende Strukturen. So ist zum einen die Anzahl der Informatik-Studentinnen in den letzten Jahren zurückgegangen. Zum anderen brachen zahlreiche Absolventinnen, die in der Programmierbranche begannen zu arbeiten, ihre branchenspezifische Karriere ab, da sie sich „*die männlich geprägte Kultur in der Tech-Wirtschaft nicht antun wollen.*“, so berichtete die in der Einleitung zitierte SZ-Reporterin Alexandra Borchardt (2016).

Bis hierhin ist zu konstatieren, dass die Digitalisierung sowohl Chancen als auch Risiken, für Männer und Frauen zugleich und insbesondere für ArbeitnehmerInnen, mit sich bringt. So verweist Pfeiffer (2015) in diesem Zusammenhang auf den Gestaltungsauftrag von Politik, ArbeitnehmerInnen sowie ArbeitgeberInnen und resultiert: „*Was morgen Realität werden könnte, [ist] [...] immer Ausdruck des Wollens entscheidender und gestaltender Akteure in Wirtschaft und Gesellschaft.*“ (ebd.: 19 f.). Aufgrund dessen sind alle gesellschaftlichen Akteure dazu aufgerufen, den digitalen Wandel sozialverträglichen zu Gunsten aller zu gestalten.

Digitalisierungseffekte und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Ebenso hat die Digitalisierung – wie zu Anfang des Kapitels erwähnt – Einfluss auf die Reproduktionssphäre. So belegen zahlreiche Studien, dass durch die Digitalisierung eine Grenzverschiebung zwischen Reproduktions- und Produktionssphäre zu erkennen ist (vgl. Lott 2015; Absenger et al. 2014; Carstensen/Winkler 2007). Vor dem Hintergrund der oben erläuterten Flexibilisierungsprozesse weist

Oliveira (2017) in ihrem Kommentar zu Lott (2015) darauf hin, dass „[...] Männer [...] die Zeitautonomie für noch mehr Erwerbsarbeit nutzen, während Frauen die Auflösung der Grenzen zugunsten von einer besseren Vereinbarkeit mit Familie und anderen Lebensbereichen für sich beanspruchen. Sie [Lott, Anm. d. Autors] argumentiert, dass dies die Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit noch weiter verschärft.“ (Oliveira 2017: 60). Allerdings kritisiert Oliveira, dass die Analyse von Lott ungenau ist, da die Überstunden, die Männer zunehmend leisten, ebenfalls unbezahlte Arbeit sind; genauso wie zumeist von Frauen verrichtete häusliche Reproduktionsarbeit (vgl. ebd.). Des Weiteren haben Subjektivierungs- und Entgrenzungsprozesse zur Folge, dass Reproduktionstätigkeiten in westlich-modernen Ländern zunehmend kommodifiziert werden. Konkret ausformuliert entsteht der Trend, dass sich Familien mit entsprechenden finanziellen Möglichkeiten ausländische weibliche Kinderbetreuungs- und Pflegekräfte einstellen. Dies führt zu einem systematischen Abwärtsdruck innerhalb der Genus-Gruppe der Frauen, da es nahezu ausschließlich Frauen sind, die in diese Art von „Care-Chains“⁴ eingebunden sind. Die Digitalisierung verschärft diesen Druck und die Löhne personenbezogener Dienstleistungen drohen aufgrund dessen weiter zu sinken (vgl. ebd.: 67).

Zwischenfazit

Bis hierhin ist zu resümieren, dass Digitalisierungseffekte eng verwoben mit Subjektivierungs-, Entgrenzungs- und Flexibilisierungsprozessen sind. Jenen Prozessen liegt das Potenzial inne bestehende geschlechtsspezifische Rollenmuster sowie daraus resultierende Ungleichheiten abzuschwächen und in einer sozialverträglichen Art zu Gunsten von weiblichen und männlichen ArbeitnehmerInnen zu gestalten. So ist es jedoch der Auftrag von politischen Akteuren sowie ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, den digitalen Wandel aktiv mitzugestalten. Ansonsten droht das in der Digitalisierung liegende Verbesserungspotenzial zu verpuffen. Oliveira (2017) resümiert und mahnt in ihrem Working Paper: „Gender und Digitalisierung“: *„Eine mögliche Gefahr der Digitalisierung im Hinblick auf die Arbeitswelt liegt mitunter darin, dass ihre impliziten technologischen Möglichkeiten als suggestive Lösung für problematische Arbeitsbedingungen ins Feld geführt werden, ohne dass dabei die eigentlich notwendigen strukturellen Reformen angegangen werden. Statt die bestehende Vereinbarkeitsproblematik als strukturelles Problem zu erkennen und einen grundlegenden Wandel der Arbeitskultur anzustreben, werden die unvereinbaren Anforderungen einer entgrenzten Erwerbssphäre und anderer Lebensbereiche den Individuen überlassen und somit privatisiert. Die neuen digitalen Technologien drohen dabei zu einem bloßen Hilfsmittel der Vereinbarkeitsoptimierung zu verkommen und die Notwendigkeit eines grundlegenden Wandels zu verschleiern.“* (ebd.: 71).

⁴ Für weitere Informationen siehe Lutz/Palenga-Möllnbeck (2011): „Das Care-Chain-Konzept auf dem Prüfstand: eine Fallstudie der transnationalen Care-Arrangements polnischer und ukrainischer Migrantinnen“ und Hochschild (2000): „The Nanny Chain“.

Zum Abschluss des theoretischen Teils dieser Ausarbeitung und als Überleitung zum empirischen Teil der Forschung werden folgend die aus der obigen Theorie abgeleiteten Hypothesen formuliert und begründet.

3.3. Forschungshypothesen

Zunächst soll nochmals die obige Forschungsfrage ins Gedächtnis gerufen werden: Wie werden Digitalisierungsprozesse von Männern und Frauen in Deutschland wahrgenommen? Welche Gruppenkonstellationen sehen Chancen bzw. fühlen sich bedroht durch die Digitalisierung? Abgeleitet aus der obigen theoretischen Grundlage und den resultierenden Erkenntnissen werden folgende Hypothese formuliert und in der empirischen Analyse auf ihre Gültigkeit überprüft:

1.) *Je älter Männer und Frauen sind, umso eher nehmen sie die Digitalisierung als Risiko wahr.* Es wird ein geschlechtsunspezifischer Alterseffekt erwartet, da unterstellt wird, dass Frauen und Männern in höherem Alter die Anpassung an technologische Neuerungsprozesse gleichermaßen schwerfällt, im Gegensatz zu den jüngeren Kohorten, die häufig auch als „digital natives“ bezeichnet werden.

2.) *Frauen in den neuen Bundesländern sind besser in den Arbeitsmarkt integriert und schätzen die Digitalisierung eher als Chance ein als Frauen aus den alten Bundesländern.* Es wird erwartet, dass Frauen aus den ostdeutschen Regionen eine zusätzliche Chance für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die technologischen Fortschritte sehen als Frauen aus den westdeutschen Regionen.

3.) *Frauen in Vollzeitbeschäftigung sehen die Digitalisierung und die damit einhergehenden zusätzlichen Vereinbarkeitsoptionen von Beruf und Familie eher als Chance.* Es wird angenommen, dass Frauen in Vollzeitbeschäftigung die verbesserten Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Digitalisierungsprozesse positiv bewerten werden.

4.) *Männer, die in Vollzeit arbeiten, sehen die Digitalisierung und die damit einhergehenden Möglichkeiten ebenfalls eher als Chance, da sie durch die Digitalisierung flexibler und effektiver arbeiten können.*

5.) *Je höher der Bildungsabschluss bei Männern und Frauen, umso eher wird die Digitalisierung als Chance wahrgenommen.* Wie oben bereits erläutert, sind besonders Berufe und Tätigkeiten mit geringen Bildungsvoraussetzungen substituierbar. Daher wird erwartet, dass zusätzliche Bildung die Chance erhöht die Digitalisierung positiv einzuschätzen, unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit.

6.) *Je geringer die subjektive Schichtzugehörigkeit, umso bedrohlicher wird die Digitalisierung von Männern und Frauen wahrgenommen.* Es wird davon ausgegangen, dass eine geringe subjektive Schichtzugehörigkeit mit tendenziell geringem Bildungsniveau und geringeren finanziellen Ressourcen einhergeht. Zudem wird unterstellt, dass eben jene niedrige Schichten Berufe und Tätigkeiten bekleiden, die ein erhöhtes Substituierbarkeitspotenzial aufweisen. Daher wird postuliert, dass die Digitalisierung mit sinkender subjektiver Schichtzugehörigkeit eher als Risiko eingeschätzt wird.

7.) *Alleinstehende Männer und Frauen nehmen aufgrund nicht vorhandener familiärer/partnerschaftlicher Verantwortung die Digitalisierung eher als Chance war.* Es wird davon ausgegangen, dass sich alleinstehende Männer und Frauen effektiver und flexibler an die Digitalisierungs-herausforderungen anpassen können aufgrund fehlender familiärer bzw. partnerschaftlicher Verantwortung.

8.) *Frauen mit Sorgeverantwortung nehmen die Digitalisierung eher als Risiko war als Männer mit Kindern im Haushalt.* Tendenziell wird postuliert, dass Kinder zusätzliche Zeit von ihren Eltern abverlangen. Wachsende zeitliche Beanspruchung durch die Digitalisierung wird daher eher als Risiko wahrgenommen. Zudem wird dieser Effekt nur bei Frauen erwartet, da – wie in Kapitel 3.1 erläutert wurde – unterstellt wird, dass überwiegend Frauen die Rolle als Mutter und die Fürsorgeverantwortung für Kinder übernehmen.

9.) *Alleinerziehende Männer und Frauen fühlen sich durch die Digitalisierung eher bedroht.* In diesem Fall wird bei beiden Geschlechtern eine eher pessimistische Einschätzung zu Digitalisierungseffekten unterstellt, da aufgrund der/des fehlenden Partner/in die zeitlich anspruchsvolle Sorgeverantwortung durch eine Person bewältigt werden muss. Die zusätzlichen Anforderungen, die die Digitalisierung an den Beruf/die jeweiligen Tätigkeiten stellt, werden daher von beiden Geschlechtergruppen eher pessimistisch wahrgenommen.

10.) *Frauen und Männer schätzen die Digitalisierung eher als Chance ein, wenn sie die Flexibilisierung eher als mehr Freiheit zur Arbeitsgestaltung anstatt Druck zur ständigen Verfügbarkeit wahrnehmen.* Diese These wird aufgrund der Summe der obigen Erläuterungen und der unterschiedlichen Rollenverständnisse unterstellt und überprüft.

11.) *Frauen, bei denen die Arbeit an erster Stelle steht sowie Frauen denen Familie und Freizeit wichtiger ist, schätzen die Folgen der Digitalisierung eher positiv ein. Männern bei denen die Arbeit an erster Stelle steht, schätzen die Digitalisierungsfolgen eher positiv ein. Männer, bei denen die Familie und Freizeit an erster Stelle steht, schätzen die Folgen eher negativ ein.* Es wird, abgeleitet aus den obigen Erläuterungen, davon ausgegangen, dass die technologischen Fortschritte der Digitalisierung eine Chance für Frauen allgemein sind, Familie und Arbeit besser miteinander zu vereinen. Daher schätzen Frauen, bei denen die Arbeit an erster Stelle steht, sowie Frauen, denen Familie und Freizeit wichtiger sind, die Folgen der Digitalisierung eher positiv ein. Männern, bei denen die Arbeit an erster Stelle steht, wird angenommen, dass die Digitalisierungseffekte effizienteres Arbeiten zulassen und daher die Folgen der Digitalisierung eher positiv eingeschätzt werden. Bei Männern, denen Familie und Freizeit wichtiger sind, wird erwartet, dass die Folgen der Digitalisierung eher als Risiko wahrgenommen werden, da durch die Digitalisierung Arbeitsintensivierungsprozesse initiiert werden können, die Männer zusätzlich zeitlich an ihren Beruf binden. Aufgrund dessen bleibt weniger Zeit für die Familie, welches gegen die Präferenz der jeweiligen Männer spricht.

12.) *Die Chance für Männer und Frauen, die die Digitalisierung eher als Chance wahrnehmen, sinkt, wenn sie der Meinung sind, dass Deutschland seine Digitalisierungschancen ausreichend nutzt.* Eben jenen Männern und Frauen wird unterstellt, dass sie die Digitalisierung eher als Bedrohung ihres beruflichen Lebens sowie Lebensalltages verstehen und sich keine Veränderungen wünschen.

13.) *Je stärker die Zustimmung von Männern und Frauen zur Aussage, dass die Digitalisierung zusätzliche Flexibilität mit sich bringt, umso höher ist die Chance die Folgen der Digitalisierung als Chance einzuschätzen.* Analog zur obigen These zu den Folgen der Flexibilisierung wird auch hier erwartet, dass sich zunehmende Flexibilisierungsprozesse positiv auf die Gesamteinschätzung der Digitalisierung auswirken.

14.) *Je stärker die Zustimmung von Männern und Frauen zur Aussage, dass die Digitalisierung zunehmenden Druck aber auch schnellere Kommunikationsmöglichkeiten mit sich bringt, umso höher ist die Chance die Folgen der Digitalisierung als Risiko einzuschätzen.* Es wird erwartet, dass die Befürchtung vor zunehmendem Druck die Möglichkeiten der schnelleren Kommunikationsmöglichkeiten überwiegt und die Einschätzung der Digitalisierungsfolgen in diesem Zusammenhang eher negativ beeinflusst.

15.) *Je stärker die Zustimmung von Männern und Frauen zur Aussage, dass die Digitalisierung zunehmende Überforderung für sie bedeutet, umso höher ist die Chance die Folgen der Digitalisierung als Risiko einzuschätzen.* Die These unterliegt der Annahme, dass die Digitalisierung für einige Männer und Frauen zunehmend anspruchsvollere Arbeitsanforderungen mit sich bringt, die sie mitunter nicht mehr erfüllen können. Daher wird erwartet, dass Männer und Frauen, die zunehmend überfordert sind, die Folgen der Digitalisierung eher als Risiko einschätzen.

16.) *Je größer die Gemeindegröße, umso höher ist die Chance bei Männern und Frauen die Digitalisierung als Chance wahrzunehmen.* Es wird davon ausgegangen, dass eher städtisch lebende Männer und Frauen die Folgen der Digitalisierung eher mit den neuen technologischen Möglichkeiten konnotieren als Personen, die zumeist ländlich leben.

17.) *Männer schätzen die Folgen der Digitalisierung grundsätzlich eher als Chancen ein als Frauen.* Aufgrund der Summe der oben erläuterten Umstände zu mehrheitlichen Ungunsten von Frauen wird davon ausgegangen, dass Frauen ein größeres Risiko durch die Digitalisierung wahrnehmen als Männer.

Im folgenden Kapitel werden das, der empirischen Arbeit zugrundeliegende Forschungsdesign sowie die Berechnungsmethoden erörtert, bevor im anschließenden empirischen Teil die Ergebnisse zur geschlechtsspezifischen Rezeption von Digitalisierungseffekten ausgewertet werden.

4. Forschungsdesign und Methoden

Im Folgenden wird zunächst der analysierte Datensatz beschrieben. Der Datensatz: „*Digitalisierung: Arbeiten 4.0.*“ wurde vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung Berlin in Auftrag gege-

ben und im Jahr 2016 über die Online-Plattform des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften (GESIS) als Datensatz veröffentlicht. Der Arbeitsbereich „Meinungsforschung“ im Presse- und Informationsamt der Bundesregierung fungiert offiziell als Forschungsinstitution der Bundesregierung und versucht demoskopisch die öffentliche Meinung zur politischen Arbeit der Bundesregierung zu erforschen. Der knapp einmonatige Erhebungszeitraum der Umfrage begann am 19.10.2015 und endete am 10.11.2015. Inhaltlich wurden Fragen zu Einstellungen und Meinungen berufstätiger Bundesbürger zu den Folgen der Digitalisierung gestellt. Der angewendete Fragebogen ist über die GESIS-Webseite einzusehen (vgl. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2016).

Methodologisch erstreckte sich das Untersuchungsgebiet über das gesamte deutsche Bundesgebiet. Als Grundgesamtheit wurden Erwerbstätige zwischen 18 und 65 Jahren in Privathaushalten befragt. Die Staatsbürgerschaft oder ethnische Zugehörigkeit wurde nicht berücksichtigt. Die Stichprobenauswahl erfolgte über eine ADM-Telefonstichprobe mit Zufallsauswahl der Telefonnummern. Die Auswahl der Befragungsperson im Haushalt wurde durch die Last-Birth-Methode durchgeführt. Verfahrenstechnisch wurde die Befragung durch ein CATI-unterstütztes Telefoninterview vorgenommen. Vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung Berlin in Auftrag gegeben, wurde die Befragung von der polis + sinus Gesellschaft für Sozial- und Marktforschung mbH in Deidesheim durchgeführt. Insgesamt wurden 1208 Personen mit 38 Fragen konfrontiert, welche sich in 106 Variablen im Datensatz widerspiegeln. Die Stichprobe setzt sich somit aus insgesamt 1208 erwerbstätigen Befragten zwischen 18 und 65 Jahren zusammen, wovon 51,66% männlich und 48,34% weiblich sind. Das Durchschnittsalter liegt bei 45,71 Jahren. Im Durchschnitt leben 2,24 Personen pro Haushalt. 1,76 Personen im Haushalt sind im Durchschnitt über 18 Jahre alt und 1,52 Personen sind im Durchschnitt noch Kinder. 73,51% der Befragten arbeiten in einer Vollzeitanstellung (≥ 35 Std.), 21,85% in Teilzeitanstellung (15-34 Std.) und 4,64% in einer geringfügigen Teilzeitanstellung (≤ 15 Std.). Für die umfassende Übersicht über die Stichprobenzusammensetzung siehe Tabelle 8 im Anhang.

Der Datensatz wurde für die empirische Forschung ausgewählt, da die zu Grunde liegenden Fragen explizit auf die subjektiven Einschätzungen von Digitalisierungseffekten abzielen. So ist es möglich aufgrund von subjektiven Indikatoren die gesellschaftliche Rezeption von Digitalisierungsprozessen zu analysieren. Zudem ist es möglich die Einschätzungen geschlechtsspezifisch zu segregieren und unter Kontrolle weiterer Variablen Geschlechterdifferenzen innerhalb des Rezeptionsprozesses von Digitalisierungseffekten sichtbar zu machen. Die größer angelegten ALLBUS-, SOEP- oder ISSP-Studien bleiben in Bezug auf die Thematik der Digitalisierung häufig zu allgemein oder implementieren Fragen zur Digitalisierung nur als untergeordneten Frageblock in einem übergeordneten Fragebogen. Darüber hinaus weist der Datensatz aus dem Jahr 2016 eine der aktuellsten demoskopischen Stimmungsbilder zum Thema Digitalisierung auf.

Abhängige und unabhängige (Kontroll-)Variablen

Der zentralen abhängigen Variablen für die folgende empirische Analyse liegt die Fragestellung zu Grunde: *„Heutzutage werden viele Aufgaben zunehmend elektronisch gesteuert und über das Internet organisiert. In der Arbeitswelt oder im Privatleben bestimmt die Digitalisierung viele Bereiche unseres Lebens. Wie ist ihre Einschätzung: Bringt der digitale Wandel eher Chancen oder eher Risiken mit sich?“*. Anhand der aus der Fragestellung resultierenden Daten soll analysiert werden, wie Männer und Frauen in Deutschland die Folgen der Digitalisierung wahrnehmen. Eine detailliertere Aufzählung der herangezogenen unabhängigen Kontrollvariablen sowie die Erläuterung zur Operationalisierung der Variablen folgt zum Ende des Kapitels. Die Implementierung der unabhängigen Variablen soll überprüfen, inwiefern Drittvariablen Einfluss auf den bivariaten Zusammenhang zwischen der subjektiven Einschätzung der Digitalisierungsfolgen und der Geschlechtszugehörigkeit haben.

Subjektive Indikatoren

Des Weiteren soll darauf hingewiesen werden, dass es sich bei den erhobenen Daten um subjektive Indikatoren handelt. Im Gegensatz zu objektiven Indikatoren, die sich auf objektive Lebensbedingungen und sozialstrukturelle Dimensionen beziehen, messen subjektive Indikatoren persönliche Einstellungen zu bestimmten Sachverhalten. So werden in dieser Ausarbeitung die subjektiven Einschätzungen von Digitalisierungseffekten ausgewertet und beispielsweise nicht die Anzahl von Berufen/Tätigkeiten, die durch die Digitalisierung rationalisiert wurden. Noll (2000) verweist in Bezug auf subjektive Indikatoren darauf, *„dass der Befragte dabei nicht nur als Informant, sondern auch als eine Instanz angesprochen wird, die persönliche Sichtweisen äußert, Bewertungen abgibt oder Präferenzen artikuliert. Daraus folgt, dass anders als im Falle von objektiven Indikatoren, die auf den verschiedensten Wegen gewonnen werden, subjektive Indikatoren ausschließlich auf dem Wege der Befragung ermittelt werden können.“* (ebd.: 4). Aus methodologischer Perspektive ist die Analyse subjektiver Indikatoren unbedenklich, da zahlreiche Studien nachgewiesen haben, dass das Ausmaß an Messfehlern und die Validität der Daten nicht von Messungen mit objektiven Indikatoren abweichen (vgl. Noll 1989). Vorteil von subjektiven Indikatoren ist zudem, dass subjektive Perzeptionen nicht durch objektive Sachverhalte erschlossen werden müssen. Zudem können subjektive Empfindungen und objektive Sachverhalte voneinander abweichen. So muss beispielsweise das subjektive Sicherheitsempfinden von Bundesbürgern nicht zwangsläufig mit der objektiven Bedrohungslage eines Landes übereinstimmen. Jedoch muss es ebenso Gründe für die abweichende subjektive Empfindung geben, dessen Ursprünge es zu erforschen gilt (vgl. Noll 2000: 5ff.). Des Weiteren reagieren Erhebungen von subjektiven Indikatoren kurzfristiger auf Umweltveränderungen. Daher werde berücksichtigt, *„[...] dass die subjektiven Situationswahrnehmungen und -deutungen das Handeln von Personen vielfach unmittelbarer und nachhaltiger bestimmen als die objektiven Umstände und Handlungskontexte, auf die sie sich beziehen“* (Campbell/Converse 1972: 9; Kreckel 1985: 30, zitiert nach: Noll 2000: 5). So resultiert Campbell (1972, 1981), dass gesellschaftliche Entwicklungen und politische Reformen

nicht nur durch objektive Indikatoren gemessen werden sollten, sondern durch die Messung subjektiver Indikatoren ergänzt werden müssen.

Methoden und Operationalisierung

Im Folgenden wird die abhängige Variable zunächst in Verbindung mit ausgewählten unabhängigen Variablen deskriptiv und bivariat anhand von Abbildung und Tabellen analysiert. Dazu werden die aus Sicht des Autors essenziellen bivariaten Zusammenhänge unter Segregation der Geschlechtsgruppen herausgearbeitet, die als grundlegendes Verständnis für die folgende Analyse dienen sollen. Um Unterschiede zwischen beiden Geschlechtsgruppen auch inferenziell ausfindig und validierbar machen zu können, werden Mittelwertvergleiche (T-Tests) berechnet. Dieses parametrische Verfahren hat den Vorteil, dass es vorhandene Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen eher ausfindig machen kann als non-parametrische Verfahren. Zudem lassen sich die Ergebnisse verständlicher und eindeutiger interpretieren. Zwar weisen die genutzten Daten der Stichprobe nur selten ein benötigtes metrisches Skalenniveau auf, daher müsste tendenziell auf nicht-parametrische Verfahren – wie den Mann-Whitney-U-Test bzw. den Wilcoxon-Rangsummentest – zurückgegriffen werden. Jedoch weist Bortz (2010) daraufhin, dass der T-Test robust auf Annahmeverletzungen reagiert und somit auch bei nicht-metrischen Variablen angewendet werden kann. Dies gilt besonders, wenn beide Stichproben nahezu gleich groß sind, was bei der genutzten Stichprobe der Männer und Frauen der Fall ist. Vorab wurden als zusätzliche Qualitätsprüfung stichprobenartig die Ergebnisse einiger T-Tests sowie Wilcoxon-Rangsummentests miteinander verglichen und keinerlei größere Abweichungen gefunden. Aufgrund dessen wird ohne Bedenken auf den T-Test zurückgegriffen.

Für die multivariate Analyse der geschlechtsspezifischen Rezeptionen von Digitalisierungsprozessen wurden drei ordinale logistische Regressionsmodelle (OLR) errechnet. Jeweils ein Modell wird nur für die Geschlechtsgruppe der Männer, der Frauen sowie ein gemeinsames Modell geschätzt. Für das OLR-Modell wurde sich aufgrund der ordinalen Skalierung der abhängigen Variablen entschieden. Kersten (2016) sowie Große Schlarman und Galatsch (2014) beschreiben ausführlich die Vorgehensweise der ordinalen logistischen Regression an der sich im Folgenden orientiert wurde. Durch das OLR-Modell wird berechnet wie hoch die kumulierte Chance ist, dass eine Person die Digitalisierung eher als Risiko, als Risiko und Chance gleichermaßen oder eher als Chance einschätzt. Dazu werden Schwellenwerte für jede Kategorie bzw. die Chance ab wann die Schwellen überschritten werden errechnet. Für jede Kategorie wird ein bestimmter Achsenabschnittsparameter β_{0j} berechnet. Die Effektparameter der Prädiktoren β_i werden davon unabhängig berechnet. Die Chance in eine der Kategorien innerhalb eines vorgegebenen Index j ($j < J$) zu fallen, wird durch folgende Basisgleichung berechnet:

$$P(y \leq j | X_1, \dots, X_I) = \frac{\exp\{\beta_{0j} + \sum_{i=1}^I \beta_i X_i\}}{1 + \exp\{\beta_{0j} + \sum_{i=1}^I \beta_i X_i\}}$$

Die jeweiligen Parameter der Gleichung sind ohne weitere Restriktionen zu identifizieren, sodass die resultierenden Odds für die jeweiligen Kategorien denselben Proportionalitätsfaktor aufweisen. Diese Tatsache ist zugleich Voraussetzung (Proportional-Odds-Bedingung) für das Rechnen eines OLR-Modells und kann durch einen approximativen Likelihood-Ratio-Test für die Annahme proportionaler Odds überprüft werden (vgl. Kersten 2016; Große Schlarmann/Galatsch 2014). Der Chi²-Wert des durchgeführten Tests ergab sich als ausreichend hoch, sodass die Proportional-Odds-Bedingung nicht verletzt wurde. Letztlich resultieren aus dem berechneten OLR-Modell je Prädiktor ein logarithmierter Koeffizient (Logits), der durch die Entlogarithmisierung in Odds-Ratio-Koeffizienten transformiert wird. Zudem handelt es sich um OLR-Modelle, welche kumulierte Logits ausgeben. Dies hat zur Folge, dass der vorausgesagte Effekt des Anstiegs innerhalb einer erklärenden Variable um eine Einheit kumuliert wird. Es wird somit derselbe Effekt für Sprünge zwischen den jeweiligen Kategorien der kategorialen abhängigen Variablen vorausgesagt (vgl. Kühnel/Krebs 2010: 864f.). Dies erleichtert unter anderem die Interpretation der resultierenden Odds-Ratio-Koeffizienten.

Das OLR-Modell wird mit der oben bereits erläuterten dreistufigen ordinalen abhängigen Variablen modelliert. Als unabhängige Variable geht unter anderem die metrische Variable Alter (in Jahren) ein, um Alterseffekte schätzen zu können. Als nominale Dummy-Terme gehen die Variablen: Alleinerziehende Personen (1=Alleinerziehend), das Arbeitsvolumen (1=Vollzeit), alleinstehend Lebende (1=Alleinstehend) und die innerdeutsche Herkunft (1=Ostdeutschland) ein, um die Effekte der jeweiligen Lebensumstände auf die Einschätzung des digitalen Wandels schätzen zu können. Zur Überprüfung von Unterschieden zwischen in eher ländlichen oder städtischen Gemeinden lebenden Personen wird die politische Gemeindegröße als metrische Variable aufgenommen. Ebenfalls als nominaler Dummy-Term geht die Frage ein, ob Deutschland die Digitalisierungschancen bereits ausreichend nutzt (1=Ja, nutzt sie ausreichend). Zusätzlich dazu werden – anstatt einzelner Dummy-Terme – folgende nominale Faktorvariablen implementiert. So wurden die höchsten Bildungsabschlüsse und die subjektive Schichtzugehörigkeit sowie die Fragen zu den Folgen der Flexibilisierung und zum Verhältnis von Arbeit und Familie/Freizeit als kategoriale Variablen in nominale Faktorvariablen transformiert, um den Einfluss jeder Kategorie einer Variablen im Vergleich zur Referenzkategorie schätzen zu können. In diesem Zusammenhang soll darauf hingewiesen werden, dass die Mittelkategorien der jeweiligen 3er-Skalen der Fragen zu den Folgen der Flexibilisierung, zum Verhältnis von Arbeit und Familie/Freizeit sowie der Frage zur Einschätzung der Folgen der Digitalisierung ursprünglich als Ausweichkategorie erhoben wurden. Aufgrund der semantischen Formulierung der Ausweichkategorien⁵ wird jedoch angenommen, dass diese ebenfalls als Mittelkategorien geeignet sind, welches sich in Folge eines durchgeführten Normalverteilungstests bestätigt.

⁵ Semantische Codierungen der Mittelkategorien: Abhängige Variable: „beides gleichermaßen“, Folgen der Flexibilisierung: „sowohl als auch“, Verhältnis Arbeit : Freizeit: „Arbeit und Freizeit sind genauso wichtig“

Zuletzt wurden in Folge einer explorativen Faktorenanalyse drei latente Variablen aus neun von zwölf Items zur Frage: „*Inwieweit erleben Sie die nachfolgenden Veränderungen bei Ihrer Arbeit durch die zunehmende Verwendung von Computern und Internet?*“ extrahiert. Bei der Vorgehensweise wurde sich an den Ausführungen von Wolff und Bacher (2010) orientiert. Inhaltlich sollen in den drei latenten Variablen die Einstellungen in Form von Zustimmung bzw. Ablehnung zu folgenden Bereichen gemessen werden: schnellere Kommunikation und zunehmender Arbeitsdruck, wachsende Flexibilisierung sowie zunehmende Überforderung durch die verstärkte Verwendung von Computern und Internet bei der Arbeit. Im Vorhinein wurde sich aufgrund der errechneten Kommunalitäten für die Berechnung von insgesamt drei Faktoren entschieden. Durch den Doornik-Hansen-Test wurde zusätzlich überprüft, ob die Voraussetzung multivariater Normalität gegeben ist, welches sich bestätigte. Zusätzlich erwähnenswert ist, dass aus der Itematterie, die ursprünglich aus zwölf Fragen bestand, die Fragen zu „Ich muss ständig erreichbar sein.“, und „Ich habe mehr Kontakte zu meinen Vorgesetzten und Kollegen.“, aus der explorativen Faktorenanalyse ausgeschlossen wurden, da beide Items auf zwei Faktoren gleichzeitig lagerten und nicht eindeutig zugeordnet werden konnten. Alle weiteren Items wurden durch den Kaiser-Meyer-Olkin-Test überprüft, ob die Variablen für die explorative Faktorenanalyse geeignet sind, welches sich bestätigte. Im Anschluss daran wurden die jeweiligen Ergebnisse für jede Person für jeden der drei Faktoren berechnet und als metrische Variablen abgespeichert, sodass diese in die Regressionsanalyse integriert werden konnten. Je höher der Wert einer Person innerhalb einer der Faktorvariablen, umso höher die Zustimmung⁶.

Kritik am Datensatz

Zunächst soll darauf hingewiesen werden, dass Kategorien einer Variablen mit weniger als 20 Fällen innerhalb einer Ausprägung, aufgrund der geringen Aussagekraft, nicht mit in den deskriptiven Statistiken ausgewiesen werden. Zudem wurden die Kategorien des höchsten Schulabschlusses: kein Abschluss, Hauptschulabschluss mit Lehre und ohne Lehre aufgrund der geringen Fallzahl zusammengefasst. Ähnliches wurde bei der Variablen der subjektiven Schichtzugehörigkeit durchgeführt, bei der die beiden Skalenpole zu geringe Fallzahlen aufwiesen, sodass diese mit der nächsten bzw. vorherigen Kategorie von einer 6-er zu einer 4-er Skala zusammengefasst wurden.

Am Datensatz bzw. der Erhebungsmethode ist zu kritisieren, dass die Variable der Arbeitsbranchen im Fragebogen zu grob erfasst wurde. So erweist sich die Kategorie „Übrige Dienstleistungen“ als Auffangbecken für eine Vielzahl unspezifizierter Dienstleistungen, welches keine weitere Analyse zulässt. So wäre die Erfassung von Lehr- und Pflegeberufen sowie MINT-Berufen besonders von Bedeutung gewesen. Aufgrund der mangelnden Datenqualität wurden die jeweiligen Arbeitsbranchen nicht mit in das OLR-Modell aufgenommen. Ebenso wurde die Variable des individuellen Arbeitsvolumens in lediglich drei Kategorien erfasst. Hier wäre ein Frageformat sinnvoll gewesen, das im Anschluss eine

⁶ Ursprüngliche Skalierung: 1= trifft überhaupt nicht zu, ... ,4= trifft voll und ganz zu

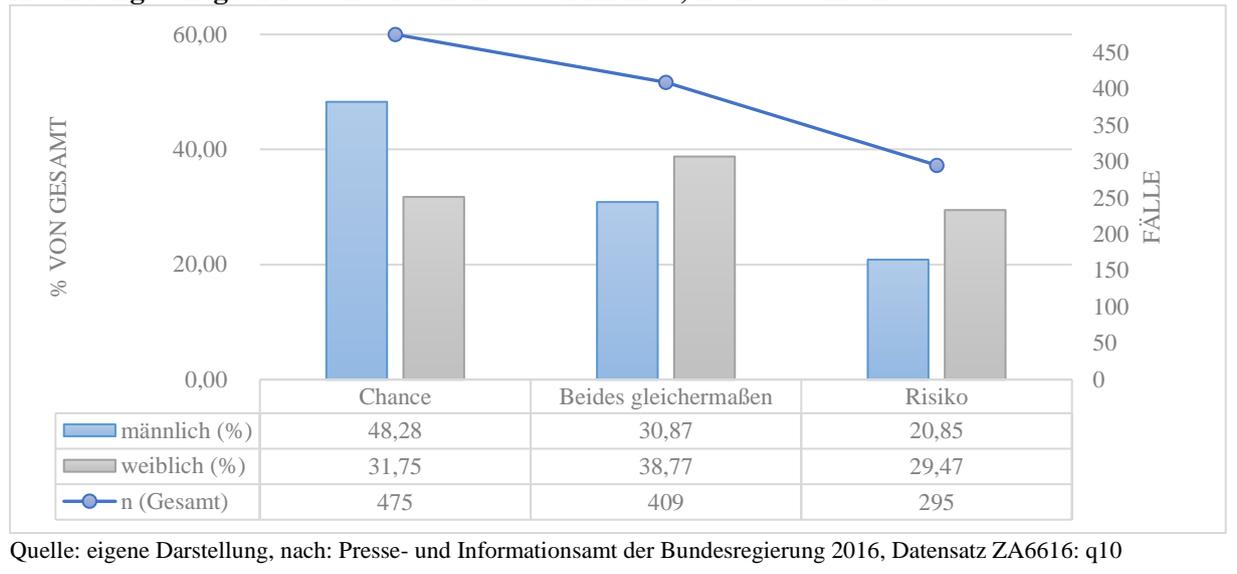
metrische Skalierung mit der genauen Arbeitsstundenzahl pro Woche zulässt. Daher konnte das Arbeitsvolumen lediglich als dichotome Variable aufgenommen werden, die zwischen Voll- und Teilzeitarbeit unterscheidet. Bei der einzigen Variablen, die die Anzahl an Kindern im Haushalt misst, wurden lediglich schulpflichtige Kinder erfasst. Für die folgende Analyse wären jedoch Kinder sämtlicher Alterskategorien und besonders Kleinkinder und dessen Effekt auf die Einschätzung zu Digitalisierungseffekte von Bedeutung gewesen. Gänzlich fehlen Indikatoren zum individuellen Einkommen von Befragten. So wurde lediglich das verfügbare Haushaltseinkommen erfasst. Aufgrund mangelnder Datenqualität wurde die Variable zum Haushaltseinkommen nicht in die OLR integriert. Ebenso wenig wurden Angaben zu Ehe-/PartnerInnen sowie dessen Unterstützung erfragt. Zudem wurden die ethnische Zugehörigkeit sowie der jeweilige Familienstatus (verheiratet/geschieden/verwitwet/etc.) nicht erfasst. Die in die OLR integrierten Variablen alleinerziehender und alleinstehender Personen mussten über die Anzahl von Personen im Haushalt und der Anzahl schulpflichtiger Kinder erschlossen und generiert werden. Eine umfassende Übersicht zu den in die OLR einfließende Variablen sowie dessen Kodierungen ist in Tabelle 10 im Anhang einzusehen.

5. Empirische Ergebnisse

Im Folgenden werden zunächst deskriptiv die bivariaten Zusammenhänge zwischen der abhängigen Variablen der subjektiven Einschätzung zu Digitalisierungseffekten und einigen ausgewählten Kontrollvariablen dargestellt. Gegebenen falls vorhandene Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen wurden durch T-Tests auf Signifikanz überprüft. Bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner/gleich 5% ($p \leq 0.05$) wird von einem signifikanten Unterschied, kleiner/gleich 1% ($p \leq 0.01$) von einem hoch signifikanten Unterschied und kleiner/gleich 0,1% ($p \leq 0.001$) von einem höchstsignifikanten Unterschied gesprochen.

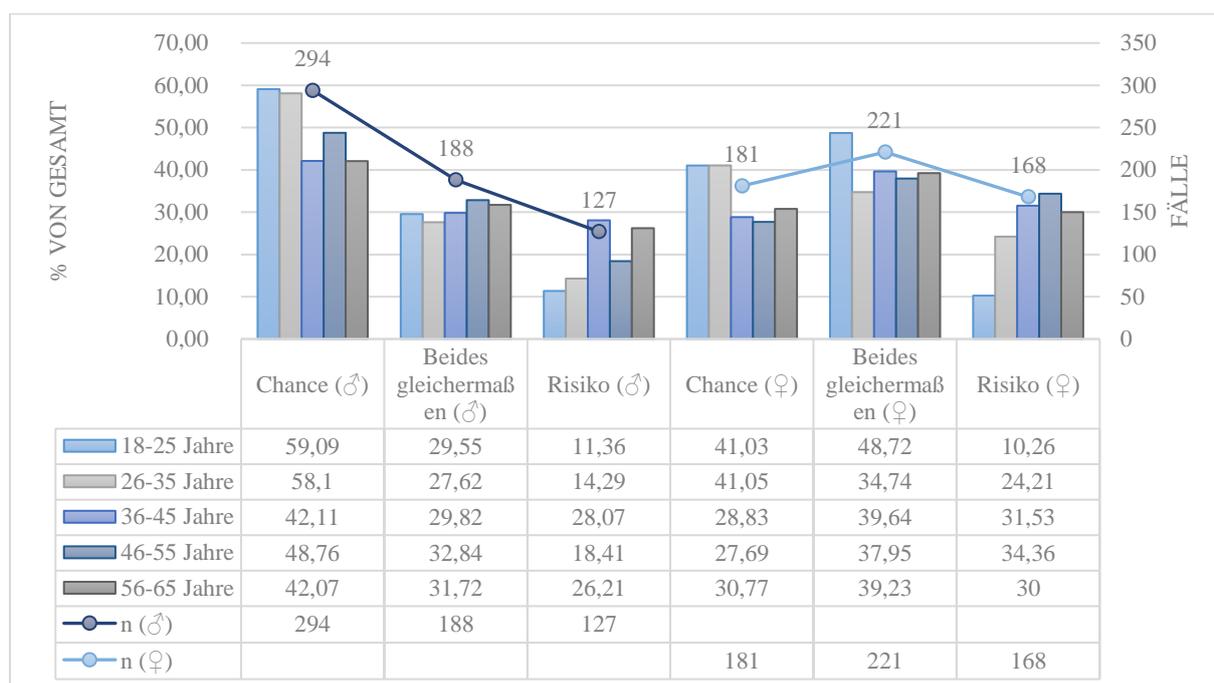
Deskription

Abbildung 3 gibt die subjektive Einschätzung bzgl. der Folgen des digitalen Wandels von Männern und Frauen wieder. Auf der Y-Achse sind die jeweiligen Prozentanteile abgetragen, auf der X-Achse die Antwortmöglichkeiten. Insgesamt haben 475 Männer und Frauen positiv, 409 neutral und 295 negativ auf die Frage: „*Bringt der digitale Wandel eher Chancen oder eher Risiken für die Gesellschaft mit sich?*“, geantwortet. Aus der geschlechtsspezifischen Perspektive haben mit 48,28% knapp die Hälfte der befragten 609 Männer optimistisch auf die Frage geantwortet. Bei den 570 befragten Frauen zeigt sich eine gemischte Stimmungslage. So sieht mit 38,77% mehr als ein Drittel der Frauen Chance und Risiko im gleichen Ausmaß als vorhanden an. Die weibliche Einschätzung zu Chance oder Risiko halten sich mit 31,75% und 29,47% auf nahezu demselben Niveau. Männer schätzen die Folgen der Digitalisierung somit positiver ein als Frauen. Dies lässt sich durch den höchstsignifikanten T-Test bestätigen ($p = 0.000$) und somit auf die Grundgesamtheit generalisieren.

Abbildung 3: Digitaler Wandel: Chance oder Risiko?, nach Geschlecht

Im Folgenden soll diese grundlegende Stimmungslage in Hinsicht auf die Einschätzung der Digitalisierungseffekte, unter Hinzunahme von weiteren Variablen, bivariat und nach Geschlechter segregiert analysiert werden.

Abbildung 4 visualisiert die subjektive Einschätzung des digitalen Wandels prozentual nach Geschlecht und in Altersgruppen aufgeteilt. Auf der primären Y-Achse werden die Prozentanteile je Kategorisierung der unabhängigen Variable – in diesem Fall der Alterskategorien – abgetragen, auf der sekundären Y-Achse die Anzahl der Fälle nach Geschlechtszugehörigkeit und Antwortkategorie. Auf der X-Achse werden die Antwortkategorien nach Geschlecht gruppiert. Die grundlegende Strukturierung der X-Achse und der primären sowie sekundären Y-Achsen wird in den folgenden Abbildungen beibehalten, sodass darauf im Folgenden nicht weiter eingegangen wird. Abbildung 4 verdeutlicht, dass vor allem die jüngeren Männerkohorten eher Chancen durch die Digitalisierung wahrnehmen. So stimmen knapp 60% der 18-25- und 26-35-jährigen Männer der Aussage zu, dass der digitale Wandel eher eine Chance für sie darstellt. Knapp die Hälfte der 46-55-jährigen Männer stimmen dieser Aussage ebenfalls zu. Wohingegen die 36-45- und 56-65-jährigen Männer zwar immer noch mehrheitlich Chancen durch den digitalen Wandel sehen, ca. ein Viertel von ihnen schätzen die Digitalisierung jedoch auch als Risiko ein.

Abbildung 4: Digitaler Wandel: Chance oder Risiko? nach Geschlecht und Alter

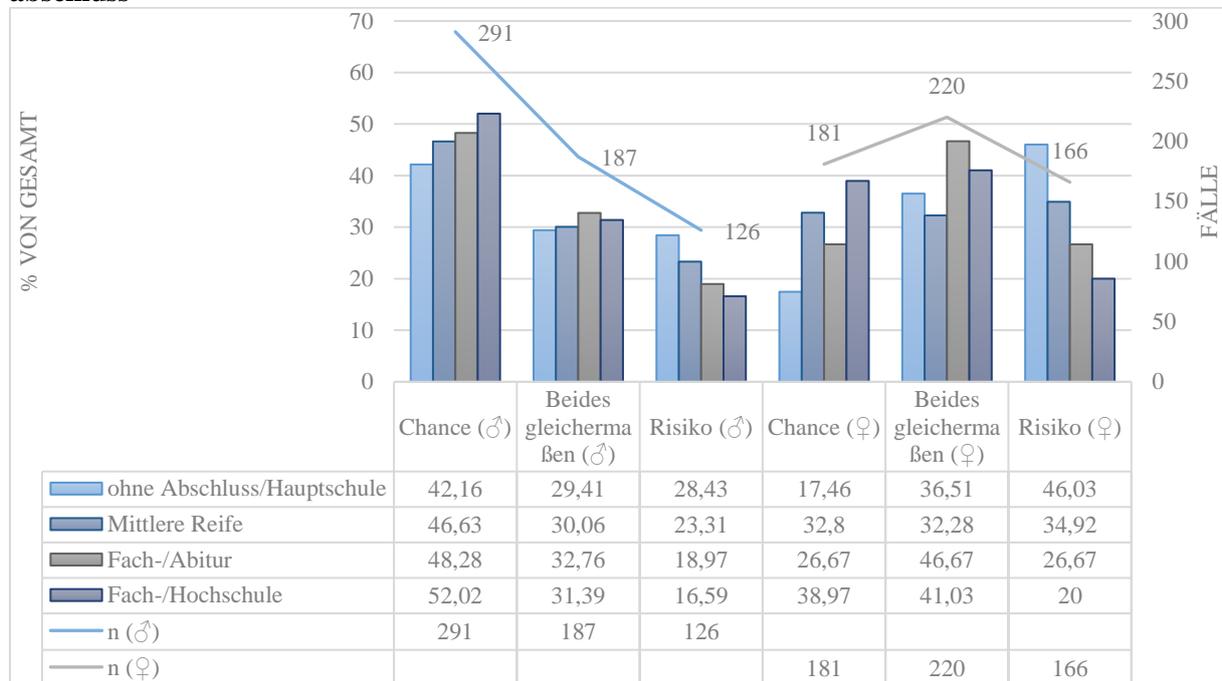
Quelle: eigene Darstellung, nach: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2016, Datensatz ZA6616: q10

Frauen sehen den digitalen Wandel generell eher als Chance und Risiko zugleich, wie in der vorherigen Abbildung bereits deutlich wurde. So haben sich 221 von 570 Frauen mehrheitlich für die Mittelkategorie entschieden. Frauen zwischen 18-25 und 26-35 Jahren schätzen die Digitalisierung jedoch tendenziell am positivsten ein, während die Frauen der älteren Altersgruppen von 36-45, 46-55 und 56-65 Jahren der digitalen Entwicklung eher zwiegespalten gegenüberstehen. In beiden Geschlechtsgruppen ist somit ein wachsender Pessimismus mit zunehmenden Alter zu erkennen, auch wenn dieser bei den Männern nicht linear verläuft und bei den Frauen eher durch eine zwiegespaltene Haltung geprägt ist.

Abbildung 5 gibt die subjektive Einschätzung des digitalen Wandels unterteilt nach Geschlecht und dem höchsten Bildungsabschluss wieder. Auffällig ist der wachsende Pessimismus gegenüber der Digitalisierung mit sinkendem Schulabschlussniveau bei beiden Geschlechtern. So schätzen nahezu die Hälfte der Männer mit Fach-/Hochschulabschluss und Fach-/Abitur den digitalen Wandel als Chance ein, während über ein Viertel der Männer ohne Abschluss bzw. mit Hauptschulabschluss die Digitalisierungseffekte eher nachteilig einschätzen. Auffällig ist der nahezu lineare negative Zusammenhang von höchstem Bildungsabschluss und subjektiver Einschätzung bei den Männern. Bei den Frauen ist ein ähnlicher Trend zu erkennen, wenn auch weniger linear ausgeprägt. Knapp 39% der Frauen mit Fach-/Hochschulabschluss sehen in der Digitalisierung eher Chancen als Risiken, wenn auch 41,03% von ihnen Risiko und Chance gleichermaßen wahrnehmen. Fast die Hälfte der Frauen mit Fach-/Abitur sind ebenfalls davon überzeugt, dass Chance und Risiko gleichermaßen für sie vorhanden sind. Dies spiegelt sich auch in der gleichen Einschätzung von Risiko und Chance mit 26,67%

in beiden Kategorien der abhängigen Variablen wider. Frauen mit mittlerer Reife sehen den digitalen Wandel im Durchschnitt überwiegend pessimistisch.

Abbildung 5: Digitaler Wandel: Chance oder Risiko? nach Geschlecht und höchsten Bildungsabschluss

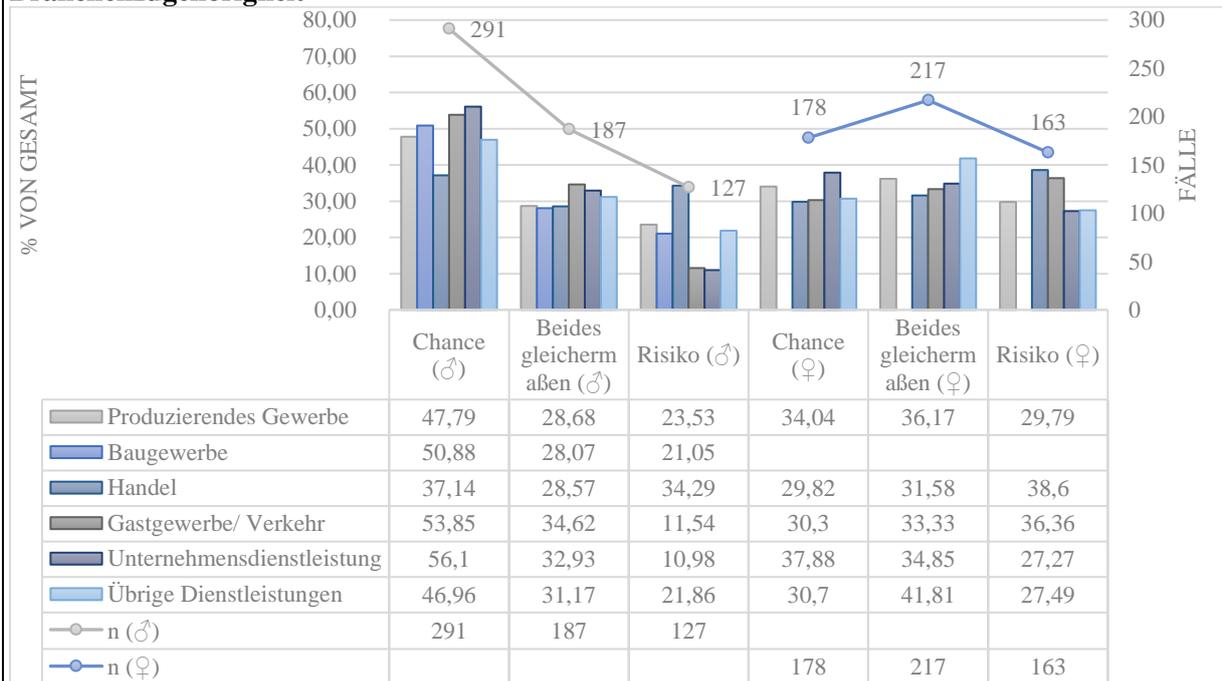


Quelle: eigene Darstellung, nach: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2016, Datensatz ZA6616: q10

Frauen mit hohem Abschluss sehen am ehesten Chancen in der Digitalisierung, wohingegen fast jede zweite Frau mit niedrigem Schulabschluss überwiegend Risiken für sich wahrnimmt. Insgesamt wächst der Pessimismus gegenüber der Digitalisierung bei Männern und Frauen mit sinkendem Schulabschluss.

Abbildung 6 gibt die subjektive Einschätzung zur Digitalisierung nach Geschlecht und Branchenzugehörigkeit wieder. Es wurden die Branchen: Produzierendes Gewerbe, Baugewerbe, Handel, Gastgewerbe/Verkehr, Unternehmensdienstleistungen und übrige Dienstleistungen als Kategorien der unabhängigen Variable aufgenommen. Aufgrund der geringen Fallzahl werden für weibliche Erwerbstätige im Baugewerbe keine Werte ausgegeben. Circa die Hälfte aller erwerbstätigen Männer empfinden die Digitalisierung branchenübergreifend als Chance und ein Drittel von ihnen sehen Chancen und Risiko gleichermaßen vorhanden. Lediglich Männer, die in der Handelsbranche tätig sind, weichen von diesem Trend ab. So sehen fast ein Drittel von ihnen eher Risiken für sich, wenn auch mit 37,14% die Mehrheit von ihnen Chancen für sich wahrnehmen. Bei den Frauen zeigt sich wieder Mals ein eher ausgeglicheneres Bild. So sind Frauen branchenübergreifend eher zwiespalten und schätzen Chancen und Risiken der Digitalisierung auf ähnlichem Niveau ein. Frauen in der Handelsbranche und im Gastgewerbe/Verkehr tendieren jedoch mehrheitlich zur Meinung, dass die Digitalisierung eher Risiken für sie mit sich bringt.

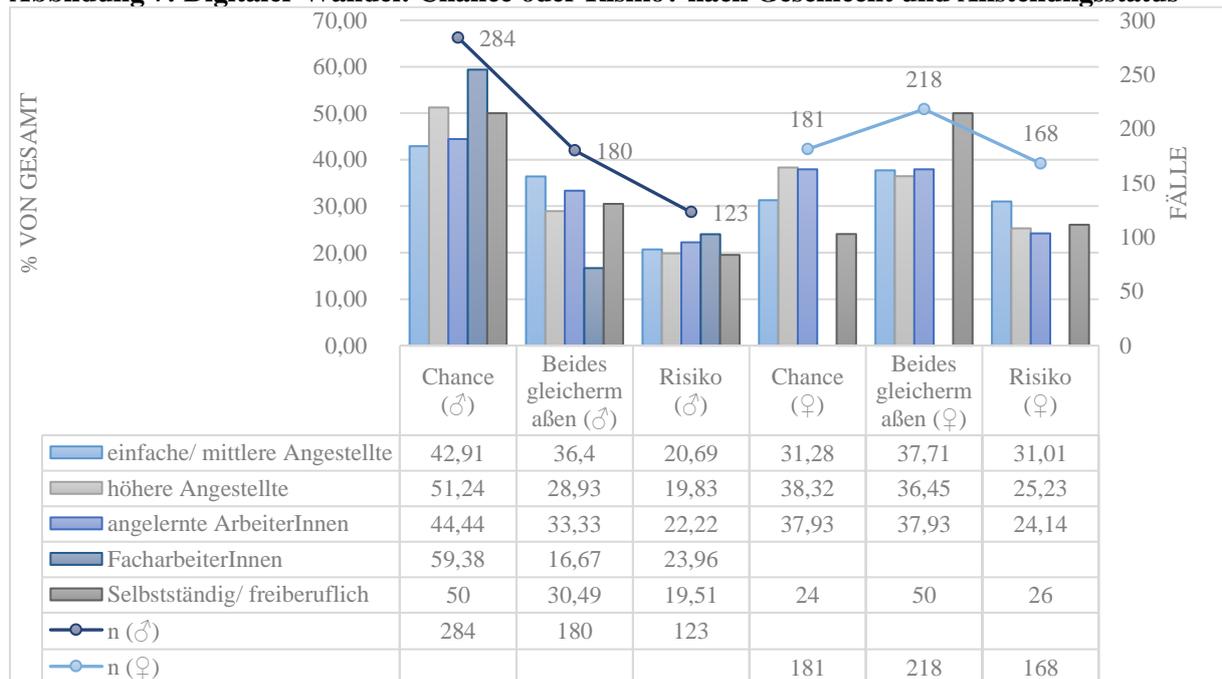
Abbildung 6: Digitaler Wandel: Chance oder Risiko? nach Geschlecht und Branchenzugehörigkeit



Quelle: eigene Darstellung, nach: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2016, Datensatz ZA6616: q10

Lediglich Frauen in der Unternehmensdienstleistungsbranche haben mehrheitlich eine positive Einstellung zu den Digitalisierungsfolgen. Zusammengefasst blicken Frauen und Männer der Unternehmensdienstleistungsbranche den Folgen der Digitalisierung am positivsten entgegen, wohingegen weibliche und männliche Erwerbstätige in der Handelsbranche den Digitalisierungseffekten gegenüber am pessimistischsten eingestellt sind. Abbildung 7 zeigt die subjektive Einschätzung von Männern und Frauen aufgeteilt nach ihrem jeweiligen Anstellungsstatus.

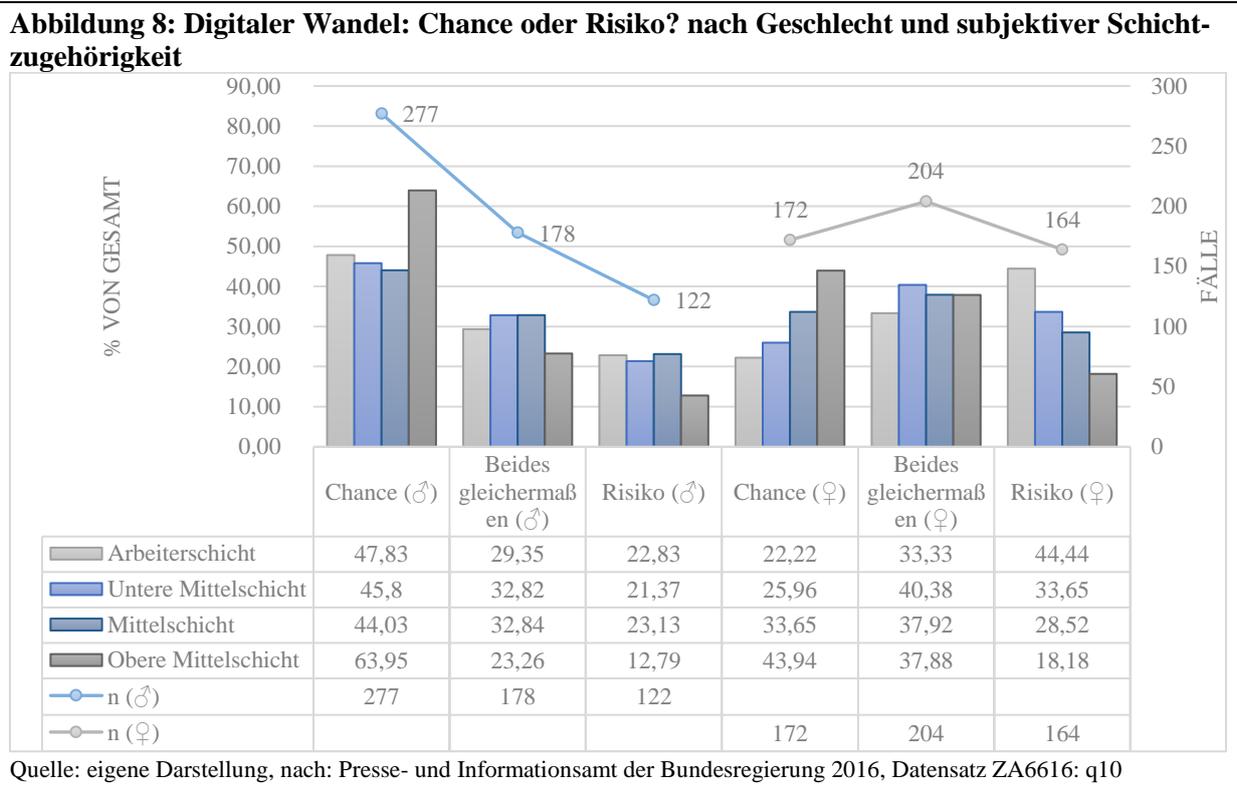
Abbildung 7: Digitaler Wandel: Chance oder Risiko? nach Geschlecht und Anstellungsstatus



Quelle: eigene Darstellung, nach: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2016, Datensatz ZA6616: q10

Die Anstellungsart wurde in einfache bis mittlere Angestellte, höhere Angestellte, angelernte ArbeiterInnen, FacharbeiterInnen und Selbständige untergliedert. Aufgrund der geringen Fallzahl werden für weibliche Facharbeiterinnen keine Werte ausgegeben. Knapp 60% aller Facharbeiter und ca. die Hälfte aller männlichen höheren Angestellten und Selbständigen sehen durch die Digitalisierung eher Chancen für sich. Einfache Angestellte und angelernte Facharbeiter sind ebenfalls mehrheitlich optimistisch, wenn auch in etwas geringerem Ausmaß. Bei der Gruppe der erwerbstätigen Frauen sind die weiblichen höheren Angestellten dem digitalen Wandel mehrheitlich positiv gegenüber eingestellt. Einfache sowie mittlere weibliche Angestellte und selbständige Frauen stehen der Digitalisierung mehrheitlich neutral gegenüber, während jeweils gut ein Drittel der angelernten weiblichen Angestellten die Digitalisierungsfolgen im gleichen Ausmaß positiv und neutral einschätzen. Zusammengefasst stehen höhere männliche Angestellte den Folgen der Digitalisierung am positivsten gegenüber. Männliche Facharbeiter stellen jedoch eine Ausnahme dar. Knapp 60% aller Facharbeiter sehen die Digitalisierung als Chance und ein Viertel von ihnen eher als Risiko. Es scheint somit zu einer Polarisierung innerhalb der Gruppe der Facharbeiter zu kommen, was die Vermutung aufkommen lässt, dass die Facharbeiter, die substituiert werden könnten, die Digitalisierung eher als Risiko wahrnehmen. So wird im Anschluss deutlich, dass es besonders Facharbeiter im produzierenden Gewerbe, mit geringem Bildungsabschluss und/oder im höheren Alter sind, die die Folgen der Digitalisierung pessimistisch einschätzen. Dies würde obige These stützen, dass es vor allem die Risikogruppen innerhalb der Gruppe der Facharbeiter sind, die am ehesten von Rationalisierungsmaßnahmen in Folge von Substituierbarkeitsprozessen betroffen sind. Aufgrund der geringen Fallzahlen der jeweiligen Risikogruppen kann dies in diesem Rahmen nicht weiter geprüft werden.

In Abbildung 8 wird die individuelle Einschätzung der Folgen der Digitalisierung nach dem Geschlecht und der subjektiven Schichtzugehörigkeit abgebildet.

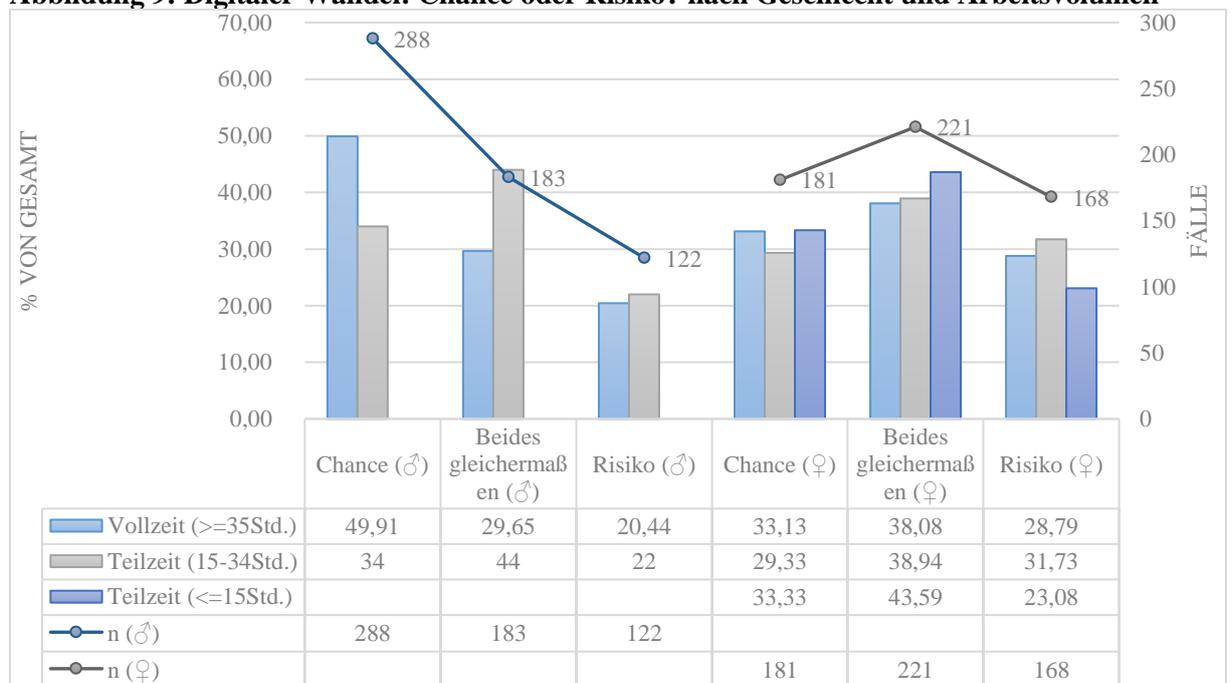


Die subjektive Schichtzugehörigkeit wurde aufsteigend kategorisiert und die Arbeiterschicht, untere Mittelschicht, Mittelschicht und die obere Mittelschicht mitaufgenommen. Der obere Skalenpol „Oberschicht“ und der untere Skalenpol „Unterschicht“ wurden aufgrund der geringen Fallzahl nicht in die deskriptive Analyse integriert. Ähnlich wie bei der Analyse der höchsten Bildungsabschlüsse ist zu erkennen, dass der Pessimismus mit sinkender subjektiver Schichtzugehörigkeit in beiden Geschlechtsgruppen wächst. Bei Frauen ist dieser Verlauf nahezu linear vorhanden. Die Frauen, die sich der Arbeiterschicht zuordnen, sehen die Folgen der Digitalisierung insgesamt am ehesten als Risiko als die Frauen der übrigen Schichten. Bei den Männern sowie den Frauen sieht besonders die obere Mittelschicht den Digitalisierungseffekten positiv entgegen. Der höchste Bildungsabschluss sowie die individuelle Schichtzugehörigkeit scheinen aufgrund dessen linear wachsenden positiven Einfluss auf die Einschätzung der Digitalisierungseffekte zu haben. Es wird vermutet, dass sich Männer und Frauen mit tendenziell höheren Bildungsabschlüssen und einer höheren subjektiven Schichtzugehörigkeit, besser an die durch die Digitalisierung ausgelösten Effekte anpassen können und aufgrund dessen eher Chancen im digitalen Wandel sehen.

Abbildung 9 verdeutlicht den Zusammenhang zwischen der Einschätzung der Digitalisierungsfolgen und dem individuellen Arbeitsvolumen pro Woche. So wurde das Arbeitsvolumen in drei Gruppen kategorisiert: Vollzeit erwerbstätig mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden und mehr, Teilzeit erwerbstätig mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 bis 34 Stunden und Teilzeit oder

stundenweise erwerbstätig mit höchstens 15 Stunden Wochenarbeitszeit. Männer in einer Teilzeitanstellung mit einem wöchentlichen Stundenvolumen von unter 15 Stunden konnten aufgrund der geringen Fallzahl nicht berücksichtigt werden. Fast die Hälfte aller Männer in einer Vollzeitbeschäftigung schätzen die Folgen der Digitalisierung eher als Chance ein, wohingegen 44% der Männer in einer Teilzeitbeschäftigung (15-34Std.) Chance und Risiko gleichermaßen vorhanden sehen. Bei den Frauen scheint das Arbeitsvolumen für die subjektive Einschätzung der Digitalisierungseffekte kaum einen Einfluss zu haben. Lediglich Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung(<=15Std.) fallen auf, indem 43,59% von ihnen der neutralen Kategorie überproportional häufig zustimmen. 23,08% von ihnen sehen eher ein Risiko in der Digitalisierung, welches der geringste Wert innerhalb der Gruppe der Frauen ist. Die Vermutung, dass der Optimismus gegenüber der Digitalisierung mit steigendem Arbeitsvolumen wächst lässt sich hier nur für die Gruppe der Männer bestätigen. Dies allerdings auch nur für Männer, die in Vollzeit und in Teilzeit (15-34Std.) arbeiten. Die Stimmungslage bei der Gruppe der Frauen ist unsteuiger und eher durch Neutralität geprägt.

Abbildung 9: Digitaler Wandel: Chance oder Risiko? nach Geschlecht und Arbeitsvolumen



Quelle: eigene Darstellung, nach: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2016, Datensatz ZA6616: q10

Im Folgenden werden Tabellen zur empirischen Fundierung der obigen Erkenntnisse herangezogen.

Tabelle 1 gibt die geschlechtsspezifische Stimmungslage in Hinsicht auf die Realisierung der Digitalisierungschancen in Deutschland wider. So sind fast 70% der Männer der Meinung, dass Deutschland in Bezug auf den digitalen Wandel noch Nachholbedarf hat, während es bei den Frauen 55,99% sind. Frauen sind zwar ebenfalls, wie die Gruppe der Männer, mehrheitlich der Meinung, dass Deutschland in Bezug auf die Herausforderungen der Digitalisierung noch Nachholbedarf hat, allerdings weitaus

weniger ausgeprägt. Männer sind somit im Durchschnitt häufiger der Meinung, dass Deutschland in Bezug auf den digitalen Wandel noch Nachholbedarf hat als Frauen.

Tabelle 1: Nutzung der Digitalisierungschancen in Deutschland

	Männlich (%)	Weiblich (%)	Gesamt
Gesamt	589	509	1.098
1= Deutschland nutzt die Chancen des digitalen Wandels bereits ausreichend	30,39	44,01	403
2= Deutschland hat Nachholbedarf	69,61	55,99	695
Mittelwert/-differenz	1,7	1,56	0,14 ***

Quelle: eigene Darstellung, nach: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2016, Datensatz ZA6616: q12
Frage: „Würden Sie sagen, dass Deutschland die Chancen des digitalen Wandels bereits ausreichend nutzt oder hat Deutschland hier noch Nachholbedarf?“

* <= 5% Irrtumswahrscheinlichkeit, ** <= 1% Irrtumswahrscheinlichkeit, *** <= 0,1% Irrtumswahrscheinlichkeit

Der berechnete T-Test weist ein höchstsignifikantes Ergebnis auf, sodass mit einer fünfprozentigen Irrtumswahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass die positive Differenz zu Gunsten der Männer im Durchschnitt auch im gesamten Bundesgebiet vorzufinden ist. Unklar bleibt bis dato aus welchen Gründen die unterschiedlichen Einstellungen vorherrschen.

Tabelle 2 bildet die Meinung von Männern und Frauen in Deutschland über die Folgen der Digitalisierung für den deutschen Arbeitsmarkt ab. Vorab wird deutlich, dass geschlechtsübergreifend eher eine pessimistische Einschätzung zu den Folgen herrscht, da bei den 608 befragten Männern 86,16% und bei den 559 befragten Frauen 93,56% der Meinung sind, dass durch die Digitalisierung eher Arbeitsplätze wegfallen oder sich insgesamt nicht viel ändert. Nur 13,82% der Männer und 6,44% der Frauen sind der Meinung, dass eher Arbeitsplätze geschaffen werden. Im Durchschnitt schätzen Männer den Einfluss der Digitalisierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt positiver ein als Frauen. Der hochsignifikante T-Test bestätigt dies.

Tabelle 2: Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitsplatzfluktuation

	Männlich (%)	Weiblich (%)	Gesamt
Gesamt	608	559	1.167
1= Es werden eher Arbeitsplätze geschaffen	13,82	6,44	120
2= Es ändert sich in der Summe nicht so viel	49,34	46,15	558
3= Es fallen eher Arbeitsplätze weg	36,84	47,41	489
Mittelwert/-differenz	2,23	2,41	-0,18***

Quelle: eigene Darstellung, nach: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2016, Datensatz ZA6616: q22
Frage: „Was meinen Sie, werden durch die zunehmende Digitalisierung, also den Einsatz von Computern und Internet, alles in allem eher Arbeitsplätze geschaffen oder fallen eher Arbeitsplätze weg oder ändert sich da in der Summe nicht so viel?“
* <= 5% Irrtumswahrscheinlichkeit, ** <= 1% Irrtumswahrscheinlichkeit, *** <= 0,1% Irrtumswahrscheinlichkeit

Plausibel wird die unterschiedliche geschlechtsspezifische Einschätzung der Digitalisierungseinflüsse auf den Arbeitsmarkt, wenn die in Kapitel 3.2 erläuterten digitalen Einflüsse nach Branchen und Tätigkeiten differenziert berücksichtigt werden. So wurde erläutert, dass vor allem Helfer- und Fachkrafttätigkeiten durch Substituierbarkeitspotenziale bedroht sind. So sind es proportional überwiegend männliche einfache/mittlere Angestellte, angelernte Arbeiter und Facharbeiter, die – im Gegensatz zu

Selbstständigen und höheren Angestellten – eher Arbeitsplatzverluste befürchten. Bei den Frauen sind es proportional überwiegend angelernte Arbeiterinnen und Facharbeiterinnen, während einfache/mittlere und höhere Angestellte in nahezu selbem Ausmaß befürchten das Arbeitsplätze wegfallen werden (siehe Tabelle 9 im Anhang). Die Stichprobengröße ist bei eben genannten Zielgruppen jedoch zu gering, als dass die Erkenntnisse generalisiert werden könnten.

Tabelle 2 knüpft an die vorherige Frage an und visualisiert die Ergebnisse zur gezielten Nachfrage, wer aus subjektiver Sicht vom Wegfall bzw. der Schaffung von Arbeitsplätzen betroffen sein wird. Zur Auswahl standen die Gruppe der Geringqualifizierten im Niedriglohnssektor, Höherqualifizierte oder dass beide Gruppen gleichermaßen betroffen sein werden. 61,9% der 84 Männer und 57,58% der 33 Frauen, die ursprünglich der Meinung waren, dass eher Arbeitsplätze durch die Digitalisierung geschaffen werden, schreiben die zusätzlich geschaffenen Arbeitsplätze der Gruppe der Höherqualifizierten zu. Im Durchschnitt unterscheiden sich die Einschätzungen beider Geschlechtergruppen jedoch nicht.

Tabelle 3: Schaffung/Wegfallen von Arbeitsplätzen pro/contra Hoch- oder Geringqualifizierte

Schaffung von Arbeitsplätzen	Männlich (%)	Weiblich (%)	Gesamt
Gesamt	84	33	117
1= Für Geringqualifizierte im Niedriglohnssektor	7,14	3,03	7
2= Für beide Gruppen	30,95	39,39	39
3= Für Höherqualifizierte	61,9	57,58	71
Mittelwert/-differenz	2,55	2,55	0
Wegfallen von Arbeitsplätzen	Männlich (%)	Weiblich (%)	Gesamt
Gesamt	223	262	485
1= Für Geringqualifizierte im Niedriglohnssektor	47,98	45,04	225
2= Für beide Gruppen	44,39	49,24	228
3= Für Höherqualifizierte	7,62	5,73	32
Mittelwert/-differenz	1,6	1,61	-0,01

Quelle: eigene Darstellung, nach: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2016, Datensatz ZA6616: q22a & q22b
Frage: „Und werden/fallen dadurch Ihrer Meinung nach eher Arbeitsplätze für Geringqualifizierte im Niedriglohnssektor oder (für) Höherqualifizierte oder für beide Gruppen weg/geschaffen?“

* <= 5% Irrtumswahrscheinlichkeit, ** <= 1% Irrtumswahrscheinlichkeit, *** <= 0,1% Irrtumswahrscheinlichkeit

Von den insgesamt 485 befragten Männern und Frauen, die der Meinung waren, dass eher Arbeitsplätze wegfallen werden, sind über 90% der Männer und Frauen der Ansicht, dass eher Geringqualifizierte oder aber beide Gruppen gleichermaßen von der Rationalisierung betroffen sein werden. Männer neigen tendenziell häufiger dazu, dass eher Geringqualifizierte durch Rationalisierungsprozesse betroffen sein werden, während Frauen eher beide Gruppen gleichermaßen betroffen sehen. Im Durchschnitt sind jedoch keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede zu erkennen. Mit Rückbezug auf die Ausführungen zu Substitutionswahrscheinlichkeiten von bestimmten Berufen/Tätigkeiten in Kapitel 3.2 und den obigen Erkenntnissen zum positiven Einfluss des Bildungsabschlusses und der subjektiven Schichtzugehörigkeit ist zu erkennen, dass Männer sowie Frauen nahezu gleichermaßen der Meinung sind, dass ein hohes Qualifikationsniveau vor Substitutionsmaßnahmen schützt. Tätigkeiten

denen eine hohe Qualifikation zu Grunde gelegt wird und die einen hohen Anteil an kreativen, situativen, analytischen und interaktiven Handlungen beinhalten scheinen tendenziell schwieriger durch Digitalisierungsprozesse substituierbar zu sein, wie in Kapitel 3.2. im Zitat von Voss (2017) bereits ausgeführt wurde. Dies spiegelt sich in den Ergebnissen der Tabelle 3 wider.

Tabelle 4 zeigt die geschlechtsspezifische Einschätzung zu Flexibilisierungseinflüssen im Zuge der Digitalisierung. Insgesamt sind mit 52,12% und 53,27% mehr als die Hälfte der Männer und Frauen der Meinung, dass die Flexibilisierung der Arbeit mehr Freiraum bei der Arbeitsgestaltung bietet. Etwas mehr als ein Drittel der 614 befragten Männer und 565 der befragten Frauen empfinden den Flexibilisierungstrend eher als Druck und Drang zur ständigen Verfügbarkeit. Circa 10% der Männer und Frauen schätzen die Entwicklung sowohl als Druck und Freiheit zugleich ein. Geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich im Durchschnitt nicht erkennen.

Tabelle 4: Einfluss der Flexibilisierung der Arbeit auf Erwerbstätige

	Männlich (%)	Weiblich (%)	Gesamt
Gesamt	614	565	1.179
1= ... mehr Freiheit, die Arbeit selbst zu gestalten	52,12	53,27	621
2= Sowohl als auch	10,26	10,09	120
3= ... mehr Druck, ständig verfügbar zu sein	37,62	36,64	438
Mittelwert/-differenz	1,86	1,83	0,02

Quelle: eigene Darstellung, nach: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2016, Datensatz ZA6616: q24
Frage: „Zum Thema Flexibilisierung der Arbeit haben wir zwei Meinungen gehört. Welcher Meinung stimmen Sie eher zu? Flexibilisierung der Arbeit bedeutet für mich vorrangig...“

* <= 5% Irrtumswahrscheinlichkeit, ** <= 1% Irrtumswahrscheinlichkeit, *** <= 0,1% Irrtumswahrscheinlichkeit

In Kapitel 3.2 wurde erläutert, dass besonders Männer durch die flexiblen Arbeitsmodelle und die zusätzlich gewonnene Zeit zu Mehrarbeit neigen können, während Frauen die zusätzliche Zeit eher in ihr Privatleben investieren würden. Dies kann durch die vorliegenden Daten zwar nicht überprüft werden. Deutlich wird jedoch, dass mehr als die Hälfte der Männer und Frauen die Flexibilisierung der Arbeit positiv einschätzen. Fluide Arbeitsorganisationsmöglichkeiten werden somit mehrheitlich als Zugewinn und zusätzliche Freiheit wahrgenommen und dies von Männern sowie Frauen gleichermaßen. Mehr als ein Drittel der Männer und Frauen empfinden den Flexibilisierungsprozess jedoch auch als zunehmenden Druck und Drang der ständigen Verfügbarkeit. Wie in Kapitel 3.2 erläutert, führt die räumliche, arbeitsorganisatorische und betriebliche Entgrenzung durch u. a. moderne digitale Kommunikationsmöglichkeiten dazu, dass Arbeit mobil und ortsunabhängig erledigt werden kann. Dadurch droht jedoch auch, dass Arbeit „mit nach Hause genommen wird“ und Produktions- und Reproduktionssphäre ineinander verwischen. Dies kann zu zusätzlichem Druck führen, der – wie eben erwähnt – von mehr als einem Drittel der Männer und Frauen wahrgenommen wird.

Neben der arbeitsorganisatorischen Entgrenzung von Arbeit wurde in Kapitel 3.2 zudem auf rechtliche, durch die Politik gestützte, Entgrenzungsprozesse hingewiesen. Aufgrund der vorhandenen recht-

lichen Basis können Arbeitsverhältnisse häufiger asymmetrisch und befristet abgeschlossen werden. Wie in Kapitel 3.1 erwähnt, ist fast jede zweite Frau asymmetrisch, also in Teilzeit, beschäftigt.

Tabelle 5 gibt die geschlechtsspezifische Einstellung zu Digitalisierungseinflüssen auf den Anteil von befristeten Beschäftigten und LeiharbeiterInnen wider. Knapp die Hälfte der 595 befragten Männer schätzt, dass in Zukunft der Anteil an befristeten Beschäftigten und LeiharbeiterInnen eher zunehmen wird, während dies nur 42% der 531 befragten Frauen tun.

Tabelle 5: Einfluss der Digitalisierung auf den Anteil befristeter (Leih-)ArbeiterInnen

	Männlich (%)	Weiblich (%)	Gesamt
Gesamt	595	531	1.126
1= ... eher zunehmen	47,39	42,00	505
2= Digitalisierung wird darauf keinen Einfluss haben	41,51	44,44	483
3= ... eher abnehmen	11,09	13,56	138
Mittelwert/-differenz	1,64	1,72	-0,08*

Quelle: eigene Darstellung, nach: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2016, Datensatz ZA6616: q25
 Frage: „Was meinen Sie: Wird in Zukunft durch die Digitalisierung der Anteil, derer, die befristet oder als Leiharbeiter angestellt sind, eher zunehmen, eher abnehmen oder wird die Digitalisierung darauf keinen Einfluss haben? Anteil wird...“
 * <= 5% Irrtumswahrscheinlichkeit, ** <= 1% Irrtumswahrscheinlichkeit, *** <= 0,1% Irrtumswahrscheinlichkeit

13,56% der Frauen und 11,09% der Männer sind der Ansicht, dass der Anteil eher abnehmen wird. 41,51% der Männer und 44,44% der Frauen glauben, dass die Digitalisierung keinen Einfluss darauf haben wird. Insgesamt schätzen Männer und Frauen, dass der Anteil befristeter Beschäftigter und LeiharbeiterInnen durch die Digitalisierung eher zunehmen wird, wenn auch Männer häufiger davon überzeugt sind als Frauen. Der anschließende T-Test bestätigt den signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschied zu Gunsten der Männer.

Tabelle 6 liefert einen Überblick über die Meinung zu politischen Handlungsbedarf von Männern und Frauen in Deutschland, um Missstände im Zuge der Digitalisierung zu beheben bzw. zu verringern.

Tabelle 6: Meinung über politischen Handlungsbedarf in verschiedenen Bereichen

Regelungen...	verschärfen	beibehalten	lockern	Gesamt	MW	Differenz
Datenschutzbestimmungen				1.181	1,4	0,8*
Männlich	64,44	27,41	8,16	613	1,44	
Weiblich	68,31	27,64	4,05	568	1,36	
Beschränkung von Leih- und Zeitarbeit				1.129	1,51	-0,06
Männlich	63,74	24,45	11,8	593	1,48	
Weiblich	60,82	24,63	14,55	536	1,54	
Arbeitsschutzbestimmungen				1.178	1,66	0,1**
Männlich	36,07	57,54	6,39	610	1,7	
Weiblich	43,66	52,11	4,23	568	1,61	
Beschränkung von befristeten Arbeitsverträgen				1.146	1,7	-0,16***
Männlich	54,83	28,5	16,67	600	1,62	
Weiblich	49,45	23,26	27,29	546	1,78	
Begrenzung der Sonntagsarbeit				1.160	1,82	-0,04
Männlich	38,04	44,19	17,77	602	1,8	
Weiblich	36,38	43,73	19,89	558	1,84	
Begrenzung der Obergrenze für wöchl. Arbeitszeit				1.171	1,82	0,07*
Männlich	28,95	56,58	14,47	608	1,86	
Weiblich	34,28	53,29	12,43	563	1,78	

Quelle: eigene Darstellung, nach: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2016, Datensatz ZA6616: q27

Frage: „Ich nenne Ihnen nun einige konkrete Bereiche, in den Politik tätig werden kann. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Ihrer Meinung nach die bestehenden Regelungen in den nachfolgenden Bereichen verschärft, oder gelockert werden sollen oder ob die bisherigen Regelungen beibehalten werden sollen.“

* <= 5% Irrtumswahrscheinlichkeit, ** <= 1% Irrtumswahrscheinlichkeit, *** <= 0,1% Irrtumswahrscheinlichkeit

So wurden die weiblichen und männlichen Probanden befragt, in welchen der genannten Bereiche sie die bisherigen Regelungen verschärfen, beibehalten oder lockern würden. Die jeweiligen Bereiche sind absteigend nach dem gemeinsamen Mittelwert von Männern und Frauen sortiert, sodass der oberste Bereich nach Meinung der Probanden am ehesten verschärft werden sollte. So sind Frauen und Männer der Meinung, dass besonders Datenschutzbestimmungen im Zuge der Digitalisierung angepasst werden müssen. Frauen neigen noch stärker zu verschärften Rahmenbedingungen als Männer. Der geschlechtsspezifische Unterschied weist signifikantes Niveau auf. Eine ähnliche Relevanz für die Befragten hat die Beschränkung von Leih- und Zeitarbeit, wie in der vorherigen Tabelle bereits analysiert wurde. Im Bereich der Arbeitsschutzbestimmungen ist mehr als die Hälfte der Männer und Frauen der Meinung, dass die bisherigen Regelungen beibehalten werden können. Allerdings tendieren 43,66% der befragten Frauen zu einer Verschärfung der bisherigen Arbeitsschutzbestimmungen, welches zu hochsignifikanten geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Einschätzung führt. Unter anderem kann dies ein Hinweis auf die in Kapitel 3.2 hingewiesene arbeitsorganisatorische Zentrierung auf die männliche Karriere sein. So sind Arbeitsschutzbestimmungen häufig auf die Belange männlicher Angestellter angepasst. Dieser Missstand könnte sich in der unterschiedlichen geschlechts-

spezifischen Einschätzung sowie der weiblichen Einschätzung, dass in diesem Bereich Nachholbedarf besteht, widerspiegeln.

Ein Bereich in dem sich überwiegend Männer verschärfte Regelungen wünschen ist die Beschränkung von befristeten Arbeitsverträgen. So sind mit 54,83% mehr als die Hälfte der Männer der Meinung, dass Arbeitsverhältnisse seltener befristet werden sollten. Mit 27,29% sind mehr als ein Viertel der Frauen der Meinung, dass es noch häufiger die Möglichkeit geben sollte Arbeitsverhältnisse befristen zu können. Bei genauerer Betrachtung der Fragestellung ist es möglich, dass es zu systematischen Antwortverzerrungen kam. So kann bei der Formulierung der Antwortkategorie „Beschränkung von befristeten Arbeitsverträgen“ der Irrtum aufkommen, dass es von vorherein eine Art gesetzliche Frauenquote für befristete Arbeitsverträge gäbe/gäben sollte. Zudem kommt es durch die Kombination „Regelungen verschärfen“ und „Beschränkung von befristeten Arbeitsverträgen“ zur doppelten Verneinung, welches bei den Probanden zu Irritationen und zu einem systematischen Bias führen kann. Dies ist in diesem Rahmen jedoch nicht genauer zu überprüfen, aufgrund dessen werden die deskriptiven Ergebnisse zu diesem Bereich nicht weiter berücksichtigt.

Bei den Regelungen zur Begrenzung der Sonntagsarbeit spricht sich mehr als ein Drittel der Männer und Frauen für die Verschärfung der Regelungen aus, während 44,19% von ihnen die bisherigen Regelungen für ausreichend empfinden. 17,77% der Männer und 19,89% der Frauen wünschen sich mehr Freiraum in diesem Bereich. Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede sind nicht zu erkennen. Zuletzt und damit am wenigsten dringlich sehen Männer und Frauen die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit. So sind mehr als die Hälfte der Männer und Frauen mit den bisherigen politischen Lösungen in diesem Bereich zufrieden. Mehr als ein Drittel der Frauen wünschen sich verschärfte Beschränkungen bei der wöchentlichen Arbeitszeit, während 14,47% der Männer gerne mehr Freiraum bei der Handhabung der Arbeitszeit hätten. Der geschlechtsspezifische Unterschied ist signifikant, sodass sich Frauen im Durchschnitt verschärfte Regelungen bei der wöchentlichen Arbeitszeit wünschen als Männer. Mit Rückbezug auf die oben und in Kapitel 3.2 angesprochenen Entgrenzungsprozesse lässt sich dies unter anderem durch die überwiegend weiblichen Sorgeverpflichtungen der Frauen erklären, die sie in der Reproduktionssphäre zeitlich binden. Neben der Einbindung in die Produktionssphäre koordinieren Frauen mehrheitlich häusliche Reproduktionsarbeiten und können sich somit zeitlich nicht im vollen Umfang auf die Erwerbstätigkeit konzentrieren. Die verschärfte Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit scheint für diese Gruppe von Frauen von Vorteil zu sein, um Beruf und Familie zeitlich miteinander vereinbaren zu können.

Multivariate Analyse

Die Ergebnisse der drei folgenden ordinalen logistischen Modelle sollen überprüfen, ob obige deskriptiv beschriebene bivariate Zusammenhänge ebenfalls multivariat, also unter Kontrolle von Drittvariablen zustande kommen.

Tabelle 7: Ergebnisse der jeweiligen ordinalen logistischen Regressionsmodelle

	Modell 1: Männer	Modell 2: Frauen	Modell 3: Gesamt
Geschlecht (1 = weiblich)			-43,10***
Alter (metrisch)	-02,00**	-02,10*	-02,00***
Innerdeutsche Herkunft (1 = Ostdeutschland)	03,00	09,80	00,40
Gemeindegröße (metrisch)	08,90+	-12,10*	-01,50
Arbeitsvolumen (1 = Vollzeit)	09,80+	14,40	05,30
Anzahl Kinder (1 = mind. 1 Kind im Haushalt)	24,20	-07,00	06,10
Alleinerziehend (1 = Alleinstehend + mind. 1 schulpfl. Kind)	-49,40	-33,70	-40,70
Alleinstehend (1 = lebt alleine)	51,30	04,40	12,90
Werden Digitalisierungschancen genutzt? (1 = ja)	-43,00**	-11,60	-31,20**
Höchster Bildungsabschluss (Faktorvariable)			
Kein Abschluss/Hauptschulabschluss mit/ohne Lehre		Referenzkategorie	
Mittlere Reife	00,00	32,50	11,20
Fach-/Abitur	-11,10	26,70	01,80
Fach-/Hochschulabschluss	08,60	96,40+	39,40
subjektive Schichtzugehörigkeit (Faktorvariable)			
Unterschicht/Arbeiterschicht		Referenzkategorie	
Untere Mittelschicht	-19,30	-07,30	-05,10
Mittelschicht	-21,40	14,30	03,60
Obere Mittelschicht/Oberschicht	51,30	42,90	59,20+
Verhältnis Arbeit : Freizeit (Faktorvariable)			
Arbeit steht an erster Stelle	11,80	103,9+	38,70
Arbeit und Freizeit/Familie sind genauso wichtig		Referenzkategorie	
Freizeit und Familie sind mir wichtiger	-19,10	59,60	11,70
Folgen der Flexibilisierung (Faktorvariable)			
mehr Druck, ständig verfügbar zu sein sowohl als auch	31,40	-17,30	50,80
mehr Freiheit, die Arbeit selbst zu gestalten	55,00	77,20+	75,60**
Explorative Faktorvariablen: Digitalisierungseffekte			
Zunehmender Druck/schnellere Kommunikation (metrisch)	08,30	01,50	04,00
Zusätzliche Flexibilität (metrisch)	38,60**	28,80*	32,00***
Zunehmende Überforderung (metrisch)	-08,30	-24,10**	-15,10*
Pseudo-R ²	06,12%	08,72%	07,10%
Anzahl der Fälle	537	457	994

Ausgewiesen sind die prozentualen Chancen ((OR-1)*100) eine Einheit innerhalb der abhängigen Variablen auf-/abzusteigen
 Abhängige Variable: „Bringt der digitale Wandel eher Chancen oder eher Risiken für die Gesellschaft mit sich?“, Ordinale
 Antwortskala: 1= eher Risiko, 2= beides gleichermaßen, 3= eher Chance
 + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Quelle: eigene Berechnungen, Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2016, Datensatz ZA6616

Tabelle 7 sind die Ergebnisse der drei – in Kapitel 4 bereits beschriebenen – Regressionsmodelle zu entnehmen. Als Koeffizienten werden die jeweiligen kumulierten prozentualen Chancen zur Erreichung der nächsten Stufe/Ausprägung der abhängigen kategorialen Variablen ausgewiesen. Modell 1 misst den Einfluss der unabhängigen Variablen auf die männliche Einschätzung zu den Folgen der Digitalisierung. Die in das Modell implementierten unabhängigen Variablen können insgesamt 6,12% der Streuung der abhängigen Variablen erklären. Insgesamt sind die Angaben von 537 befragten Männern in Regressionsmodell 1 eingeflossen. Im Modell 2 weisen die unabhängigen Variablen eine etwas höhere Erklärungskraft von 8,72% auf, jedoch bei etwas geringerer Fallzahl von 457 befragten Frauen. Die unabhängigen Variablen eignen sich als Prädiktoren somit etwas besser für die Vorhersage der weiblichen Einschätzung der Digitalisierungseffekte. Das Gesamtmodell 3 weist eine Erklärungskraft von 7,1% bei einer Fallzahl von 994 Männern und Frauen auf. Insgesamt liegen die Erklärungsraten der drei Modelle in einem akzeptablen Bereich, sodass davon ausgegangen werden kann, dass die in die Modelle integrierten Prädiktoren in einem gewissen Maß Erklärungskraft besitzen und von Null abweichen. Im Folgenden werden die am Ende von Kapitel 3.2 aufgestellten Hypothesen unter Berücksichtigung der Ergebnisse der multivariaten Analyse überprüft:

- 1.) *„Je älter Männer und Frauen sind, umso eher nehmen sie die Digitalisierung als Risiko wahr.“*

Die Hypothese lässt sich für alle drei Modelle aufgrund der signifikanten und negativen Effekte bestätigen. So sinkt die prozentuale Chance in eine höhere Kategorie der abhängigen Variablen aufzusteigen mit jedem Lebensjahr bei Männern um 2% und bei Frauen um 2,1%. Ein negativer Alterseffekt lässt sich somit bestätigen. Männer und Frauen schätzen die Folgen der Digitalisierung mit steigendem Alter eher als Risiko ein. Frauen tun dies geringfügig stärker als Männer.

- 2.) *„Frauen in den neuen Bundesländern sind besser in den Arbeitsmarkt integriert und schätzen die Digitalisierung eher als Chance ein als Frauen aus den alten Bundesländern.“*

Die Hypothese lässt sich aufgrund der nicht signifikanten Ergebnisse nur für die Stichprobe bestätigen. So steigt die prozentuale Chance für Frauen aus den neuen Bundesländern die Digitalisierung eher als Chance wahrzunehmen um 9,8% im Gegensatz zu Frauen aus den alten Bundesländern. Für Männer aus den ostdeutschen Regionen steigt die Chance um 3%. Männer und Frauen aus den neuen Bundesländern schätzen die Digitalisierung somit tendenziell positiver ein als Befragte aus den alten Bundesländern. Aufgrund der nicht signifikanten Koeffizienten kann das Ergebnis jedoch nicht auf die Grundgesamtheit generalisiert werden.

- 3.) *„Frauen in Vollzeitbeschäftigung sehen die Digitalisierung und die damit einhergehenden zusätzlichen Arbeitsanforderungen eher als Chance.“*

Die Hypothese kann aufgrund des positiven Effektes für die Stichprobe bestätigt werden. Bei Frauen, die in Vollzeit arbeiten, steigt die prozentuale Chance, die Folgen der Digitalisierung eher als Chance wahrzunehmen um 14,4% im Gegensatz zu Frauen die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Dieser positive Effekt ist jedoch nicht signifikant.

- 4.) *„Männer, die in Vollzeit arbeiten sehen die Digitalisierung, und die damit einhergehenden Möglichkeiten eher als Chance, da sie durch die Digitalisierung flexibler und effektiver arbeiten können.“*

Die Hypothese kann bestätigt und aufgrund der Signifikanz auch auf die Grundgesamtheit generalisiert werden. Bei Männern, die in Vollzeit arbeiten, steigt die prozentuale Chance die Folgen der Digitalisierung eher als Chance einzuschätzen um 9,8% im Gegensatz zu Männern, die in Teilzeit arbeiten.

- 5.) *„Je höher der Bildungsabschluss bei Männern und Frauen, umso eher wird die Digitalisierung als Chance wahrgenommen.“*

Der in der Hypothese vorausgesagte und in der deskriptiven Analyse beschriebene lineare Effekt des höchsten Bildungsabschlusses lässt sich für Männer und Frauen sowie im gemeinsamen Modell nicht bestätigen. So ist zwischen Männern mit mittlerer Reife und Männern mit keinem bzw. einem Hauptschulabschluss kein Effekt zu erkennen. Männer mit Fach-/Abitur weisen einen negativen Effekt auf die Einschätzung aus, während Männer mit Fach-/Hochschulabschluss einen positiven Effekt im Gegensatz zur Referenzkategorie aufzeigen. Jedoch keiner dieser Effekte erreicht signifikantes Niveau. In Modell 2 weisen alle drei weiblichen Abschlusskategorien einen positiven Effekt auf. Jedoch ist der Effekt der mittleren Reife kleiner als der des Fach-/Abiturs, sodass von keinem linearen Effekt ausgegangen werden kann. Der Fach-/Hochschulabschluss erweist sich als größter positiver Prädiktor und ist signifikant. Die prozentuale Chance von Frauen mit einem Fach-/Hochschulabschluss die Folgen der Digitalisierung eher als Chance einzuschätzen steigt um 96,4% im Gegensatz zu Frauen mit keinem Schulabschluss oder einem Hauptschulabschluss mit und ohne anschließender Lehre. Das Gesamtmodell 3 weist in allen drei Kategorien positive jedoch keine linearen Effekte auf. Keines der Ergebnisse ist signifikant. Obige Hypothese muss somit verworfen werden.

- 6.) *„Je geringer die subjektive Schichtzugehörigkeit, umso bedrohlicher wird die Digitalisierung von Männern und Frauen wahrgenommen.“*

Die Hypothese kann nicht bestätigt werden. So weisen alle drei Modelle keinen linearen Effekt auf. Zudem ist nur der Koeffizient für die obere Mittel- und Oberschicht im Gesamtmodell signifikant. So wächst die prozentuale Chance für Männer und Frauen, die sich selber der oberen Mittel- oder Oberschicht zuordnen, die Digitalisierung eher als Chance wahrzunehmen um 59,2% im Gegensatz zu Frauen und Männern, die sich selber der Unter- oder Arbeiterschicht zuordnen. In beiden geschlechts-

spezifischen Modellen ist dieser Effekt jedoch nicht signifikant. So kann auch hier kein linearer Effekt zwischen subjektiver Schichtzugehörigkeit und der Einschätzung der Folgen der Digitalisierung nachgewiesen werden. Obige Hypothese muss ebenfalls verworfen werden.

7.) *„Alleinstehende Männer und Frauen nehmen aufgrund nicht vorhandener familiärer/partnerschaftlicher Verantwortung die Digitalisierung eher als Chance war.“*

Die Hypothese kann für die Stichprobe bestätigt werden. Aufgrund der fehlenden Signifikanz lässt sich das Ergebnis jedoch nicht auf die Grundgesamtheit generalisieren. Bei alleinstehenden Männern steigt die Chance die Digitalisierung eher als Chance wahrzunehmen um 51,3% im Gegensatz zu Männern, die in einer Partnerschaft, Ehe oder Lebensgemeinschaft leben. Bei alleinstehenden Frauen steigt die Chance um 4,4%. Alleinstehende Männer empfinden die Digitalisierung somit häufiger eher als Chance als alleinstehende Frauen. Der weibliche Zusammenhang ist jedoch ebenfalls nicht signifikant.

8.) *„Frauen mit Sorgeverantwortung nehmen die Digitalisierung eher als Risiko wahr als Männer mit Kindern im Haushalt.“*

Die These lässt sich für die Stichprobe bestätigen. So sinkt für Frauen mit mindestens einem schulpflichtigen Kind im Haushalt die prozentuale Chance um 7% die Digitalisierung eher als Chance wahrzunehmen im Gegensatz zu Frauen, die in kinderlosen Haushalten leben. Bei Männern hingegen steigt die prozentuale Chance um 24,2% die Digitalisierung eher als Chance wahrzunehmen, wenn mindestens ein schulpflichtiges Kind im Haushalt lebt im Gegensatz zu Männern, die in kinderlosen Haushalten leben. Beide Ergebnisse sind nicht signifikant und können nicht auf die Grundgesamtheit generalisiert werden.

9.) *„Alleinerziehende Männer und Frauen fühlen sich durch die Digitalisierung eher bedroht.“*

Die Hypothese lässt sich für die Stichprobe bestätigen. So steigt die Chance die Digitalisierung eher als Risiko wahrzunehmen für alleinerziehende Frauen mit mindestens einem schulpflichtigen Kind im Haushalt um 33,7% und für alleinerziehende Männer um 49,4% im Gegensatz zu Männern und Frauen, die mit mindestens einem schulpflichtigen Kind im Haushalt und in einer Ehe, Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft leben. Auch hier sind die Effekte signifikant und gelten nur für die Stichprobe.

10.) *„Frauen und Männer schätzen die Digitalisierung eher als Chance ein, wenn sie die Flexibilisierung eher als mehr Freiheit zur Arbeitsgestaltung anstatt Druck zur ständigen Verfügbarkeit wahrnehmen.“*

Die These kann für alle drei Modelle innerhalb der Stichprobe Gültigkeit beanspruchen. Signifikante Ergebnisse liegen jedoch nur für Modell 2 und 3 vor. Die Referenzkategorie bilden die Männer und

Frauen, die durch die Flexibilisierung Freiheit und Druck zugleich einschätzen. So steigt die prozentuale Chance die Folgen der Digitalisierung eher als Chance einzuschätzen bei Frauen um 77,2% und bei Männern um 55%, wenn sie durch die Folgen der Flexibilisierung mehr Freiheit für die Arbeitsgestaltung wahrnehmen. Der positive Effekt der Frauen kann auf die Grundgesamtheit generalisiert werden. Bei Frauen wiederum steigt die prozentuale Chance um 17,3% die Digitalisierungsfolgen eher als Risiko einzuschätzen, wenn sie durch die zunehmende Flexibilisierung mehr Druck zur ständigen Verfügbarkeit verspüren. Männer, die mehr Druck zur ständigen Verfügbarkeit verspüren, weisen trotz alledem einen positiven Effekt auf. Die beiden letzteren Effekte sind jedoch nicht signifikant.

11.) „Frauen, bei denen die Arbeit an erster Stelle steht sowie Frauen denen Familie und Freizeit wichtiger ist, schätzen die Folgen der Digitalisierung eher positiv ein. Männern, bei denen die Arbeit an erste Stelle steht, schätzen die Digitalisierungsfolgen eher positiv ein. Männer, bei denen die Familie und Freizeit an erste Stelle steht, schätzen die Folgen eher negativ ein.“

Die Hypothese kann in allen Facetten für die Stichprobe bestätigt werden. Die Referenzkategorie bilden die Frauen und Männer, denen Arbeit sowie Freizeit und Familie genauso wichtig ist. Der positive Effekt für Frauen, bei denen Arbeit an erster Stelle steht, ist zudem signifikant. Frauen nehmen – unabhängig davon, ob die Arbeit oder Familie/Freizeit Priorität haben – die Folgen der Digitalisierung eher als Chance wahr. So steigt die prozentuale Chance die Digitalisierung als Chance wahrzunehmen für Frauen, bei denen die Arbeit an erster Stelle steht, um 103,9%, während die prozentuale Chance für Frauen, bei denen die Familie und Freizeit wichtiger sind, um 59,6% steigt. Für Männer, bei denen die Arbeit an erster Stelle steht, steigt die prozentuale Chance, die Digitalisierung eher als Chance wahrzunehmen, um 11,8%, während sie für Männer, bei denen die Familie und Freizeit wichtiger sind, um 19,1% sinkt.

12.) „Die Chance für Männer und Frauen, die die Digitalisierung eher als Chance wahrnehmen, sinkt, wenn sie der Meinung sind, dass Deutschland seine Digitalisierungschancen ausreichend nutzt.“

Die Hypothese kann für alle drei Modelle bestätigt werden. In Modell 1 und 3 weisen die Effekte signifikantes Niveau auf. Die prozentuale Chance für Männer und Frauen, die der Meinung sind, dass Deutschland die Digitalisierungschancen ausreichend nutzt, sinkt um 43% bzw. 11,6% im Gegensatz zu Männern und Frauen, die der Meinung sind, dass Deutschland bei der Digitalisierung noch Nachholbedarf hat.

13.) „Je stärker die Zustimmung von Männern und Frauen zur Aussage, dass die Digitalisierung zusätzliche Flexibilität mit sich bringt, umso höher ist die Chance die Folgen der Digitalisierung als Chance einzuschätzen.“

Die Hypothese kann für alle drei Modelle durch signifikante positive Werte bestätigt werden. Am stärksten ist der Effekt in Modell 1 für die Gruppe der Männer. Aufgrund der signifikanten Ergebnisse in allen drei Modellen lässt sich die obige Hypothese auf die Grundgesamtheit generalisieren.

14.) „Je stärker die Zustimmung von Männern und Frauen zur Aussage, dass die Digitalisierung zunehmenden Druck aber auch schnellere Kommunikationsmöglichkeiten mit sich bringt, umso höher ist die Chance die Folgen der Digitalisierung als Risiko einzuschätzen.“

Die Hypothese muss verworfen werden. In allen drei Modellen sind zwar nicht signifikante aber durchweg positive Effekte zu erkennen. Je stärker Frauen und Männer die Digitalisierung mit zunehmenden Druck aber auch mit schnelleren Kommunikationsmöglichkeiten in Verbindung bringen, umso höher die prozentuale Chance die Digitalisierung eher als Chance wahrzunehmen. In diesem Fall scheinen die Vorteile der schnelleren Kommunikation den einhergehenden zunehmenden Druck zu überwiegen.

15.) „Je stärker die Zustimmung von Männern und Frauen zur Aussage, dass die Digitalisierung zunehmende Überforderung für sie bedeutet, umso höher ist die Chance die Folgen der Digitalisierung als Risiko einzuschätzen.“

Die These kann aufgrund von negativen Effekten in allen drei Modellen bestätigt werden. Signifikant sind die Ergebnisse jedoch nur in Modell 2 und 3, sodass der Effekt für die Gruppe der Männer nur für die Stichprobe Gültigkeit aufweisen kann. Trotz alledem ist zu erkennen, dass, wenn Männer und Frauen durch die Digitalisierungsfolgen zunehmend überfordert sind, die prozentuale Chance, die Digitalisierung eher als Risiko wahrzunehmen, steigt.

16.) „Je größer die Gemeindegröße, umso höher ist die Chance bei Männern und Frauen die Digitalisierung als Chance wahrzunehmen.“

Die These lässt sich lediglich für Modell 1 bestätigen. So steigt bei Männern die prozentuale Chance um 8,9% die Digitalisierung als Chance wahrzunehmen mit steigender Größe der jeweiligen Gemeinde. Bei Frauen wiederum sinkt die Chance um 12,1%. Beide Ergebnisse sind signifikant.

17.) „Männer schätzen die Folgen der Digitalisierung grundsätzlich eher als Chancen ein als Frauen.“

Die Hypothese kann für die Grundgesamtheit bestätigt werden. In Modell 3 ist ein hochsignifikanter negativer Effekt zu erkennen. So sinkt die prozentuale Chance von Frauen um 43,1% die Digitalisierungsfolgen als Chance wahrzunehmen im Gegensatz zu Männern.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Die obige Untersuchung ist darauf ausgelegt die geschlechtsspezifischen Rezeptionen von Digitalisierungseinflüssen deutlich zu machen. Vor dem Hintergrund der in Kapitel 2 und 3 ausführlich erläuterten Rollentheorie, den daraus abgeleiteten Hypothesen und den empirischen Ergebnissen soll abschließend, die der Arbeit zugrundeliegende Forschungsfrage: „*Wie werden Digitalisierungsprozesse von Männern und Frauen in Deutschland wahrgenommen? Welche Gruppenkonstellationen sehen Chancen bzw. fühlen sich bedroht durch die Digitalisierung?*“, beantwortet und bewertet werden.

In allen drei OLR-Modellen konnte nachgewiesen werden, dass mit steigendem Alter die Digitalisierung eher als Risiko wahrgenommen wird. Frauen sowie Männern älterer Geburtskohorten scheint es schwieriger zu fallen, sich den technologischen Neuerungsprozessen anzupassen und die zusätzlichen digitalen Möglichkeiten als Zugewinn anstatt als Bedrohung wahrzunehmen. Zudem ist der negative Alterseffekt bei der Gruppe der Frauen stärker als bei der Gruppe der Männer. Die Hypothese, dass Frauen aus den neuen Bundesländern die Digitalisierung eher als Chance einschätzen als Frauen aus den alten Bundesländern, ließ sich zumindest für die Stichprobe bestätigen. Ebenfalls ist der positive Effekt für Frauen aus den ostdeutschen Regionen stärker als der der Männer. Frauen aus den neuen Bundesländern scheinen somit besser für die Herausforderungen der Digitalisierung ausgestattet zu sein, sodass sie den digitalen Wandel eher als Chance wahrnehmen im Gegensatz zu Frauen aus den alten Bundesländern. Wie in Kapitel 3 erläutert ist in diesem Fall wohlmöglich die egalitäre Arbeitsteilung und das modernere Rollbild der Frauen in den ostdeutschen Regionen im Gegensatz zum eher traditionelleren Rollenbild der Frau als Hausfrau und Mutter in den alten Bundesländern ausschlaggebend. Zudem trägt die Digitalisierung ein Verbesserungspotential für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in sich, welches besonders für erwerbstätige Frauen von Vorteil sein kann. Die Argumentation gewinnt durch den positiven Effekt mit steigendem Arbeitsvolumen nochmals an Erklärungskraft. So steigt die prozentuale Chance für Männer und Frauen die Digitalisierung als Chance wahrzunehmen, wenn sie in einer Vollzeit- anstatt in einer Teilzeitbeschäftigung angestellt sind. Die ursprüngliche Annahme, dass Frauen in Vollzeitbeschäftigung die Digitalisierung und die damit einhergehenden zusätzlichen Vereinbarkeitsoptionen von Beruf und Familie eher als Chance sehen, bestätigt sich zumindest für die Stichprobe. Die Annahme, dass Vollzeit arbeitende Männer die Digitalisierung und die damit einhergehenden Möglichkeiten eher als Chance sehen, da sie durch die Digitalisierung flexibler und effektiver arbeiten können, hat sich für die Grundgesamtheit bestätigt. Zudem lässt sich nachweisen, dass die männliche Einschätzung der Digitalisierung mit steigender Gemeindegröße positiver wird, während für Frauen ein negativer Effekt mit steigender Gemeindegröße zu erkennen ist. Männer in Großstädten haben somit eine größere Affinität die Digitalisierung eher als Chance einzuschätzen, während die Chance für Frauen mit steigender Gemeindegröße sinkt. Es kann vermutet werden, dass mit der jeweiligen Gemeindegröße unterschiedliche geschlechtsspezifische Rollenbilder einhergehen. Dass ein linear-positiver Effekt mit steigendem höchsten Bildungsabschluss vorliegt, ließ sich nicht bestätigen. So weisen die mittleren Bildungsabschlüsse eher ambivalente Effekte auf. Ein-

deutig ist nur, dass ein Fach-/Hochschulabschluss die prozentuale Chance für Männer und Frauen die Digitalisierung eher als Chance zu bewerten steigen lässt. Dies kann wiederum mit dem geringeren Substituierbarkeitspotential von Berufen und Tätigkeiten mit hohen Bildungsanforderungen zusammenhängen. So sind vorwiegend einfachere Tätigkeiten von digitalen Rationalisierungsprozessen bedroht, wie oben ausführlich erläutert. Ein ebenfalls ambivalentes Bild zeigt sich beim Einfluss der subjektiven Einschätzung der individuellen Schichtzugehörigkeit. So ist lediglich ein einheitlich positiver Effekt bei Männern sowie Frauen zu vernehmen, die sich der oberen Mittelschicht- und Oberschicht zuordnen. Die ursprüngliche Annahme, dass eine geringe subjektive Schichtzugehörigkeit mit tendenziell geringem Bildungsniveau und geringeren finanziellen Ressourcen der Personen einhergeht, sollte in diesem Zusammenhang angepasst oder gar revidiert werden. Es kann jedoch geschlossen werden, dass eine hohe subjektive Schichtzugehörigkeit zu weniger Bedenken gegenüber den Folgen der Digitalisierung führt. Ob dies aufgrund des beruflichen und sozialen Status, der finanziellen Ressourcen oder anderen Faktoren der Fall ist, müsste in anschließenden Untersuchungen aufgegriffen und überprüft werden. Dass alleinstehende Männer und Frauen aufgrund nicht vorhandener familiärer/partnerschaftlicher Verantwortung die Digitalisierung eher als Chance wahrnehmen, hat sich für die Stichprobe bestätigt. Alleinstehende haben weniger die Befürchtung, dass die Herausforderungen der Digitalisierung für sie negative Konsequenzen haben wird. Zudem haben sie keine Kinder und/oder Ehe-/LebenspartnerIn der/dem sie emotional verpflichtet sind. Aufgrund dessen wird vom Autor unterstellt, dass Alleinstehende flexibler und ungebundener auf Veränderungen reagieren können und sich dadurch besser auf dem deutschen Arbeitsmarkt positionieren können. Diese Argumentation wird durch den negativen Effekt für Frauen mit schulpflichtigen Kindern im Haushalt gestützt. Es konnte in der Stichprobe nachgewiesen werden, dass Frauen mit Sorgeverantwortung weniger flexibel und ungebunden auf die Folgen der Digitalisierung (Flexibilisierungs-, Subjektivierungs- und Entgrenzungsprozesse) reagieren können und die Digitalisierung für sich eher als Risiko wahrnehmen. Die negativen Folgen der Digitalisierung für Frauen scheinen somit den positiven Effekten in Form von verbesserten Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegenüberzustehen und zu überwiegen. Bei Männern mit schulpflichtigen Kindern im Haushalt wurde dieser Effekt nicht erwartet, da – wie in Kapitel 3 erläutert - die Betreuung von Kindern in Deutschland (besonders Westdeutschland) vorwiegend eine weiblich konnotierte Reproduktionstätigkeit ist. Die Hypothese bestätigt sich allerdings nur für die Stichprobe. Gestützt wird die Erkenntnis jedoch durch das Ergebnis, dass alleinerziehende Männer sowie Frauen die Digitalisierung eher negativer einschätzen als Kinderlose. Die Sorgeverantwortung von Kindern sowie die partnerschaftliche Unterstützung bei der Koordination von Reproduktionstätigkeiten scheinen somit ausschlaggebendes Kriterium für die Einschätzung der Digitalisierungseffekte zu sein, wenn auch die Ergebnisse nur Gültigkeit für die Stichprobe aufweisen können. Wie besonders im Zuge von Kapitel 3 deutlich wurde, kann die Digitalisierung für die eine Person zusätzliche Freiheiten in der Arbeitsgestaltung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeuten, für die andere Person geht es mit Arbeitsintensivierungsprozessen und zunehmendem Druck

durch ständige Verfügbarkeit einher. Für die Gruppe der Männer zeigt sich, dass der positive Effekt auch bei negativer Einschätzung der Folgen der Flexibilisierung aufrechterhalten bleibt, wenn auch in geringerem Ausmaß. Bei der Gruppe der Frauen zeigte sich für die Grundgesamtheit deutlich, dass wenn die Folgen der Digitalisierung als zusätzliche Freiheiten wahrgenommen werden, ebenjene auch eher positiv eingeschätzt werden. Im Umkehrschluss wird die Digitalisierung eher negativer eingeschätzt, wenn auf weiblicher Seite zusätzlicher Druck durch die Flexibilisierung empfunden wird. So ist besonders bei der Gruppe der Frauen ausschlaggebend welche Folgen die Digitalisierung – in diesem Fall explizit die Flexibilisierungsprozesse – für sie persönlich haben. Zudem hat sich gezeigt, dass die Priorität für Beruf oder Familie für die Einschätzung der Digitalisierung von Bedeutung ist. So schätzen Männer wie Frauen die Digitalisierung eher positiv ein, wenn ihre Priorität auf der eigenen Berufstätigkeit liegt. Männer mit Priorität für ihre Familie und Freizeit weisen einen negativen Effekt auf, welches die Hypothese stützt, dass Digitalisierungsprozesse für Männer häufig mit Arbeitsintensivierungsprozessen einhergehen. Die Intensivierung wirkt sich negativ auf die verfügbare Zeit pro Tag aus und fällt für Männer mit einer höheren Affinität für die eigene Familie und Freizeit besonders ins Gewicht. Frauen mit der Priorität für ihre Familie und Freizeit zeigen trotz alledem einen positiven Effekt. So wird unterstellt, dass diese Frauen verbesserte Vereinbarkeitsoptionen von Beruf und Familie durch bspw. Telearbeitsplätze und Homeoffice-Möglichkeiten mit den Digitalisierungseffekten verbinden. Des Weiteren hat sich für die Stichprobe bestätigt, dass Männer und Frauen, die der Meinung sind, dass Deutschland die Chancen der Digitalisierung ausreichend nutzt, die Folgen der Digitalisierung eher als Risiko wahrnehmen. Dies weist darauf hin, dass Veränderungen und Anpassungsmaßnahmen an die Herausforderungen der Digitalisierung mit der Bedrohung der individuellen Lebenslage bzw. drohender Überforderung verbunden sein können. Wie in obiger These bereits angedeutet, wird in diesem Zusammenhang nochmals der deutlich positive Einfluss auf die Einschätzung der Digitalisierung durch die wachsende Flexibilität deutlich. Männer sowie Frauen in der Grundgesamtheit schätzen die Digitalisierung positiver ein, wenn diese für sie zunehmende Flexibilität und Freiheit in der Arbeitsgestaltung sowie im Privatleben bedeutet. Umgekehrt schätzen Frauen und Männer in der Stichprobe die Digitalisierung eher als Risiko ein, wenn sie durch die Folgen der Digitalisierung eher überfordert und ggf. irgendwann komplett exkludiert werden. Ein positiver Effekt ist bei Männern sowie Frauen in der Stichprobe zu erkennen, wenn sie in Folge der Digitalisierung die zusätzlichen digitalen Kommunikationsmöglichkeiten nutzen können. Zuletzt ließ sich bestätigen, dass Männer, unter Einfluss der genannten Drittvariablen, grundsätzlich eine positivere Einstellung zu den Folgen der Digitalisierung haben als Frauen. Dies lässt sich durch das höchstsignifikante Ergebnis im Gesamtmodell belegen. So wird vom Autor argumentiert, dass Frauen aufgrund der doppelten Vergesellschaftung in Beruf und Familie ein erhöhtes Maß an Koordinationsfähigkeit und Opferbereitschaft aufbringen müssen, wenn sie sich an die durch die Digitalisierung ausgelösten zusätzlichen Anforderungen der Berufswelt anpassen wollen. Dies soll nicht die Tatsache schmälern, dass Männer sowie Frauen zugleich den negativen sowie positiven Folgen der digitalisierten Arbeitswelt ausgesetzt sind

und beide Geschlechtergruppen ihre geschlechtsspezifischen Herausforderungen zu bewältigen haben. Der Genus-Gruppe der Frauen wird im Zuge der Digitalisierung scheinbar jedoch mehr abverlangt als der Gruppe der Männer.

Methodologische Reflexion von Theorie und Empirie

Der Rollentheorie im Allgemeinen wurde in der Vergangenheit zahlreiche Kritiken entgegengebracht. Kern der Beanstandungen war zumeist, dass freies Handeln von Individuen sowie individuelle Aushandlungsprozesse zwischen Individuen im Rahmen der Rollentheorie unberücksichtigt bleiben. Zudem wurde häufig kritisiert, dass die Rollentheorie eine zu mechanistische Annahme von subjektiven Verhalten unterstellt. An ebenjenen Punkten sieht auch der Autor die Schwachstellen des oben skizzierten theoretischen Rahmens. Besonders hierarchische Geschlechterverhältnisse und individuelle Aushandlungsprozesse innerhalb von geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungsmodellen bleiben im Zuge von Parsons Rollentheorie unterbelichtet. Hier erweist sich jedoch die oben ausführlich beschriebene feministische Kritik als sinnvolle Ergänzung, um ebenjene Kritikpunkte zu verdeutlichen und die theoretischen Lücken zu schließen. Unter diesen Umständen erscheint ein integrativer rollentheoretischer Theorieansatz unter Berücksichtigung der feministischen Reformulierungen als sinnvoll, um kollektive geschlechtsspezifische Handlungsmuster sowie dessen Re-/Produktionsmechanismen zu analysieren. Zusätzlich müssen soziokulturelle Normen, ökonomischen Faktoren und institutionellen Rahmenbedingungen sowie weitere sozialstrukturelle Merkmale wie Alter, soziale Herkunft und ethnische Zugehörigkeit berücksichtigt werden.

Zudem soll nochmals verdeutlicht werden, dass durch die heteronormative Unterscheidung von Mann und Frau als Analyseeinheiten keine Geschlechterrollenmodelle oder gar geschlechtsspezifische Diskriminierungen reproduziert werden sollen. Vielmehr wird das Geschlecht als normative Strukturkategorie verstanden, welche auch in der heutigen Gesellschaft Determinationskraft besitzt und in Interaktionen handlungsrelevant bleibt. So ist es – nach Auffassung des Autors – zunächst nötig geschlechtsspezifische Ungleichheitsstrukturen und dessen Reproduktionsmechanismen aufzudecken, um im Anschluss weiterführende Forschungen, neue gesellschaftliche Ideale und politische Maßnahmen zum Abbau von sozialen und geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zu entwickeln.

An der empirisch-methodologischen Vorgehensweise der Ausarbeitung kann kritisch bewertet werden, dass die OLR-Modelle lediglich prozentuale kumulierte Chancen und keine Wahrscheinlichkeiten ausgeben. So wäre es möglich gewesen Averaged Marginal Effects (AME), also mittlere vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten, berechnen zu lassen. AME's sind intuitiver zu interpretieren als prozentuale kumulierte Wahrscheinlichkeiten. Aufgrund der mathematischen Vorgehensweise hätte jedoch je Kategorie der abhängigen Variablen und je Kategorie der unabhängigen Variablen jeweils ein Koeffizient berechnet werden müssen. So wären in der obigen Untersuchung 12 Koeffizienten (3 Kategorien der abhängigen Variablen * 4 Kategorien der unabhängigen Variablen) für den höchsten Schulabschluss pro Modell berechnet worden. Die Masse an Koeffizienten hätte den Umfang der empirischen Analyse

weitaus überschritten, sodass kumulierte prozentuale Chancen berechnet wurden. Zudem wäre es sinnvoll gewesen die unabhängigen Variablen je Modell zu verschachteln, um die Einflüsse der unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable separiert und in Blöcken analysieren zu können. Die Effekte der Koeffizienten von verschachtelten logistischen Modelle lassen sich jedoch aufgrund der Standardisierung nur bei der Berechnung von AME-Koeffizienten vergleichen (vgl. u. a. Best/Wolf 2012). Aufgrund dessen wurden sämtliche Prädiktoren zeitgleich in die Modelle implementiert.

Beitrag zum Forschungsstand und Forschungsdesiderat

Die obige Forschung liefert erste empirische Erkenntnisse zur geschlechtsspezifischen Rezeption von Digitalisierungseinflüssen innerhalb der Zielgruppe der erwerbstätigen Männer und Frauen in Deutschland. Wie in der Einleitung erläutert, „[...] *beschränk[t] sich die sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung mit den sozialen Folgen einer digitalisierten Ökonomie bisher vor allem auf Überblickswerke oder theoretische Abhandlungen; empirische Arbeiten fehlen noch weitgehend* (Matuschek 2016; Hirsch-Kreinsen 2016, zitiert nach: Oliveira 2017: 28).“ So trägt diese Ausarbeitung auf der einen Seite erste empirische Erkenntnisse zu den sozialen Folgen einer digitalisierten Ökonomie bei, auf der anderen Seite erfüllt sie den Anspruch eine geschlechtsspezifische Perspektive einzunehmen und explizit die Digitalisierungsfolgen für Männer und Frauen im Verhältnis zu analysieren. So existieren „[...] *[z]um Zusammenhang von Digitalisierung, Arbeit und Geschlecht [...] bislang kaum aussagekräftige empirische Ergebnisse. Es fehlt Erkenntnis- und Handlungswissen. Notwendig sind differenzierte Erkenntnisse über die Entwicklung der Arbeit in den verschiedenen Branchen im Kontext der Digitalisierung mit dem Fokus auf Geschlecht, die Bereitstellung reflexiven Handlungswissens zur geschlechtergerechten Gestaltung digitalisierter Arbeit, konkrete Aussagen zu neuen Anforderungsprofilen und zu künftigen Qualifizierungsbedarfen.*“ (Kutzner 2017: 127). Die Ausarbeitung soll einen Teil zur Erschließung der geschlechtsspezifischen Forschungslücke im Rahmen von Digitalisierungsprozessen beitragen. Sie liefert eine „[...] *Analyse und Auswertung der Rolle des Erfahrungswissens in digitalisierten Arbeitsbereichen [...], neue geschlechterbezogene Erkenntnisse und reflexives Handlungswissen über neue Formen von Arbeit und neue Arbeitsteilungen im Zuge der Digitalisierung der Arbeit.*“ (ebd.). Zudem konnte verdeutlicht werden, dass Männer und Frauen unterschiedliche Ansprüche an digitalisierte Arbeitsformen haben, sodass Gesellschaft und Politik gefordert sind Digitalisierungsprozesse aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive zu betrachten. Ziel dabei sollte sein, dass alle relevanten Gesellschaftsgruppen inklusive Ökonomie und Politik in die aktive Gestaltung von geschlechtergerechten Digitalisierungsprozessen eingebunden sind. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Interessen aller Gesellschaftsgruppen berücksichtigt und bestehende soziale Ungleichheiten nicht weiter reproduziert oder gar vergrößert werden. In weiterführenden Forschungen sollte zudem empirisch erforscht werden, ob zwischen männlichen und weiblichen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen geschlechtsspezifische Unterschiede vorzufinden sind, da obige Forschung überwiegend auf die Perspektive von ArbeitnehmerInnen ausgerichtet ist.

Handlungsempfehlungen

Wie und mit welchen Maßnahmen könnte das Ziel eines geschlechtergerechten digitalen Wandels nun realisiert werden? Ahlers et al. (2017: 11) sprechen sich dafür aus, dass für möglichst alle Beschäftigengruppen flexible Arbeitsformen ermöglicht werden sollte. Klar ist, dass sich einige Berufe und Tätigkeiten aufgrund ihrer grundlegenden Arbeitsorganisation nicht flexibilisieren lassen. Allerdings sollte Männern und Frauen – wenn es ihnen möglich ist – die Möglichkeit eingeräumt werden ortsungebunden und flexibel ihre Arbeitsaufgaben zu erledigen. Dies kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern, wenn auch auf Seiten der Politik und Ökonomie berücksichtigt werden muss, dass flexibles Arbeiten nicht zwangsläufig in Arbeitsintensivierung, steigenden Arbeitsdruck und ständige Verfügbarkeit resultiert. In diesem Zusammenhang sprechen sich Ahlers et al. für die Stärkung der ArbeitnehmerInnen-Interessen durch Interessenvertreter aus: *„Wenn die Chancen für die Work-Life Balance und die Gleichstellung der Geschlechter zur Geltung gebracht werden sollen, gilt es für die Interessenvertreter/innen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Gestaltungschancen aktiv zu nutzen. Alte, traditionelle Arbeitsformen angesichts von durchaus gegebenen Risiken zu verteidigen birgt die Gefahr, dass allein die Arbeitgeber die Definitionsmacht über Formen und Konsequenzen mobilen Arbeitens haben.“* (ebd.: 12). Des Weiteren empfehlen die Autorinnen die Kultivierung einer neuen Arbeitszeit- und Präsenznorm. So sollte es nicht mehr oberste Prämisse sein mindestens 8 Stunden pro Tag am Arbeitsplatz präsent zu sein, um als produktiv und strebsam zu gelten. *„Vorherrschende Arbeitsplatznormen, nach denen Beschäftigte nur dann als ideal gelten, wenn sie den Beruf vor alle übrigen Lebensbereiche stellen, (überlange) Vollzeit arbeiten und stets im Betrieb präsent sind (Klenner und Lott 2016), sollten daher durch neue Arbeitszeit- und Präsenznormen ersetzt werden, die eine Integration von Erwerbsarbeit und außerberufliche Lebensbereiche ohne zusätzliche Arbeitsbelastungen und Karrierenachteile unterstützen. Dafür kann die Digitalisierung unterstützend wirken.“* (ebd.: 13). Zudem können die zusätzlichen digitalen Kommunikationsmöglichkeiten dazu beitragen, dass komplexe Arbeitstätigkeiten zerlegt werden, sodass die Möglichkeit besteht das Arbeitsvolumen aufzusplitten und auf mehrere Personen zu verteilen. Dies ermöglicht besonders Männern und Frauen mit Sorge- und/oder Pflegeverantwortung eine flexible Aufteilung, da die Tätigkeiten von mehreren Personen übernommen werden können (vgl. ebd.: 14). Letztlich knüpfen Ahlers et al. an ihre Verbesserungsvorschläge zur geschlechtergerechten Gestaltung der Digitalisierung folgende Bedingung: *„[...] [D]ie Chancen werden nur dann realisiert, wenn flexibles Arbeiten in Zeit und Raum gewollt und gestaltet wird. Das heißt, dass das Bemühen um eine sozial verträgliche, menschengerechte Gestaltung von Digitalisierung im Beschäftigteninteresse durch Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte immer zugleich die Interessen von Frauen und Männern im Blick halten muss, wenn nicht die alten Geschlechterungleichheiten mit neuen Vorzeichen reproduziert werden sollen.“* (ebd.: 14). Aufgrund dessen wird es in der Zukunft weiterhin nötig sein, empirische Daten zu geschlechtsspezifischen Wandlungsprozessen im Zuge der Digitalisierung zu erheben, um gesellschaftliche Prozesse evaluieren und gestalten zu können. Mittlerweile wurde eine erste theoretische

Basis mit wenigen empirischen Analysen zu Genderaspekten der Digitalisierung der Arbeitswelt geschaffen, welche aus Sicht des Autors weiter ausgebaut werden muss.

Literaturverzeichnis

- Abele, A. (2003): Frauenkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft, in: ZfFG 21, H. 4, 49-61.
- Abels, H. (2001): Einführung in die Soziologie, Band 2: Die Individuen in ihrer Gesellschaft, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, (Überarbeitet und erweitert 2004).
- Abels, H., König, A. (2010): Sozialisation – Soziologische Antworten auf die Frage, wie wir werden, was wir sind, wie gesellschaftliche Ordnung möglich ist und wie Theorien der Gesellschaft und Identität ineinanderspielen, Springer-Verlag, 1. Auflage.
- Abels, H., König, A. (2016): Sozialisation – Soziologische Antworten auf die Frage, wie wir werden, was wir sind, wie gesellschaftliche Ordnung möglich ist und wie Theorien der Gesellschaft und Identität ineinanderspielen, Springer-Verlag, 2. Auflage.
- Absenger, N., Ahlers, E., Bispnick, R., Kleinknecht, A., Klenner, C., Lott, Y., Pusch, T., Seifert, H. (2014): Arbeitszeiten in Deutschland – Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik, in: WSI-Report 19, November 2014.
- Ahlers, E., Klenner, C., Lott, Y., Maschke, M., Müller, A., Schildmann, C., Voss, D., Weusthoff, A. (2017): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt. Diskussionspapier für die Kommission „Arbeit der Zukunft“.
- Ahlers, E., Lott, Y. (2017): Führt selbstorganisierte Arbeit in Zeiten der Digitalisierung zu gesünderen und besseren Arbeitsbedingungen?, in: Ahlers, E., Klenner, C., Lott, Y., Maschke, M., Müller, A., Schildmann, C., Voss, D., Weusthoff, A. (Hrsg.): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt. Diskussionspapier für die Kommission „Arbeit der Zukunft“.
- Assig, D., Beck, A. (1998): Was hat sie, was er nicht hat? Forschungsergebnisse zu den Erfolgen von Frauen in Führungspositionen, in: APuZ B 22-30.
- Beck, U., Beck-Gernsheim, E. (1994): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Becker-Schmidt, R. (1980): Widersprüchliche Realität und Ambivalenz: Arbeitserfahrungen von Frauen in Fabrik und Familie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie .
- Becker-Schmidt, R., Knapp, G. (1995): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Becker-Schmidt, R., Knapp, G. (2000): Feministische Theorien zur Einführung, Hamburg: Junius Verlag.
- Beer, U. (1990): Geschlecht, Struktur, Geschichte. Zur sozialen Konstituierung von Geschlechterverhältnissen, Frankfurt a. M./New York.
- Benner, C. (2015): Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt a. M.: Bund Verlag.

- Bertelsmann-Stiftung (2015): Lohneinkommensentwicklung 2020. Eine Vorausberechnung der Einkommensentwicklung in Branchen, Haushalten und Einkommensgruppen in Deutschland, Gütersloh.
- Bertschek, I., Ohnemus, J., Viète, S. (2016): Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern, Forschungsbericht 462, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin
- Bischoff, S. (2005): Wer führt in (die) Zukunft? Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland, Bielefeld.
- Bonin, H., Gregory, T., Zieran, U. (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Mannheim.
- Born, C., Krüger, H. (2002): Vaterschaft und Väter im Kontext sozialen Wandels. Über die Notwendigkeit der Differenzierung zwischen strukturellen Gegebenheiten und kulturellen Wünschen, in: Walter, H. (Hrsg.): Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie, Gießen: psychosozial Verlag, 117-143.
- Bortz, J. (2010): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler, Springer-Verlag, Auflage 7
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2006): Siebter Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Stellungnahme der Bundesregierung zum Bericht der Sachverständigenkommission und Bericht der Sachverständigenkommission, Deutscher Bundestag, Drucksache 17/9000.
- Bührmann, A., Diezinger, A., Metz-Glöckel, S. (2014): Sozialisation der Geschlechter: Von der Geschlechterdifferenz zur Dekonstruktion der Geschlechterdualität, in: Bührmann, A., Diezinger, A., Metz-Glöckel, S. (2014): Arbeit – Sozialisation – Sexualität: Zentrale Felder der Frauen und Geschlechterforschung, Springer-Verlag, 3., erweiterte und aktualisierte Auflage, 167-191.
- Campbell, A. (1972): Aspiration, Satisfaction and Fullfillment, in: Campbell, A., Converse, Ph. (Hrsg.): The Human Meaning of Social Change, 441-446.
- Campbell, A. (1981): The Sense of Well-Being in America. Recent Patterns and Trends, New York: McGraw-Hill.
- Campbell, A., Converse, Ph. (1972): The Human Meaning of Social Change, New York: Russel Sage Foundation.
- Carstensen, Tanja (2015): Im WWW nichts Neues. Warum die Digitalisierung der Arbeit Geschlechterverhältnisse kaum berührt, in: luXemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis, 3/2015.
- Carstensen, T., Winkler, G. (2007): Eigenverantwortung in Beruf und Familie – Vom Arbeitskraftunternehmer zur ArbeitskraftmanagerIn, in: Feministische Studien 2/07, 277-288.
- Cyba, E. (2000): Geschlecht und soziale Ungleichheit: Konstellationen der Frauenbenachteiligung, Opladen : Leske + Budrich.

- Dallinger, U. (2009): Die Solidarität der modernen Gesellschaft: der Diskurs um rationale oder normative Ordnung in Sozialtheorie und Soziologie des Wohlfahrtsstaats, Springer-Verlag.
- De Beauvoir, S. (1968): Das andere Geschlecht: Sitte und Sexus der Frau, Rowohlt-Verlag.
- Dengler, K., Matthes, B. (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: I kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar, IAB-Kurzbericht 24/2015.
- Dengler, K., Matthes, B. (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen – wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt, IAB-Kurzbericht 4/2018.
- Dressel, C. (2005): Erwerbstätigkeit – Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern, in: Cornelißen, W. (Hrsg.): Gender-Report, München, 92-148.
- Durkheim, E. (1893): Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1992.
- Durkheim, E. (1895): Die Regeln der soziologischen Methode, Neuwied: Luchterhand, 4., rev. Auflage, 1976.
- Esping-Andersen, G. (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism, Princeton University Press.
- Finke, C., Dumpert, F., Beck, M. (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen – Eine Ursachenanalyse auf der Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014, in: WISTA – Wirtschaft und Statistik. 2/2017.
- Garhammer, M. (1999): Wie Europäer ihre Zeit nutzen, Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung, Berlin.
- Gildemeister, R. (2000): Geschlechterforschung (gender studies), in: Flick, U., v. Kardorff, Steinke, I. (Hrsg.): Handbuch der qualitativen Sozialforschung, Reinbek: Rowohlt. 213-223.
- Gottschall, K., Voß, G. (2005): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, 2. Auflage.
- Gregory, A., Milner, S. (2009): Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice?, in: Gender, Work and Organization 16, 1-13.
- Habermas, J. (1963): Zwischen Philosophie und Wissenschaft: Marxismus als Kritik, in: Habermas (1963a): Theorie und Praxis. Sozialphilosophische Studien, Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1. Auflage, 1978.
- Habermas, J. (1968): Stichworte zur Theorie der Sozialisation, in: Habermas (1973): Kultur und Kritik. Verstreute Aufsätze, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hagemann-White, C. (1984): Sozialisation: Weiblich – männlich?, Opladen: Leske+Budrich.
- Hensche, D. (2001): Chancen für eine zukünftige gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik, in: WSI-Mitteilungen, 10/2001, 602-605.
- Herrmann-Stojanov, I., Rinderspracher, J. (2001): Zeitwohlstand im Umbruch? Ambivalente Relationen zwischen alten und neuen Zeitinstitutionen, in: WSI-Mitteilungen 10/2001, 636-642.

- Hirsch-Kreinsen, H. (2016): Zum Verhältnis von Arbeit und Technik bei Industrie 4.0., in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 66. Jahrgang, 18-19/2016, 10-17.
- Hochschild, A. (2000): *The Nanny Chain*, *American Prospect*, 11(4), 32-36.
- Huinink, J., Kreyenfeld, M., Trappe, H. (2012): Familie und Partnerschaft in Ost- und Westdeutschland. Eine Bilanz, in: Huinink, J., Kreyenfeld, M., Trappe, H. (Hrsg.): *Familie und Partnerschaft in Ost- und Westdeutschland: Ähnlich und doch immer noch anders*, Sonderheft 9 der *Zeitschrift für Familienforschung*, Opladen/Berlin/Toronto: Budrich, 9-28.
- Hummelsheim, D. (2009): *Die Erwerbsbeteiligung von Müttern: Institutionelle Steuerung oder kulturelle Prägung? Eine empirische Untersuchung am Beispiel von Belgien, West- und Ostdeutschland*, VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Imhof, A. (1981): *Die gewonnenen Jahre*, München.
- Jurczyk, K., Lange, A., Thiessen, B. (2014): *Doing Family – Familienalltag heute*, Weinheim: Juventa.
- Kleinert, C. (2006): *Frauen in Führungspositionen. Karriere mit Hindernissen*, IAB-Kurzbericht Nr. 9, 1-4.
- Klenner, C., Lott, Y. (2017): *Wie kann flexibles Arbeiten für die Verbesserung der Work-Life Balance genutzt werden?*, in: Ahlers, E., Klenner, C., Lott, Y., Maschke, M., Müller, A., Schildmann, C., Voss, D., Weusthoff, A. (Hrsg.): *Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt – Diskussionspapier für die Kommission „Arbeit der Zukunft“*.
- Knapp, G. (2001): *Dezentriert und viel riskiert: Anmerkungen zur These vom Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht*, in: Knapp, G., Wetterer, A. (Hrsg.): *Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik*, Münster: Westfälisches Dampfboot, 15-62.
- Kratzer, N., Sauer, D., Hacket, A., Trinks, K., Wagner, A. (2003): *Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit*, München.
- Kreckel, R. (1985): *Statusinkonsistenz und Statusdefizienz in gesellschaftstheoretischer Perspektive*, in: S. Hradil (Hrsg.): *Sozialstruktur im Umbruch*. Opladen: Leske + Budrich, 29-49.
- Krell, Claudia (2013): *Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen von homosexuellen Jugendlichen in Deutschland – Abschlussbericht einer Pilotstudie*, Deutsches Jugendinstitut, Gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).
- Krüger-Potratz, M., Lutz, H. (2004): *Gender in der Interkulturellen Pädagogik*, in: Glaser, E. u.a. (Hrsg.): *Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft*, Bad Heilbrunn/OBB: Klinkhardt. 436-448.
- Kuhlmann, M., Schumann, M. (2015): *Digitalisierung fordert Demokratisierung der Arbeitswelt heraus*, in: Hofmann, R., Bodegan, C. (Hrsg.): *Arbeit der Zukunft: Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen*, Frankfurt/New York, Campus Verlag, 122-140.

- Kutzner, E., (2017): Arbeit und Geschlecht. Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit – aktuelle Fragen und Herausforderungen, Working Paper Forschungsförderung, Nummer 030, Februar 2017, Hans-Böckler-Stiftung.
- Kühnel, S., Krebs, D. (2010): Multinomiale und ordinale Regression, in: Wolf, C., Best, H. (2010): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 855-886.
- Kümmerling, A. (2013): Arbeiten und Leben in Europa. Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus einer Lebensphasenperspektive, Duisburg: IAQ-Report, Nr. 02.
- Lott, Y. (2015): The Need For A Gender Perspective On Digitalization, in: Social Europe. 05.08.2015.
- Luhmann, N. (1988): Frauen, Männer, und George Spencer Brown. in: Zeitschrift für Soziologie 17 (1988), 47-71.
- Lukoschat, H., Walter, K. (2006): Karrierек(n)ick Kinder: Mütter in Führungspositionen als Gewinn für Unternehmen, Bertelsmann-Stiftung, Bielefeld.
- Lutz, H., Palenga-Möllenbeck, E. (2011): Das Care-Chain-Konzept auf dem Prüfstand: eine Fallstudie der transnationalen Care-Arrangements polnischer und ukrainischer Migrantinnen, in: Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 3, 2011, 9-27.
- Marrs, K., Bultemeier, A., Boes, A. (2015): Wo geht die Reise hin? Digitaler Umbruch von Arbeit – neue Möglichkeitsräume für Frauen?, in: DGB Frau geht vor, Heft 3/2015, 4-6.
- Maschke, M. (2017): Protagonistinnen! Wird der Weg nun einfacher oder schwieriger?, in: Ahlers, E., Klenner, C., Lott, Y., Maschke, M., Müller, A., Schildmann, C., Voss, D., Weusthoff, A.: Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt, Diskussionspapier für die Kommission „Arbeit der Zukunft“.
- Matuschek, I. (2016): Industrie 4.0, Arbeit 4.0 – Gesellschaft 4.0? – Eine Literaturstudie, Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- McRobbie, A. (2010): Top Girls. Feminismus und der Aufstieg der neoliberalen Geschlechterregimes, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft.
- Minssen, H. (2012): Subjektivierung der Arbeit, in: Missen, H. (Hrsg.): Arbeit in der modernen Gesellschaft – eine Einführung, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller, A., Schildmann, C. (2017): Was hat Arbeit auf Plattformen mit Geschlechterpolitik zu tun?, in: Ahlers, E., Klenner, C., Lott, Y., Maschke, M., Müller, A., Schildmann, C., Voss, D., Weusthoff, A. (Hrsg.): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt, Diskussionspapier für die Kommission „Arbeit der Zukunft“.
- Müller, A., Schildmann, C., Voss, D. (2017): Wird Arbeit mit Personenbezug zukünftig digitalisiert?, in: Ahlers, E., Klenner, C., Lott, Y., Maschke, M., Müller, A., Schildmann, C., Voss, D., Weusthoff, A. (Hrsg.): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt, Diskussionspapier für die Kommission „Arbeit der Zukunft“.

- Nickel, H. M. (2008). Care-Black Box der Arbeitspolitik, *Berliner Journal für Soziologie*, 8(2), 85-92.
- Noll, H. (1998): Indikatoren des subjektiven Wohlbefindens: Instrumente für die gesellschaftliche Dauerbeobachtung und Sozialberichterstattung?, in: *ZUMA Nachrichten* 13 (1989), 24, 26-41.
- Noll, H. (2000): Subjektive Indikatoren - Expertise für die Kommission zur Verbesserung der informationellen Infrastruktur zwischen Wissenschaft und Statistik, Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Oechsle, M., Reimer, T. (2016): Väter zwischen Beruf und Familie. Handlungskrisen, Bewältigungsstrategien und gesellschaftliche Transformationsprozesse, in: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 41, 213-237.
- Oliveira, D. (2017): Gender und Digitalisierung. Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird, Working Paper Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 037, Mai 2017.
- Onnen, C. (2016): Die Metapher der „Neuen Väter“. Eine Annäherung an widersprüchliche Rollenbilder, in: *Die Metaphorik soziologischer Zeitdiagnose*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 63-77.
- Parsons, T. (1951): *The Social System*, New York/London: The Free Press.
- Parsons, T. (1971): *The system of modern societies*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Parsons, T. (1973): Alter und Geschlecht in der Sozialstruktur der Vereinigten Staaten, in: ders. *Soziologische Theorie*, Neuwied, 65-83.
- Parsons, T. (1986): *Akteur, Situation und normative Muster*, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Parsons, T. (1991): *The early essays*, University of Chicago Press.
- Parsons, T. Shils, E. A. (1951): *Toward a General Theory of Action*, Cambridge/Massachusetts: Harvard University Press.
- Parsons, T., Smelser, N. J. (1956): *Economy and Society. A Study in the Integration of Economic and Social Theory*, Glencoe/Ill.: Free Press.
- Peukert, R. (2016): *Familienformen im sozialen Wandel*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7., vollständig überarbeitete Auflage.
- Pfau-Effinger, B. (2001): Wandel wohlfahrtstaatlicher Geschlechterpolitiken im soziokulturellen Kontext, in: Heintz, B. (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie*, Opladen, 487-511.
- Pfeiffer, S. (2015): Warum reden wir eigentlich über Industrie 4.0., in: *Mittelweg* 36, 24. Jahrgang, Heft 6, Dezember 2015/Januar 2016, 14-37.
- Rostock, P. (2007): Gleichstellungshindernis Reproduktionsarbeit: Löst die Beschäftigung von HausarbeiterInnen das Vereinbarkeitsdilemma?, in: *Gender-Politik-Online*, April 2007.
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (SvkzG) (2017): *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten*, Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin.

- Sauer, D. (2003): Kontinuität und Bruch. Zur Entwicklung von Arbeit, Antrittsvorlesung an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena am 7. November 2002, Jenaer Beiträge zur Soziologie, Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena.
- Scheele, A. (2004): Feminisierung der Arbeit und die Arbeitsforschung, in: Zeitschrift Arbeit Heft 2, 173-176.
- Schiemann, S. (2006): Gender, Dimensions of Work, and Supportive Coworker Relations, in: The Sociological Quarterly 47, 195-214.
- Schimank, U. (2012): Sozialer Wandel, in: S. Hradil, (Hrsg.): Deutsche Verhältnisse. Eine Sozialkunde. Bonn: bpb, 17-40.
- Schneider, N. (2007): Berufliche Mobilität und psycho-soziale Gesundheit, in: Weber, A., Hörmann, G. (Hrsg.): Psychosoziale Gesundheit im Beruf, Stuttgart, 299-309.
- Simmel, G. (1890): Über sociale Differenzierung, in: Simmel, G. (1989ff.): Georg Simmel Gesamtausgabe, Frankfurt am Main: Suhrkamp, Band 2, 1989.
- Simmel, G. (1894): Das Problem der Sociologie. in: Simmel, G. (1989ff.): Georg Simmel Gesamtausgabe, Frankfurt am Main: Suhrkamp, Band 5, 1992.
- Simmel, G. (1908): Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. in: Simmel, G. (1989ff.): Georg Simmel Gesamtausgabe, Frankfurt am Main: Suhrkamp, Band 11, 1989.
- Steinrücke, M. (2005): Was ist weiblich, was ist männlich? In jeder Klasse etwas anderes!, in: Vo-gel (Hrsg.), 2005, 152-173.
- Stettes, O., (2016): Arbeitswelt der Zukunft – Wie die Digitalisierung den Arbeitsmarkt verändert, Forschungsbericht aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, IW-Analysen Nr. 108, Institut der deutschen Wirtschaft Köln.
- Trappe, H., Köppen, K. (2014): Familienkulturen in Ost- und Westdeutschland: Zum Gerechtigkeitsempfinden der Arbeitsteilung innerhalb der Partnerschaft, in: Familie im Fokus der Wissenschaft, Wiesbaden: Springer Fachmedien, 257-297.
- Voss, D. (2017): Wie verändert sich der Arbeitsmarkt durch die Digitalisierung?, in: Ahlers, E., Klenner, C., Lott, Y., Maschke, M., Müller, A., Schildmann, C., Voss, D., Weusthoff, A. (Hrsg.): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt, Diskussionspapier für die Kommission „Arbeit der Zukunft“.
- Voß, G., Pongratz, H. (2003): Arbeitskraftunternehmer – Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen, Berlin: edition sigma.
- Warning A., Weber E. (2017): Wirtschaft 4.0: Digitalisierung verändert die betriebliche Personalpolitik; IAB-Kurzbericht 12/2017.
- Wengler, A., Trappe, H., Schmitt, C. (2009): Alles wie gehabt? Zur Aufteilung von Hausarbeit und Elternaufgaben in Partnerschaften, Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 34(1), 57-78.

- Wersig, Maria (2013): Der lange Schatten der Hausfrauenehe: zur Reformresistenz des Ehegattensplittings, Opladen: B. Budrich.
- West, C., Fenstermaker, S. (1993): Power, Inequality and the Accomplishment of Gender: An Eth-nomethodological View, in: England, P. (Hrsg.): Theory on Gender/Feminism on Theory, New York: Aldine de Gruyter, 298-300.
- West, C., Zimmermann, D. (1991): Doing Gender, in: Lorber, J., Farrell, S.: The Social Construction of Gender, Newbury Park/London: Sage, 13-37.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mils, C., Smeaton, D. (2013): 'High-performance' Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance, in: British Journal of Industrial Relations 41, 175-195.
- Wolff, H., Bacher, J. (2010): Hauptkomponentenanalyse und explorative Faktorenanalyse, in: Wolf, C., Best, H. (2010): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 333-366.

Internetquellen:

- Becker-Schmidt, R. (2003): Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Soziologische Grundlegung, empirische Rekonstruktion.
https://www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz-eth//Geschlecht_als_Kategorie/Die_doppelte_Vergesellschaftung_von_Frauen/becker_schmidt_ohne.pdf (Stand: 18.04.2018)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012): Alleinerziehende in Deutschland – Lebenssituationen und Lebenswirklichkeiten von Müttern und Kindern, Monitor Familienforschung, Ausgabe 28.
<https://www.bmfsfj.de/blob/76232/4abcbfc3b6124fccc2766fd4cc11e87c/monitor-familienforschung-ausgabe-28-data.pdf> (Stand: 14.03.2018)
- Borchardt, A. (2016): Frauen profitieren von der Digitalisierung – wenn sie sie mitgestalten, in: Süddeutsche Zeitung (18.06.2016).
<http://www.sueddeutsche.de/digital/2.220/samstagsessay-die-last-der-freien-liebe-1.3038555> (Stand: 07.03.2018)
- Geißler, Rainer (2014): Armut und Prekarität, in: Sozialer Wandel in Deutschland – Informationen zur politischen Bildung, Nr. 324/2014.
<http://www.bpb.de/izpb/198010/armut-und-prekaritaet> (Stand: 22.01.2018)
- Große Schlarman, J., Galatsch, M. (2014): Regressionsmodell für ordinale Zielvariablen, GMS Med Inform Biom Epidemiol.
<https://www.egms.de/static/de/journals/mibe/2014-10/mibe000154.shtml> (Stand: 21.02.2018)
- Kersten, N. (2016): Multinomiale, ordinale und stereotype logistische Regressionen – eine Einführung in die Regressionsanalyse kategorialer Zielvariablen, GMS Med Inform Biom Epidemiol.

- <https://www.egms.de/static/de/journals/mibe/2016-12/mibe000163.shtml> (Stand 21.02.2018)
- Maas, M. (2010): Sei, was du willst – Egalia ist die umstrittenste Vorschule Schwedens. Ihr Ziel: Eine geschlechtsneutrale Erziehung, in: Die Zeit, 16.08.2012.
www.zeit.de/2012/34/C-Schule-Kindergarten-Schweden (Stand 19.03.2018)
 - Marvit, M. (2014): How Crowdworkers became the Ghost in the Digital Machine, in: The Nation, 05.02.2014.
www.thenation.com/article/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine (Stand: 19.04.2018)
 - Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Berlin (2016): Digitalisierung: Arbeiten 4.0. GESIS Datenarchiv, Köln. ZA6616 Datenfile 1.0.0, doi:10.4232/1.12555
<https://dbk.gesis.org/dbksearch/SDesc2.asp?ll=10¬abs=1&af=&nf=1&search=&search2=&db=D&no=6616&tab=3&dab=3&dac=2> (Stand: 01.02.2018)
 - Rerrich, M. S., Jurczyk, K. (2016): Die Arbeit des Alltags. Entgrenzungsprozesse und Impulse für die Neuorganisation von Care, in: Papsdorf, Ch. (Hrsg.): Gastbeiträge zur Public Sociology.
<http://ggv-webinfo.de/wp-content/uploads/2015/09/Public-Sociology-Karin-Jurczyk-Maria-S-Rerrich.pdf> (Stand: 16.12.2017).
 - Statistisches Bundesamt (StBA) (2015): Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013.
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2015/zeitverwendung/Pressebrochure_zeitverwendung.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 18.04.2018)
 - Statistisches Bundesamt (StBA) (2017): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Statistik der rechtskräftigen Beschlüsse in Eheauflösungssachen (Scheidungsstatistik) und Statistik der Aufhebung von Lebenspartnerschaften, Fachserie 1, Reihe 1.4.
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Bevoelkerungsbewegung/Scheidungsstatistik2010140157004.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 27.03.2018)

Anhang

Tabelle 8: Stichprobenzusammensetzung

Variable	Einheit	Min.	Max.	MW	Std. Abw.	n	%
Alter	Jahre	18	65	45,71	11,52	1.208	100
Erwerbstätigkeit	1= ja	1	1	1	0	1.208	100
Anzahl der Personen im HH	Personen	1	11	2,24	1,29	1.208	100
Anzahl der Personen im HH (>=18)	Personen	1	7	1,76	0,81	1.208	100
Anzahl Kinder im HH	Kinder	0	5	0,38	0,75	1.208	100
Geschlecht		0	1	0,48	0,5	1.208	100
	1= männlich					624	51,66
	2= weiblich					584	48,34
Arbeitsvolumen		1	3	2,69	0,55	1.208	100
	1= Vollzeit (>= 35 Std.)					888	73,51
	2= Teilzeit (15-34 Std.)					264	21,85
	3= Teilzeit (<=14 Std.)					56	4,64
Anstellungsstatus		1	8	2,16	1,6	1.204	100
	1= einfache/r-mittlere/r Angestellte/r					638	52,99
	2= höhere Anstellung/Beamte/r					231	19,19
	3= angelernte/r ArbeiterIn					57	4,73
	4= FacharbeiterIn, MeisterIn					120	9,97
	5= Selbstständig/Freiberuflich					133	11,05
	6= mithelfende/r Familieangehörige/r					8	0,66
	8= Azubi					17	1,41
Branche		1	7	5,38	2,02	1.191	100
	1= Land-/Forstwirtschaft/Fischerei					28	2,35
	2= Produzierendes Gewerbe					184	15,45
	3= Baugewerbe					70	5,88
	4= Handel					96	8,06
	5= Gastgewerbe/Verkehr					60	5,04
	6= Unternehmensdienstleistungen					151	12,68
	7= Übrige Dienstleistungen					602	50,55
Schulabschluss		0	5	3,74	1,13	1.200	100
	0= kein Abschluss					3	0,25
	1= Hauptschule ohne Lehre					19	1,58
	2= Hauptschule mit Lehre					150	12,5
	3= Mittlere Reife					362	30,17
	4= Fach-/Abitur					242	20,17
	5= Fach-/Hochschulstudium					424	35,33
subj. Einschätzung: Schichtzugehörigkeit		1	6	3,62	0,99	1.180	100
	1= Unterschicht					23	1,95
	2= Arbeiterschicht					168	14,24
	3= Untere Mittelschicht					237	20,08
	4= Mittelschicht					580	49,15
	5= Obere Mittelschicht					154	13,05
	6= Oberschicht					18	1,53

Privater Internetzugang		1	2	1,04	0,19	1.204	100
	1= ja					1.159	96,26
	2= nein					45	3,74
Haushaltseinkommen	€	1	7	4,7	1,9	1.075	100
	1= <=1000					44	4,09
	2= 1001-1500					123	11,44
	3= 1501-2000					160	14,88
	4= 2001-2500					178	16,56
	5= 2501-3000					149	13,86
	6= 3001-3500					120	11,16
	7= >=3501					301	28
Innerdeutsche Herkunft		1	2	1,22	0,41	1.208	100
	1= alte Bundesländer					946	78,31
	2= neue Bundesländer					262	21,69
Politische Gemeindegröße	Einwohner	1	7	4,24	1,8	1.208	100
	1= <2000					66	5,46
	2= 2000-<5000					114	9,44
	3= 5000-<20000					336	27,81
	4= 20000-<50000					214	17,72
	5= 50000-<100000					114	9,44
	6= 100000-<500000					155	12,83
	7= >=500000					209	17,3

Quelle: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2016)

Tabelle 9: Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitsplatzfluktuation nach Anstellungsstatus

Arbeitsplätze werden...	Männlich (%)			Weiblich (%)		
	geschaffen	ändert nichts	fallen weg	geschaffen	ändert nichts	fallen weg
Gesamt	84	299	224	36	258	262
einfache/r-mittlere/r Angestellte/r	12,36	49,03	38,61	5,62	48,88	45,51
höhere Anstellung/Beamte/r	15,83	50	34,17	9,8	47,06	43,14
angelernete/r ArbeiterIn	7,41	44,44	48,15	3,57	32,14	64,29
FacharbeiterIn, MeisterIn	14,29	44,9	40,82	5	30	65
Selbstständig/Freiberuflich	20,73	50	29,27	8,7	41,3	50

Quelle: eigene Darstellung, nach: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2016, Datensatz ZA6616: q22
 Prozentwerte aufsummiert je Zeile pro Geschlecht, ohne mitarbeitende Familienangehörige und Azubis

* <= 5% Irrtumswahrscheinlichkeit, ** <= 1% Irrtumswahrscheinlichkeit, *** <= 0,1% Irrtumswahrscheinlichkeit

Tabelle 10: Kodierung der abhängigen und unabhängigen (Kontroll-)Variablen des OLR-Modells

Abh. Variable: Digitaler Wandel	0= digitaler Wandel bringt eher Risiken 1= beides gleichermaßen 2= digitaler Wandel bringt eher Chancen
Geschlecht	0= männlich 1= weiblich
Alter	18-65 Jahre
Innerdeutsche Herkunft	0= Westdeutschland 1= Ostdeutschland
pol. Gemeindegröße	1= <2000 2= 2000-<5000 3= 5000-<20000 4= 20000-<50000 5= 50000-<100000 6= 100000-<500000 7= >=500000
Arbeitsvolumen	0= Teilzeit (<=34Std.) 1= Vollzeit (>=35Std.)
Höchster Bildungsabschluss	0= kein Abschluss/Hauptschule mit und ohne Lehre 1= Mittlere Reife 2= Fach-/Abitur 3= Fach-/Hochschulstudium
Anzahl schulpfl. Kinder	0= kinderlos 1= mind. 1 schulpfl. Kind
Alleinerziehend	0= In Partnerschaft lebend und/oder kinderlos 1= Alleinerziehend mit mind. 1 schulpfl. Kind
Alleinstehend	0= Lebt in Gemeinschaft 1= Alleinstehend
subj. Schichtzugehörigkeit	0= Unter-/Arbeiterschicht 1= Untere Mittelschicht 2= Mittelschicht 3= Obere Mittelschicht/Oberschicht

Digitaler Nachholbedarf	0= nein, hat noch Nachholbedarf 1= ja, nutzt sie ausreichend
Verhältnis von Freizeit und Arbeit	0= Arbeit steht an erster Stelle 1= Arbeit und Familie/Freizeit sind genauso wichtig 2= Freizeit und Familie sind mir wichtiger
Flexibilisierungsfolgen	0= ...mehr Druck, ständig verfügbar zu sein 1= Sowohl als auch 2= ... mehr Freiheit, die Arbeit selbst zu gestalten
Mehr Druck/bessere Kommunikation*	-3,02 - 1,84 Skalenpunkte
Erhöhte Flexibilität*	-2,22 - 2,58 Skalenpunkte
Drohende Überforderung*	-2,18 - 3,49 Skalenpunkte

*ursprüngliche Skala: 1= trifft überhaupt nicht zu,...,4= trifft voll und ganz zu

Eidesstaatliche Erklärung

Ich erkläre, dass ich die Arbeit selbstständig und nur mit den angegebenen Hilfsmitteln angefertigt habe und dass alle Stellen, die dem Wortlaut oder dem Sinne nach anderen Werken entnommen sind, durch Angabe der Quellen als Entlehnungen kenntlich gemacht worden sind.

(Ort, Datum, Unterschrift)