GENDER OPEN REPOSITORIUM

Veränderung privater Lebenswelten durch Digitalisierung : Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Hardering, Friedericke

2020

https://doi.org/10.25595/2396

Veröffentlichungsversion / published version
Working Paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hardering, Friedericke: *Veränderung privater Lebenswelten durch Digitalisierung : Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Berlin: Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung; Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., 2020. DOI: https://doi.org/10.25595/2396.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Friedericke Hardering

Veränderung privater Lebenswelten durch Digitalisierung

Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Veränderung privater Lebenswelten durch Digitalisierung

Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht

Friedericke Hardering

Frankfurt a. M., Februar 2020

Inhalt

Zusammenfassung 3
1. Einleitung 5
2. Digitalisierung als soziale Transformation 9
2.1. Digitalisierung der Arbeitswelt....10
2.2. Wandel von Arbeit und Beschäftigung 12
2.3. Soziale Dienstleistungen und Plattformarbeit 14
2.4. Arbeitsmärkte im Umbruch – Potenziale für Frauen? 16
2.5. IuK-Technologien und Arbeitsqualität 16
2.6. Belastungszunahme und digitaler Stress....18
2.7. Von steigender Arbeitsintensität zur Entgrenzung von Arbeit 19
3. Digitalisierung und die Neujustierung von Arbeit und Leben 21
3.1. Das Verhältnis von Arbeit und Leben....21
3.2. Konzepte des Zusammenspiels von Arbeit und Leben 22
3.3. Entgrenzungen in der flexiblen Arbeitswelt – Das Beispiel weiblicher Führungskräfte 24
3.4. Digitale mobile Arbeit und Work-Life-Balance....25
3.5. Private Social Media-Nutzung und Entgrenzung 27
3.6. Verschärfung von Entgrenzung in der digitalen Arbeitswelt? 29
3.7. Entgrenzung, fehlendes Detachment und Gesundheit 30
3.8. Arbeit und Leben, revisited 31
4. Emanzipatorische Potenziale digitaler Arbeits- und Lebenswelten 32
4.1. Orientierungen im Umbruch? Zwischen Fortschritt und Beharrung 32
4.2. Ungleichgewichte: Bezahlte und unbezahlte Arbeit 33
4.3. Trägheit des Wandels 36
4.4. Wichtigkeit der Arbeit, Sinn und Lebensorientierungen 36
4.5. Fenster zum Morgen: Zukunft der Arbeit und New Work 39
5. Fazit 42
Literatur 47

Zusammenfassung

Die Expertise behandelt die Bedeutung der Digitalisierung für private Lebenswelten. Dabei liegt der Fokus auf den Veränderungen der Erwerbsarbeit durch die digitale Transformation, auf der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK-Technologien) und ihren Konsequenzen für das Verhältnis von Arbeit und Leben sowie auf den Konsequenzen für die Arbeitsteilung und die Veränderung von Geschlechternormen.

Für das Themenfeld zeigte sich, dass es einen Mangel an empirischen Untersuchungen über die Folgen der Digitalisierung für die private Lebensführung gibt. Weiterhin ist die Forschungslage durch unterschiedliche Vertiefungsgrade charakterisiert. So wird der digitale Wandel der Erwerbsarbeit mit starkem Fokus auf die Industrie beforscht, und es gibt nur wenige Erkenntnisse über die soziale Dienstleistungsarbeit. Für die Untersuchungen über Substituierbarkeitspotenziale ist zu berücksichtigen, dass Einschätzungen über künftige Entwicklungen methodisch voraussetzungsvoll sind. Auch die Konsequenzen neuer Beschäftigungsformen auf digitalen Plattformen sind gegenwärtig kaum adäquat einzuschätzen. Daher können lediglich mögliche Potenziale der Digitalisierung aufgezeigt werden; welche Effekte sich langfristig zeigen werden, ist maßgeblich davon abhängig, wie Digitalisierungsprozesse gestaltet werden.

Die Befunde zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf private Lebenswelten lassen sich insgesamt als ambivalent bewerten und bieten kein eindeutiges Bild. Es zeigt sich ein Potenzial von IuK-Technologien sowie ein Potenzial von mobiler digitaler Arbeit für die Verbindung von Arbeit und Leben. Gleichzeitig geht digitale Arbeit vielfach mit Belastungszunahmen und digitalem Stress einher, sodass die Abgrenzung von Arbeit erschwert ist und es zu negativen Folgen für die Gesundheit kommen kann. Die positiven Effekte einer besseren Verbindung von Arbeit und Leben können durch übermäßige organisationsseitige Anforderungen zunichte gemacht werden. Neue Beschäftigungsformen wie die Arbeit auf digitalen Plattformen können vereinzelt Chancen der Verbindung von Arbeit und Leben bieten, allerdings handelt es sich zugleich um neue Formen prekärer Arbeit, die durch Arbeitsplatzunsicherheit die Entscheidungen für Partnerschaft und Familie negativ beeinflussen können.

Mit Blick auf den Wandel der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung durch Digitalisierungsprozesse fehlt es ebenfalls an aussagekräftigen Studien. Fasst man die Digitalisierung als Weiterführung und Verschärfung von Tendenzen auf, die sich bereits für den flexiblen Kapitalismus seit den 1990er Jahren ausmachen lassen, zeigen sich nach wie vor tradierte Geschlechterzuweisungen zur Sphäre der bezahlten und der unbezahlten Arbeit. Auch wenn sich Lebensformen pluralisiert haben, offenbart die Praxis anhand von Lebensläufen und Positionen die Beharrkraft binärer Geschlechterkodierungen, die sich nur sehr langsam verändern.

Ein Potenzial für ein Mehr an Gleichberechtigung der Lebenschancen bieten die durch die Digitalisierungsdebatte angefachten Diskussionen über die Zukunft der Arbeit und New Work, die den primär an der Erwerbsarbeit orientierten Begriff von Arbeit kritisieren und ein erweitertes Verständnis von Arbeit fordern. Durch erweiterte Arbeitsverständnisse können andere Arbeitsformen wie Care-Arbeit oder bürgerschaftliches Engagement aufgewertet werden und es kann zu einer Verbreiterung von Anerkennungschancen kommen. Die Diskussionen bieten ein Potenzial der kritischen Reflektion der bestehenden Arbeitsgesellschaft und der ihr zugrunde liegenden Geschlechterordnung.

Die Veränderungen im Rahmen der Digitalisierung verfügen somit über ein Potenzial, tradierte Geschlechterrollen zu verändern. Inwieweit dieses Potenzial ausgeschöpft wird, lässt sich zum aktuellen Zeitpunkt nicht eindeutig bestimmen. Es handelt sich um einen Diskurs, der auf einer unzureichenden Datenbasis geführt wird und viele Trends und Vermutungen über zukünftige Entwicklungen beinhaltet. Die Potenziale der neuen Technologien für verbesserte Lebenschancen sind davon abhängig, inwieweit die Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit in soziale Aushandlungsprozesse einbezogen und als wünschenswertes Ergebnis eingefordert wird.

1. Einleitung

Nur wenige Themen scheinen Politik, Wirtschaft und Wissenschaft in den letzten Jahren so zu bewegen wie die digitale Transformation. Wohin sich unsere Gesellschaft entwickeln wird, wie wir arbeiten und leben werden, all das wird mit Blick auf die Digitalisierung neu durchdacht und bewertet. In Foren, Arbeitskreisen und Experimentierräumen wird zu erahnen gesucht, wohin der digitale Wandel uns führen kann. Der Fokus der Digitalisierungsdebatte liegt dabei besonders auf den Veränderungen der Arbeitswelt, den Chancen flexibler und mobiler Arbeit sowie den Folgen für den Arbeitsmarkt und den Wirtschaftsstandort Deutschland.

Begleitet wird die Diskussion über die digitale Transformation jedoch von Beginn an von der Frage, welche Folgen sich für den sozialen Zusammenhalt und die Lebensführung, die sozialen Beziehungen, die Freizeitgestaltung und auch die politische Partizipation ergeben. Viele der diskutierten Themen wie das Verschwinden von Arbeitsplätzen oder die gelingende Grenzziehung zwischen Arbeit und Leben werfen letztlich die Frage auf, inwieweit durch die Digitalisierung eine wünschenswerte Zukunft herbeigeführt werden kann. Gefragt wird damit zugleich, wie vorhandene soziale Ungleichheiten abgefedert werden können und wie sich letztlich durch Digitalisierung die Lebensqualität verbessern lässt.

An dieser Stelle setzt die vorliegende Studie an. Sie zielt darauf, die Bedeutung der Digitalisierung für private Lebenswelten auszuloten. Dabei werden unter dem Stichwort der Digitalisierung primär die Veränderungen in der Erwerbssphäre, die sich durch die Einführung digitaler Technologien ergeben, betrachtet. Besondere Aufmerksamkeit richtet sich dabei auf die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien wie die Nutzung von Laptops, Tablets, Smartphones im beruflichen Kontext.[1] Die Veränderungen in der Arbeitswelt haben aufgrund der hohen Bedeutung, die der Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft beigemessen wird, einen grundlegenden Einfluss auf die Lebensführung (Jürgens 2018). Beide Bereiche

[1] Mit dem Fokus auf den genannten Fragen können unweigerlich andere Themen in diesem Bericht nicht ausgeführt werden, die ebenfalls die Digitalisierung und private Lebensführung berühren. Hierzu zählen insbesondere die private Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien bzw. die Mediatisierung des Alltags, die Nutzung dieser Technologien für Zwecke der Selbstoptimierung und des self-trackings bzw. life-hackings und die Nutzung neuer Technologien aus dem Feld des ambient assisted living, die allesamt Implikationen für das Zusammenleben und für Geschlechterarrangements und Geschlechtsstereotypen haben.

werden dementsprechend nicht isoliert voneinander betrachtet, sondern es wird eine integrative Perspektive auf *Arbeit und Leben* (Jürgens 2018; Kleemann et al. 2019; Jürgens 2009) genutzt. Diese integrative Perspektive drängt sich umso mehr auf, als dass der Prozess der Digitalisierung selbst die Grenzen beider Sphären verwischt: „Unterhaltung und Information, Freizeit und Erwerbsarbeit, Privatheit und Öffentlichkeit werden zunehmend untrennbar und oft auch ununterscheidbar miteinander verwoben (…)“ (Wischermann 2015, S. 10). Die Lebenswelten der Akteure sind damit genau dadurch charakterisiert, dass sie nicht länger – wie es in den Hochphasen des Fordismus der Fall war – durch klare Trennungen zwischen der Arbeitssphäre und dem Privaten gekennzeichnet sind.

Mit privaten Lebenswelten werden üblicherweise ähnlich dem Begriff der privaten Lebensführung die Bereiche der sozialen Beziehungen, also der Familien- und Freundschaftsverhältnisse, der Freizeitgestaltung sowie der gesellschaftlichen Partizipation angesprochen (Hahn und Koppetsch 2011; Diewald et al. 2017). Die Geschlechterverhältnisse bilden einen zentralen Bereich der privaten Lebenswelt. In dieser Expertise wird anknüpfend an diese Verständnisse der Fokus auf die Geschlechterdynamiken bei der Gestaltung von Arbeit, Alltag und Lebens gelegt. Gefragt wird, inwieweit sich als Folge von Digitalisierungsprozessen im Bereich der Erwerbsarbeit Chancen für eine Transformation der Geschlechterverhältnisse hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit ergeben.

Die Frage nach den Potenzialen der Digitalisierung für die Veränderung von Geschlechterarrangements ist in jüngerer Zeit immer wieder aufgegriffen worden (Ahlers et al. 2017; Kutzner 2017, 2018; Kutzner und Schnier 2017; Oliveira 2017). Diese Diskussion fand keineswegs im Mainstream der Digitalisierungsdiskussion statt, vielmehr wurde sie von der Geschlechterforschung an den Mainstream gleichsam herangetragen. Kritisiert wurde dabei die Geschlechtsblindheit der Digitalisierungsdebatte (Kutzner 2017, 2018; Ahlers et al. 2017). Tatsächlich wurde und wird über viele der Veränderungen im Kontext der Digitalisierung nachgedacht, ohne die Kategorie Geschlecht systematisch in die Betrachtungen einzubeziehen. Dabei wird vielfach davon ausgegangen, dass die Digitalisierung von Arbeit „Neuformierungen von Erwerbsarbeit und privater Lebensführung befördern (kann)“ (Kutzner und Schnier 2017, S. 141). Mit diesen Neuformierungen ist die Hoffnung verknüpft, bestehende Barrieren der Geschlechtergerechtigkeit abzubauen. Gerade

durch die Tatsache, dass die Digitalisierung zu einer neuen Durchlässigkeit bekannter Grenzziehungen führt, besteht das Potenzial einer besseren Verknüpfung von Arbeits- und Familienleben, was die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung verändern kann (Carstensen 2015). Inwieweit solche Hoffnungen begründet und welche gegenläufigen Tendenzen aktuell zu beobachten sind, zeigt die Studie anhand eines Überblickes sowohl über die relevanten theoretischen Konzepte als auch über empirische Studien, die auf den Zusammenhang von Geschlechterverhältnissen und Digitalisierungsprozessen eingehen.

Empirische Studien zum unmittelbaren Zusammenhang der Digitalisierung und privaten Lebenswelt stehen bisher noch weitgehend aus (Diewald et al. 2017).[2] Für diese Studie werden daher insbesondere drei wissenschaftliche Diskurse näher betrachtet, die sich dem Themenkomplex aus unterschiedlichen Richtungen nähern: Erstens haben sich gerade in den letzten Jahren mehrere Untersuchungen unmittelbar mit dem Zusammenspiel von Digitalisierung und Geschlecht befasst, auf die hier Bezug genommen wird. Hierbei handelt es sich häufig um Beiträge, die eine Vermittlung von Arbeitsforschung und Geschlechterforschung anstreben (Kutzner 2017, 2018; Ahlers et al. 2017). Zweitens wird auf Beiträge aus der aktuellen Debatte über die Digitalisierung der Arbeitswelt eingegangen, in der die Veränderungen der Arbeitsorganisation sowie neue Beschäftigungsformen mit Blick auf ihre Konsequenzen für die Lebenswelt diskutiert werden. Drittens werden Studien zu veränderten Orientierungen und Werteorientierungen eingebunden, die auch die Frage nach neuen Arbeitsverständnissen und veränderten Geschlechterrollen aufwerfen. Zudem werden eigene empirische Daten eingebunden, anhand derer sich neue Belastungskonstellationen und Herausforderungen für die Balancierung von Arbeit und Leben zeigen.[3] Auf dieser Materialgrundlage wird geprüft, inwieweit sich ein übergeordnetes Bild der Tendenzen für die Veränderungen der Lebenswelten durch die Digitalisierung aufzeigen lässt.

[2] Hingegen finden sich Aussagen zu Trends oder Hoffnungen und Vermutungen (Diewald et al. 2017), die im Rahmen eines Zukunftsdiskurses nicht ignoriert werden dürfen, gleichwohl aber kritisch bewertet werden müssen.

[3] Es handelt sich um empirisches Material, welches im Rahmen des DFG-Forschungsprojektes „Gesellschaftliche Vorstellungen sinnvoller Arbeit und individuelles Sinnerleben in der Arbeitswelt“ erhoben wurde. Im Rahmen des Projektes wurden u. a. leitende Ärztinnen und Ärzte in Universitätskliniken und Sozialarbeiter*innen in Führungspositionen in verschiedenen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit interviewt (Hardering 2018, 2017b).

Kapitel 2 geht auf die Änderungen durch die digitale Transformation ein und beschreibt zentrale Veränderungen der Digitalisierung der Arbeitswelt mit Blick auf Arbeitsmärkte und Arbeitsbedingungen. Kapitel 3 stellt die Frage nach Veränderungen des Zusammenhangs von Arbeit und Leben ins Zentrum und fragt nach den Folgen neuer Arbeitskonzepte für die Organisation der Lebenswelt mit Blick auf Arbeitsteilung usw. Kapitel 4 geht auf die emanzipatorischen Potenziale der Digitalisierung ein und fragt nach Veränderungen in Orientierungen und Werten, die Auskunft darüber geben können, inwieweit sich Fortschritte hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit abzeichnen. In einem abschließenden Fazit werden die Erkenntnisse gebündelt und es werden Handlungsempfehlungen vorgestellt, die darauf zielen, die Potenziale der Digitalisierung für mehr Geschlechtergerechtigkeit nutzen zu können.

2. Digitalisierung als soziale Transformation

Die Digitalisierung der Arbeitswelt und Lebenswelt wird seit mehreren Jahren intensiv diskutiert. An dieser Diskussion sind neben Akteuren aus Politik, Politikberatung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft verschiedene wissenschaftliche Disziplinen beteiligt, die über die Digitalisierung zwischen Euphorie und Realismus diskutieren (Hirsch-Kreinsen, Ittermann, Peter und Niehaus 2018). Da Einschätzungen über das Ausmaß und die Art von gesellschaftlichen Veränderungen schwierig sind, werden vielfach Szenarien erstellt, die mögliche Entwicklungspfade abbilden.

In der Soziologie findet seit Jahren im Bereich der Arbeits- und Industriesoziologie eine engagierte Debatte über die digitale Transformation in Arbeit und Wirtschaft und insbesondere über die Industrie 4.0 statt (Pfeiffer 2015; Hirsch-Kreinsen, Ittermann, Peter und Niehaus 2018). Weiterhin werden die Folgen der Digitalisierung für die soziale Ungleichheit diskutiert (Staab und Prediger 2019; Bude und Staab 2016). Im Bereich der Wissenssoziologie und Mediensoziologie wird über die Folgen der Mediatisierung nachgedacht (Grenz 2017; Pfadenhauer und Grenz 2017). Und mit Blick auf die soziologische Theoriebildung zeichnen sich Konturen einer Soziologie der Digitalisierung ab (Nassehi 2019; Lupton 2014; Marres 2017; Daniels et al. 2017). In den letzten Jahren hat sich die soziologische Diskussion immer weiter verzweigt, was grundlegende Fragen nach dem Wesen der Digitalisierung aufgeworfen und so zu einer Vertiefung bestehender Diskurse beigetragen hat. Nichstdestoweniger zeigt sich, dass es kein einheitliches Verständnis der Digitalisierung gibt, und je nach Aufmerksamkeitsschwerpunkt andere Verständnisse der Digitalisierung im Fokus stehen. Die Implikationen, welche die Durchdringung des Alltags durch Computer, Tablets und Smartphones für die Gesellschaft und für das Verständnis von Gesellschaft haben, sind in ihrer Tragweite bisher noch kaum verstanden. Zwar wird angenommen, dass digitale Technologien das alltägliche Leben und die Weltbezüge substanziell verändern; wie aber diese Veränderungen beschrieben werden können, wie sie sich in einzelnen Bereichen des Lebens abbilden und wie dies den sozialen Zusammenhalt verändert, ist noch weitgehend unklar und wird nunmehr im Rahmen einer Soziologie des Digitalen erforscht (Lupton 2014; Daniels et al. 2017; Marres 2017).

Für diese Studie sind vor allem die Diskussionen aus dem Feld der Arbeits- und Industriesoziologie von besonderer Relevanz, da sich anhand dieser Debatten sowohl Überlegungen zum Begriff der Digitalisierung wie auch die Entwicklung der Digitalisierungsdiskussion nachzeichnen lassen. Weiterhin sorgen die Veränderungen der Arbeit durch die Digitalisierung zu substanziellen Veränderungen in der Lebenswelt. Um diese zu verstehen, werden zunächst die Umbrüche in der Arbeitswelt skizziert.

2.1 Digitalisierung der Arbeitswelt

In der arbeits- und industriesoziologischen Debatte wird Digitalisierung überwiegend als Prozess der intensiveren Verbreitung und Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in der Arbeitswelt verstanden (Schwemmle und Wedde 2012). Aufbauend auf Hoose (2018) lässt sich argumentieren, dass Digitalisierung als Prozesskategorie zu verstehen ist, wohingegen digitale Arbeit als Ergebnis dieses Prozesses betrachtet werden kann.[4] In der Arbeitsforschung wird mit Blick auf die Digitalisierung der Arbeit nicht nur digitale Arbeit untersucht, sondern ebenfalls die Folgen für den Arbeitsmarkt sowie die Folgen für Arbeit und Leben. Anders als der Begriff der Informatisierung, der stärker auf den veränderten und subjektunabhängigen Umgang mit Informationen zielt, liegt bei der Digitalisierung der Akzent auf den genutzten Informations- und Kommunikationstechnologien bei der Arbeit.[5] Informatisierung beschreibt den Prozess einer intensiveren Nutzung von Informationen und der Erzeugung einer abstrakten Informationsebene, die den Arbeitsprozess informatorisch abbildet. Das Ziel der Informatisierung liegt in besseren Kontrollmöglichkeiten des Arbeitsprozesses (Schmiede 1996; Boes 2005).

Beide Prozesse, Informatisierung und Digitalisierung, sind unmittelbar miteinander verwoben: So ist die Informatisierung der historisch ältere Prozess, der auch ohne

[4] Unter dem Begriff digitaler Arbeit werden üblicherweise Tätigkeiten subsummiert, die mit digitalen Arbeitsmitteln und teilweise an digitalen Objekten erfolgen (Schwemmle und Wedde 2012). Da aber viele Tätigkeiten, die weder mit digitalen Mitteln noch an digitalen Objekten erfolgen, trotzdem mit digitalen Prozessen verstrickt sind (Orlikowski 2016), bietet es sich an, den Begriff der digitalen Arbeit nicht engzuführen, sondern verschiedene Formen digitaler Arbeit auszudifferenzieren.

[5] Zur Unterscheidung von Digitalisierung und Informatisierung siehe Schwemmle und Wedde (2012) sowie Boes und Kämpf (2011).

Digitaltechnologie auskommen konnte. Gleichwohl hat die Informatisierung durch die Digitaltechnik einen fundamentalen Schub erfahren (Schwemmle und Wedde 2012).[6]

Am Verhältnis von Digitalisierung und Informatisierung zeigt sich, dass die Digitalisierung nicht als singulärer Prozess zu begreifen ist, sondern vielmehr mit anderen Megatrends wie der Globalisierung unmittelbar verstrickt ist. Ohne frühere Formen der Digitaltechnologie ist beispielsweise die globale Vernetzung von Wertschöpfungsketten nicht denkbar (Staab und Prediger 2019).

Vieles, was in der Digitalisierung verhandelt wird, ist im engeren Sinne nicht neu, sondern reicht teilweise bis in die 1970er Jahre oder sogar, wenn man die Informatisierung betrachtet, noch deutlich weiter zurück. Erklärungsbedürftig wird dann, warum erst in den letzten Jahren der Hype um die Digitalisierung auf seinem Höhepunkt angelangt ist (Pfeiffer 2015). Hintergrund der aktuellen Diskussion ist die Annahme, dass der aktuelle Technologieschub Charakteristika einer neuen Epoche aufweist. Die Begrifflichkeiten Industrie 4.0, Arbeit 4.0 oder auch digitaler Kapitalismus implizieren einen solchen Paradigmenwechsel. Sie deuten an, dass die Digitalisierung kein linearer Prozess ist, sondern wir in einer neuen Phase der Digitalisierung angelangt sind (Hirsch-Kreinsen 2018): Die erste Phase lässt sich auf das Ende der 1990er Jahre datieren und ist dadurch charakterisiert, dass im Produktions- und Konsumbereich die Transaktion von Daten an Relevanz gewinnt. Charakteristisch für diese Phase ist ebenfalls der massive Bedeutungsgewinn von IuK-Technologien in der alltäglichen Kommunikation und Datenübertragung, die seit Mitte der 2000er Jahre durch internetfähige mobile Devices wie das Smartphone oder Tablet angefacht wurde. Von dieser Phase grenzt Hirsch-Kreinsen (2018) eine zweite Phase der Digitalisierung ab, deren Grundlage bessere Übertragungsmöglichkeiten und damit die Möglichkeit der permanenten Online-Vernetzung ist. In dieser Phase wird die Vernetzung physischer Systeme mit Datennetzen möglich, die cyber-physischen Systeme, die beispielsweise im Bereich der Industrieproduktion, aber auch in Feldern wie dem Smart Home genutzt werden. Gerade die Vernetzung über

[6] Anzumerken ist, dass trotz der Spezifität beider Begriffe häufig keine trennscharfe Verwendung erfolgt. So wird vielfach von Informatisierung gesprochen, wenn eigentlich die Nutzung der IuK-Technologien gemeint ist, ebenso wie von Digitalisierung gesprochen wird, wenn es um einen anderen Umgang mit einem informatorischen Überbau geht.

das Internet erzeugt neue Märkte und Austauschbeziehungen, die zu einer disruptiven Veränderung der Arbeitswelt führen.

2.2 Wandel von Arbeit und Beschäftigung

Eine der in der Öffentlichkeit intensiv diskutierte Frage ist die, ob die Digitalisierung zu einem „Ende der Arbeit“ führt (Rinne und Zimmermann 2016; Hardering 2017a). Gefragt wird damit, inwieweit durch neue Technologien mehr Aufgaben automatisiert erledigt werden können und dadurch Arbeitsplätze wegfallen. Diese Diskussion ist nicht neu: Bei jedem Technisierungsschub wurde die Frage mitdiskutiert, ob und wie sich Lohnarbeit verändert, und welche Folgen dies für die Integrationskraft der Arbeitsgesellschaft hat. Dies zeigt sich beispielsweise an den Technisierungsdebatten der 1960er und 1980er Jahre (Rifkin 1995; Lutz 2001).

In der aktuellen Digitalisierungsdiskussion hat die Studie von Frey und Osborne (2013) viel Aufmerksamkeit erfahren, in der auf der Basis von Experteneinschätzungen beruflicher Tätigkeitsstrukturen berechnet wird, wie hoch das Automatisierungspotenzial für Berufe in den USA ist. Frey und Osborne (2013) kamen zu dem Ergebnis, dass 47 Prozent der Beschäftigten in den USA in Berufen arbeiten, die in den nächsten zwei Dekaden automatisiert werden können. Das in der Studie berechnete hohe Substituierbarkeitspotenzial hat zu einer kritischen Diskussion der Studie und zu weiteren Bemühungen geführt, zu angemessenen Einschätzungen über die zukünftige Arbeitswelt zu kommen. So wird in der Studie von Bonin et al. (2015) ein alternativer Ansatz zur Einschätzung der Automatisierungswahrscheinlichkeit gewählt, welcher nicht von Berufen, sondern von Tätigkeitsstrukturen ausgeht. Insgesamt zeigt sich in der Diskussion die Schwierigkeit der adäquaten Einschätzung zukünftiger Arbeitsmärkte, da von technischen Möglichkeiten nicht auf die tatsächliche Ausgestaltung von Arbeitsplätzen geschlossen werden kann. Auch die Einschätzung neuer Tätigkeiten, die im Zuge der Digitalisierung entstehen, gestaltet sich schwierig. Die erwartete Veränderung der Beschäftigung wird aktuell überwiegend entlang von Szenarien diskutiert und es werden heterogene Pfade der Entwicklung angenommen (Hirsch-Kreinsen 2018). Die Kommission „Arbeit der Zukunft“ konstatiert dementsprechend mit Blick auf die Veränderung von Tätigkeiten und das Automatisierungspotenzial, dass ungewiss ist, wie die Gesamtbilanz ausfallen wird (Jürgens et al. 2017).

Eine häufig geteilte Einschätzung ist, dass besonders einfache Tätigkeiten mit geringer Komplexität durch Technik ersetzt werden können. Hoch qualifizierte Tätigkeiten gelten als vor der Automatisierung gut geschützt (Dengler 2019; Dengler und Matthes 2018; Ahlers et al. 2017). Gerade wenn hohe und vielfältige soziale Kompetenzen und persönliche Interaktion vorausgesetzt werden, sind die Tätigkeiten bisher nur schwer substituierbar (Dengler und Matthes 2018).

Ebenfalls wird diskutiert, inwieweit es zu einer stärkeren Polarisierung kommt und sich die Arbeitswelt in gute und schlechte Arbeit, in *lousy* und *lovely jobs* aufspaltet und mittlere Qualifikationsniveaus an Relevanz verlieren (Goos und Manning 2007). Nach aktuellen Einschätzungen für Deutschland sind etwa 25 Prozent der Beschäftigten von einem hohen Substituierbarkeitspotenzial betroffen (Dengler und Matthes 2018).

Obwohl der Arbeitsmarkt in Deutschland geschlechtsspezifisch strukturiert ist, spielten in der Automatisierungsdiskussion Fragen nach den je unterschiedlichen Konsequenzen für Männer und Frauen lange Zeit keine Rolle (Oliveira 2017). Erst im weiteren Verlauf der Debatte wurde die Frage aufgegriffen, inwieweit Frauen möglicherweise stärker durch den Wegfall von Arbeitsplätzen betroffen sind, da sie häufiger Tätigkeiten übernehmen, die leicht substituierbar sind. Valenduc und Vendramin (2016) argumentieren, dass der Wandel der Arbeit im Zuge der Digitalisierung nicht geschlechterneutral verläuft, und dass die Arbeit von Frauen durch den Arbeitsplatzverlust stärker betroffen ist. Eine Untersuchung von Dengler und Matthes (2016) über die Auswirkungen der Substituierbarkeitspotenziale für unterschiedliche Geschlechter zeigt, dass unabhängig vom Anforderungsniveau Männerberufe ein höheres Substituierbarkeitspotenzial aufweisen als Frauen. Dies liegt besonders an dem hohen Substituierbarkeitspotenzial in Helferberufen, von dem Männer stärker betroffen sind als Frauen. Dengler und Matthes (2016) weisen aber darauf hin, dass dies nicht automatisch zu größeren Jobverlusten für Männer führen muss, da das Substituierbarkeitspotenzial nur anzeigt, ob Tätigkeiten von Computern übernommen werden können oder nicht. Um die Folgen für männliche und weibliche Arbeitsmärkte abschätzen zu können, ist die Frage der Substituierbarkeit von Berufen nur ein Teilbereich, der Berücksichtigung finden muss. Aktuell lassen sich auf Basis der Forschung hier keine klaren Tendenzen ablesen.

2.3 Soziale Dienstleistungen und Plattformarbeit

Eine weitere Tendenz des Beschäftigungswandels zeigt sich im Bereich der sozialen und personenbezogenen Dienstleistungen, die sich als sehr widerständig gegenüber der Digitalisierung zeigen. Bei personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen handelt es sich um Tätigkeiten mit hohem interaktivem Anteil. Für diesen Bereich, der einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil aufweist, wird von einem massiven Wachstum in den nächsten Jahren ausgegangen (Baethge und Baethge-Kinsky 2017). Besonders Gesundheitsberufen, Sozialberufen und Berufen aus dem Bereich Bildung wird das größte Wachstum zugeschrieben (Baethge und Baethge-Kinsky 2017). Gerade die sozialen Dienstleistungsberufe kämpfen seit Jahren für eine stärkere Anerkennung ihrer Tätigkeiten und Aufwertung der Berufe, wozu auch eine bessere Bezahlung zählt (Schildmann und Voss 2018). Auch wenn sich also in diesem Bereich ein Potenzial für Frauen am Arbeitsmarkt bieten kann, ist damit noch nichts über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ausgesagt. Häufig ist Arbeit in diesem Bereich prekär und die Vergütung liegt unter der in anderen Beschäftigungssektoren. Nur in Verbindung mit Aufwertungsprozessen, die zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen führen, könnte das Wachstum dieses Bereiches mit echten Chancen für Frauen am Arbeitsmarkt einhergehen (Schildmann und Voss 2018).

Der Wandel der Beschäftigung zeigt sich besonders deutlich an neuen Tätigkeiten, die auf digitalen Plattformen geleistet oder über Plattformen vermittelt werden.[7] Plattformen wie Amazon Mechanical Turk, Clickworker, Upwork oder Crowd Guru bieten die Möglichkeit der Online-Arbeit in unterschiedlichem Umfang. So vermitteln Microtask-Plattformen Kleinstaufträge, die in ihrem zeitlichen Umfang wie in ihrer Komplexität sehr begrenzt sind. Zudem werden auf Freelancer-Plattformen komplexere Aufgaben angeboten (Pongratz und Bormann 2017). Die Beschäftigten auf diesen Plattformen arbeiten überwiegend als Solo-Selbständige für verschiedene Anbieter*innen.[8] Es zeigt sich eine ähnliche Nutzung solcher Plattformen durch

[7] Da den Plattformen eine hohe Bedeutung für die Gestaltung von Arbeit beigemessen wird, wird auch vom Plattformkapitalismus gesprochen (Srnicek 2017).
[8] Zu den Online-Arbeitenden auf Plattformen zählen darüber hinaus auch Angestellte und Nicht-Erwerbstätige. Siehe Pongratz und Bormann (2017).

Frauen und Männer, allerdings ist im Bereich der Microtasks der Männeranteil höher (Leimeister et al. 2016).

Studien über digitale Online-Arbeit zeigen, dass die Einkommen sehr niedrig sind und es sich insgesamt um sehr vulnerable Beschäftigungsformen handelt (Pongratz und Bormann 2017; Graham et al. 2017). Angenommen wird, dass Plattformarbeit für Frauen ein attraktives Arbeitsfeld darstellen kann, da sie als digitale mobile Arbeit flexibel geleistet werden kann und somit Vereinbarkeitsmöglichkeiten bietet (Oliveira 2017). Graham et al. (2017) zeigen in ihrer Untersuchung über globale Plattformarbeit, dass Arbeit auf digitalen Plattformen die ökonomische Inklusion von Menschen verbessern kann, da sie eine Möglichkeit der Verbindung bezahlter Arbeit mit anderen Aufgaben ermöglicht. Gleichzeitig argumentieren Graham et al. (2017), dass dadurch auch eine Fortsetzung geschlechtersegregierter Arbeitsteilungen unterstützt wird. Da die Datenlage für das dynamisch wachsende Feld der digitalen Plattformarbeit insgesamt noch unzureichend ist, lassen sich auch keine belastbaren Angaben darüber ableiten, inwieweit sich diese Form der Tätigkeit als Chance für gute Beschäftigung erweisen wird. Bisher deuten die meisten Untersuchungen an, dass sich hier ein ungeschützter Arbeitsmarkt mit schlechter Bezahlung ausbreitet (Pongratz und Bormann 2017). Die Arbeit auf Plattformen kann im individuellen Lebenskontext zeitweilig attraktiv sein, dennoch handelt es sich um neue Formen prekärer Arbeit, die mit einer hohen Unsicherheit mit Blick auf die längerfristige Sicherung der materiellen Lebensgrundlage einhergehen und kaum sozialrechtlich geschützt sind.

Neben der Vermittlung von Online-Arbeit ist durch Plattformen wie Uber, Helpling oder Deliveroo ein neuer Marktplatz der Vermittlung von Dienstleistungsarbeit entstanden. Diese Tätigkeiten sind nicht digital und ortsungebunden, hingegen handelt es sich um häufig ebenfalls schlecht bezahlte einfache Dienstleistungstätigkeiten, deren Steuerung durch ein algorithmisches Management erfolgt (Ivanova et al. 2018). Über dieses Tätigkeitsfeld ist wenig bekannt, nichtsdestoweniger zeigen sich in Übereinstimmung mit digitaler Online-Arbeit Plattformabhängigkeit, schlechte Bezahlung und prekäre Beschäftigungsformen. Inwieweit die Online-Arbeit auf Plattformen oder die plattformvermittelte Dienstleistungsarbeit Chancen für gute Beschäftigung von Frauen bieten, hängt somit maßgeblich von der künftigen Gestaltung dieser Tätigkeitsfelder ab.

2.4 Arbeitsmärkte im Umbruch – Potenziale für Frauen?

Insgesamt zeigt sich mit Blick auf die Frage nach geschlechtsspezifischen Jobverlusten kein einheitliches Bild, da typische Männerberufe wie auch Frauenberufe durch den digitalen Wandel ersetzt werden können (Ahlers et al. 2017). Gleichzeitig ist auch von einem Zuwachs neuer Stellen auszugehen, von denen sowohl Frauen als auch Männer profitieren können. Charakteristisch für den Wandel der Beschäftigung wird statt eines massiven Arbeitsplatzverlustes die Veränderung von Berufen sein, die sich durch einen Zuwachs an Aufgaben im Bereich der Kontrolle und Überwachung technischer Prozesse auszeichnet. Daraus ergibt sich ein erhöhter Bedarf an Weiterbildung, Qualifizierung und insbesondere ein Bedarf an Kompetenzen im Umgang mit digitalen Technologien, die nicht nur in den neuen Berufen der *digital economy*, sondern auch in den sich durch die Digitalisierung wandelnden Berufen der *old economy* relevant werden.

Mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse zeigt sich, dass gerade die Zunahme plattformbasierter Tätigkeiten als Potenzial der Zunahme prekärer Arbeit gefasst werden kann, die mit Arbeitsplatzunsicherheit einhergehen kann. Arbeitsplatzunsicherheit kann dazu beitragen, dass Entscheidungen in der Partnerschaft und Familienplanung aufgeschoben werden und sie kann zu einer Verringerung der Wahrscheinlichkeit beitragen, dass eine Elternschaft eingegangen wird (Diewald et al. 2017; Schmitt 2012, 2009). Nichtsdestoweniger können solche Tätigkeiten in individuellen Lebenskontexten zeitweilig Chancen bieten.

2.5 IuK-Technologien und Arbeitsqualität

Ein wesentliches Charakteristikum der digitalen Transformation der Arbeitswelt ist die wachsende Bedeutung von IuK-Technologien für die Arbeitsorganisation. Diese werden zur Steuerung von Arbeitsprozessen eingesetzt und prägen zudem den Arbeitsalltag einer wachsenden Zahl von Beschäftigten mit weitreichenden Implikationen für die Arbeitssteuerung, Arbeitsintensität wie auch die Mobilität. Mit IuK-Technologien im Arbeitskontext und besonders mit mobilen Endgeräten wie Laptops, Smartphones und Tablets geht eine Tendenz einher, die dafür sorgt, dass die Allgegenwärtigkeit und Allverfügbarkeit von Arbeit zum „Normalzustand“ (Carstensen 2015, S. 189) wird. Es handelt sich nach Carstensen (2015, S. 189) „um

eine schleichende Entwicklung, die permanentes Arbeiten via Smartphone und Laptop zu allen Zeiten und an allen Orten zunehmend ermöglicht“. Problematisch wird diese Möglichkeit dann, wenn daraus externe Erwartungen der allzeitigen Verfügbarkeit erwachsen und von Beschäftigten erwartet wird, immer erreichbar zu sein (Badura et al. 2019). Mit diesen Entwicklungen besteht auch immer die Gefahr, dass die Arbeit mehr und mehr Raum greift. Die Chancen flexibler digitaler Beschäftigung werden dann einseitig zugunsten der Unternehmen aufgelöst. Diese Tendenz, dass die Chancen mobiler Arbeit durch erweiterte Erwartungen an die Leistungserbringung der Beschäftigten seitens der Unternehmen zunichte gemacht werden, wird vielfach beobachtet (Oliveira 2017; Diewald et al. 2017; Ahlers et al. 2017).

Was sich aktuell zeigt, ist eine Gleichzeitigkeit von Tendenzen der Flexibilisierung und der Arbeitsverdichtung, also der Erwartung einer höheren Arbeitsleistung im gleichen Zeitrahmen sowie der Zunahme zeitlicher Flexibilität. Solche Formen der Arbeitsverdichtung, die nicht erst mit der verstärkten Nutzung digitaler Technologien einhergehen, sondern seit Jahren unter dem Stichwort der *indirekten Steuerung* (Peters und Sauer 2005; Peters 2003) diskutiert werden, können zu neuen Belastungskonstellationen führen. Auch für die indirekte Steuerung kann angenommen werden, dass mit der Digitalisierung eine bessere Umsetzung dieser Steuerungsform ermöglicht wird, sodass es zu einer Verschärfung der Problematiken indirekter Steuerung kommt.

Die für die Organisation digitaler Arbeit notwendige Selbststeuerung wurde bereits in der Debatte nicht nur als Chance, sondern zugleich als Einfallstor für Arbeitsverdichtung betrachtet (Lott 2015; Ahlers et al. 2017). Dies geschieht dann, wenn die Arbeitsmenge erhöht wird und die den Beschäftigten überlassenen Selbststeuerungsspielräume zu eng gefasst sind, um das Arbeitsvolumen zu bewältigen. Problematisch sind solche Tendenzen der Selbststeuerung zudem, da sie die Verantwortung für die Bewältigung der Arbeitsaufgaben den Beschäftigten zuweisen und erwarten, dass diese auch Grenzziehungsleistungen eigenständig meistern. So wird seitens der Organisation eine neue Erwartung formuliert, nach der Beschäftigte als „achtsame Selbste“ adressiert werden, die sich um Leistungserbringung und Ausgleich gleichermaßen selbst sorgen müssen (Hardering und Wagner 2018).

2.6 Belastungszunahme und digitaler Stress

Untersuchungen bieten verschiedene Hinweise, dass die Digitalisierung in der Arbeitswelt mit einer Belastungs- und Stresszunahme am Arbeitsplatz einhergeht (Müller-Thur et al. 2018; DGB-Index Gute Arbeit 2017; Badura et al. 2019). Bei Beschäftigten, die mit digitalen Mitteln arbeiten, zeigte sich ein höherer Zeit- und Termindruck sowie eine stärkere Arbeitsverdichtung als bei Beschäftigten, die nicht mit digitalen Mitteln arbeiten (DGB-Index Gute Arbeit 2017). Die psychischen Anforderungen der Arbeit mit digitaler Technik sind somit höher und erfordern einen anderen Gestaltungsbedarf (DGB-Index Gute Arbeit 2017).

Beispielsweise erzeugt die dauerhafte Möglichkeit der Kommunikation per E-Mail vielfach ein Gefühl, nicht abschalten zu können und immer zur Verfügung stehen zu müssen. Dabei bieten die Technologien die Möglichkeit der schnellen Kommunikation, problematisch ist aber vielfach die soziale Erwartung, auch entsprechend schnell auf Anfragen reagieren zu müssen. Ohne die veränderten Normen in der Arbeitswelt, die sich durch neue Technologien und damit einhergehende Umgangsweisen etablieren konnten, sind die neuen Belastungen und Erschöpfungszustände nicht angemessen zu begreifen. Die Beschäftigten leiden somit vielfach nicht unter den Technologien selbst, sondern unter den Forderungen der Effizienz und Beschleunigung, die den Umgangsweisen mit der Technik sozial eingeschrieben sind.

Neben dieser Perspektive, welche die hinter digitalen Technologien liegenden Organisationsprinzipien als Treiber von Belastungsproblemen für Beschäftigte ausmacht, kann auch die digitale Technik selbst zum Stressor werden, wie eine jüngere Studie über „digitalen Stress“ zeigt (Gimpel et al. 2018). Unter digitalem Stress bzw. Technostress verstehen die Autorinnen und Autoren der Studie anknüpfend an Brod (1982) das „Unvermögen eines Individuums, mit neuer Technologie in einer gesunden Art umzugehen, was zu Stresserleben führt“ (Gimpel et al. 2018, S. 13). Digitaler Stress geht mit einer Zunahme gesundheitlicher Beschwerden einher und verringert die berufliche Leistung sowie die Arbeitszufriedenheit. Ein weiteres Kernergebnis der Studie ist, dass digitaler Stress zu starken Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben beitragen kann. Ebenfalls zeigt die Studie, dass Frauen ein höheres Level an digitalem Stress erleben als

Männer, da sie an Arbeitsplätzen mit einem höheren Digitalisierungsgrad arbeiten. Weiterhin konnte die Studie aufzeigen, dass unter den Einzelfaktoren die Verunsicherung im Umgang mit digitalen Technologien – also das Gefühl, eigene Fähigkeiten permanent anpassen zu müssen (Techno-Uncertainty) – als größtes Problem wahrgenommen wird. Belastend sind ebenfalls die Unzuverlässigkeit der Technologie, die permanente Informationsüberflutung, die Jobunsicherheit, Komplexität sowie die Omni- und Dauerpräsenz der digitalen Technologien (Techno-Invasion), also das Gefühl der Grenzauflösung zwischen Arbeits- und Privatleben (Gimpel et al. 2018).

2.7 Von steigender Arbeitsintensität zur Entgrenzung von Arbeit

Aktuell zeigt sich in Studien eine recht eindeutige Tendenz, dass die Digitalisierung in der Arbeitswelt und insbesondere die Nutzung von IuK-Technologien mit der Zunahme von Arbeitsverdichtung und Stress in Verbindung steht (Kirchner 2015; DGB-Index Gute Arbeit 2017; Müller-Thur et al. 2018; Badura et al. 2019). Frauen berichten zudem mehr als Männer von einer Zunahme der Belastungen durch die Digitalisierung (Roth et al. 2019). Eine Konsequenz der Arbeitsverdichtung bei flexiblen Arbeitsmöglichkeiten kann darin bestehen, dass die Arbeitszeit ausgedehnt wird und es zu Konflikten der Grenzziehung von Arbeit und Leben kommt (Diewald et al. 2017). Diewald et al. (2017) nennen Arbeitsdruck, komplexe Abstimmungsprozesse, lange Arbeitszeiten und ständige Erreichbarkeit durch IuK-Systeme als Quellen, die Konflikte zwischen dem Berufs- und Privatleben verschärfen. Die Entgrenzung von Arbeit durch räumlich und zeitlich flexible digitale Arbeit hat aber nicht nur Schattenseiten, sondern wird vielfach durch die Akteure selbst als Chance für eine gelingende Verbindung von Arbeit und Leben betrachtet. Welche Potenziale tatsächlich in digitaler mobiler Arbeit für die Verbindung von Arbeit und Leben liegen, wird kontrovers diskutiert. Ebenso ist hier zu fragen, wie subjektive Einschätzungen der Work-Life-Balance neben Untersuchungen über die Gesundheitswirkung bestimmter Formen der zeitlichen Aushandlung von Arbeit und Leben zu gewichten sind.

Für die Frage nach der Stresszunahme durch IuK-Technologien im Arbeitskontext bleibt festzuhalten, dass selbst verbesserte Balancierungen der Lebensbereiche

keine Antwort auf das Problem der Arbeitsverdichtung darstellen.[9] Die Verdichtung von Arbeit und die Stresszunahme durch digitale Technologien sind Problemfelder, die zwar unmittelbar mit individuellen Grenzziehungsaktivitäten zusammenhängen, nichtsdestoweniger erfordern beide Bereiche – Arbeitsintensivierung und die Entgrenzung – eigenständige Betrachtungen wie auch Lösungsansätze.

[9] Hauer (2016) argumentiert mit Blick auf das Verhältnis von Arbeitsstress und Vereinbarkeit, dass letztere nicht automatisch den Arbeitsstress reduziert.

3 Digitalisierung und die Neujustierung von Arbeit und Leben

3.1 Das Verhältnis von Arbeit und Leben

Die Chance digitaler und mobiler Arbeit, von überall und zu jeder Zeit arbeiten zu können, bietet potenziell die Möglichkeit einer besseren Verzahnung von Arbeit und Leben (Carstensen 2015; Ahlers et al. 2017). Um die Veränderungen verstehen zu können, ist die Perspektive auf Entgrenzung sowie auf den Forschungsbereich Arbeit und Leben instruktiv, da hier genau die Fragen der alten und neuen Schnittstellen wie auch der Grenzverflüchtigungen behandelt werden.

Mit der Debatte über die Digitalisierung ist auch eine neuerliche Diskussion über die Entgrenzung von Arbeit und Leben entflammt. Die Beschreibung der Entgrenzung ist dabei keineswegs neu, vielmehr wurde bereits seit den 1980er Jahren dem Phänomen Aufmerksamkeit geschenkt, dass sich Grenzen zwischen unterschiedlichen Sphären auflösen und etablierte Trennlinien in den Deutungen der Akteure wie auch in der soziologischen Selbstbeschreibung obsolet wurden (Kleemann et al. 2019; Kratzer 2003). Die entgrenzte Arbeit bzw. Entgrenzung von Arbeit ist dabei nur ein Teilaspekt einer grundlegenderen multiperspektivischen Debatte über verschiedene Entgrenzungsphänomene, die sich jenseits der unmittelbaren Erwerbsarbeit vollziehen. Die Entgrenzung von Arbeit wurde vielfach nicht als eine in beide Richtungen offene Grenzverflüchtigung gedacht, sondern im Sinne einer ‚Kolonialisierung der Lebenswelt' (Habermas) als Ausdehnung arbeitsweltlicher Ansprüche und Logiken in die Lebenswelt gesehen. Die Spezialisierung soziologischer Teilgebiete sorgte dafür, dass der Nexus von Arbeit und Leben nur selten adäquat in den Blick genommen wurde: Die Arbeitssoziologie konzentrierte sich primär auf die Sphäre der Erwerbsarbeit, wohingegen familiale Zusammenhänge und Geschlechterbeziehungen in der Geschlechterforschung und Familiensoziologie untersucht wurden (Jürgens 2018; Kleemann et al. 2019).

Zahlreiche Veränderungen in den Arbeits- und Lebenswelten, die mit einer neuen Form der Rationalisierung assoziiert werden (Kratzer 2003; Voß und Pongratz 1998), sorgten dafür, dass eine Untersuchung von Arbeit als unzureichend wahrgenommen wurde, wenn nicht auch die Lebenswelt berücksichtigt wird, in die sie eingebettet ist. Diese Sichtweise lässt sich besonders mit der subjektorientierten Soziologie und der

Idee der alltäglichen Lebensführung in Verbindung bringen (Voß und Pongratz 1997; Langfeldt 2009; Voß 2000).

Eine grundlegende Annahme bildet in diesem Kontext die Vorstellung, dass Arbeit nicht ohne subjektive Potenziale auskommt und eine zu enge Fokussierung auf die Arbeitskraft auch dem Verständnis von Arbeit nicht gerecht wird. Die Diskussionen über die Subjektivierung der Arbeit (Kleemann 2012; Moldaschl und Voß 2002), die eine enge Verbindung mit denen zur Entgrenzung der Arbeit aufweisen, betonen dementsprechend die Relevanz der Betrachtung des ganzen Menschen mit seinen Fähigkeiten und Potenzialen, die auch jenseits der Erwerbssphäre entwickelt werden.

Ein verbindender Blick auf Arbeit und Leben als Zusammenhang drängte sich somit auf, sorgte aber zugleich für neue Unschärfen, da die Arbeit nicht an den Grenzen der Erwerbsarbeit endet und auch im Kontext der privaten Lebenswelt zahlreiche Sorgearbeiten zu erledigen sind. Ebenso wenig hört das Leben an den Grenzen der Arbeit auf (Jürgens 2018). Im Anschluss an eine kritische Reflexion des Begriffspaares steht nun Arbeit und Leben für eine integrative Perspektive, die nicht von einer grundlegenden Unterschiedlichkeit beider Bereiche ausgeht (Kleemann et al. 2019).

3.2 Konzepte des Zusammenspiels von Arbeit und Leben

Die Folgen möglicher Entgrenzungsprozesse von Arbeit und Leben werden mit unterschiedlichen Konzepten einzufangen gesucht.[10] Das im öffentlichen Diskurs wohl bekannteste Konzept ist das der Work-Life-Balance, welches das Verhältnis von Arbeit und Leben und die Balancierung beider Bereiche betrachtet.[11] Ein theoretischer Zweig dieser Forschung ist das Konzept des Work-Family-Konfliktes, welches beschreibt, dass eine Person einen Konflikt zwischen den Rollenanforderungen aus der Arbeitswelt und den Anforderungen der Familie erlebt (Greenhaus und Beutell 1985).[12] Im Rahmen der Work-Life-Balance-Forschung wird neben den Konflikten auch nach einer möglichen Bereicherung von Erfahrungen in

[10] Für die deutschsprachige Diskussion konstatiert Jürgens (2018), dass eine konsistente Erforschung von Work-Life-Themen bisher ausgeblieben ist.
[11] Für einen Überblick zum Thema Work-Life-Balance aus der Frauen- und Geschlechterforschung siehe Oechsle (2010).
[12] Solche Konflikte können in beide Richtungen verlaufen, es kann sich um Work-family-Konflikte oder um Family-work-Konflikte handeln.

einer Rolle gesucht, die sich auf die andere Rolle auswirken (Greenhaus und Powell 2006). Zudem wird die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance ein wichtiges Forschungsfeld (Valcour 2007). Die Forschung zum Boundary-Management fragt danach, wie Individuen die Grenzen zwischen Arbeit und Leben ziehen, und geht dabei von einem Kontinuum zwischen Segmentation und Integration aus (Nippert-Eng 1996). Zu nennen ist weiterhin die Work-Family Border-Theorie, die fragt, wie Individuen ihre Lebensbereiche als Grenzgänger*innen (boarder crosser) verbinden (Clark 2000).

Innerhalb der deutschen Diskussion spielen verschiedene Zweige der internationalen Debatte bisher nur eine untergeordnete Rolle; entsprechend konstatiert Jürgens (2018), dass eine konsistente Erforschung von Work-Life-Themen bisher ausgeblieben ist. Die Dynamik innerhalb der Forschung zur Verbindung von Arbeit und Leben deutet allerdings darauf hin, dass das Zusammenspiel nicht länger primär unter der Perspektive der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit betrachtet wird, die sich verschärft in weiblichen Lebenszusammenhängen stellt. Vielmehr geht es um ein breiteres Verständnis der Verbindung von Lebenssphären und ihren Konsequenzen für die Lebensqualität, was nicht nur die Verbindung von Erwerbsarbeit und familialen Anforderungen, sondern auch die Selbstsorge und die Lebenswelt als Resonanzraum einschließt.

In der Diskussion über Digitalisierung und die Verbindung von Arbeit und Leben findet sich ein vorsichtiger Optimismus, der sich darauf stützt, dass freiwerdende Zeit durch Homeoffice für Kinderbetreuung, Familie und Entlastung der Partnerin/ des Partners genutzt wird (IfD Allensbach 2015). Allerdings ist die mobile digitale Arbeit aus dem Homeoffice lediglich ein Feld, an dem Digitalisierungstendenzen und Balancierungsanforderungen aufeinandertreffen. Dementsprechend sind weitere Befunde über Arbeitskonstellationen, Digitalisierungsprozesse und Balancierungen zu berücksichtigen, an denen sich Chancen wie Schattenseiten von Entgrenzungsprozessen aufzeigen lassen.

3.3 Entgrenzungen in der flexiblen Arbeitswelt – Das Beispiel weiblicher Führungskräfte

Welche Herausforderungen stellen sich nun aktuell an den Schnittstellen von Arbeit und Leben? Am Beispiel von Führungskräften, primär von weiblichen Führungskräften, soll auf typische Konstellationen der Verbindung von Arbeit und Leben eingegangen werden.[13] Die Grundlage bilden Interviews mit hochqualifizierten Führungskräften, darunter leitende Oberärztinnen und Oberärzte, die in Universitätskliniken beschäftigt sind, und Führungskräfte aus verschiedenen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit. Beide Felder lassen sich der personenbezogenen Dienstleistungsarbeit zurechnen, die sich als Interaktionsarbeit durch den hohen Anteil an kommunikativen und personenbezogenen Aufgaben auszeichnet (Hardering 2017b). Die Führungskräfte in diesem Feld haben qua ihrer beruflichen Stellung eine hohe Autonomie, was auch eine hohe zeitliche Autonomie einschließt. Sie können sich im Rahmen der organisationalen Strukturen ihre Arbeitszeiten relativ flexibel einteilen. In den Universitätskliniken sind sie an die zeitlichen Abläufe der Fachklinik (Visite, Sprechstunden, Operationstermine usw.) gebunden.

Wie auch bei anderen Beschäftigtengruppen lässt sich im Bereich dieser Tätigkeiten ein Bedeutungsgewinn digitaler Technologien ausmachen, der sich vor allem in einer veränderten Arbeitsorganisation sowie in einer Zunahme von Dokumentationspflichten zeigt. Die Zunahme von Dokumentationspflichten und bürokratischen Aufgabenanteilen, die sich bei den Ärztinnen auch durch das Diagnosis Related Groups System (DRG-System) ergeben hat, wird als Quelle neuer Arbeitsbelastungen genannt (Hardering 2017b).

Neben den Arbeitsbelastungen wie Zeit- und Leistungsdruck, die sich gleichermaßen bei den untersuchten männlichen Führungskräften zeigen, berichten überwiegend die weiblichen Führungskräfte von Herausforderungen der Verbindung von Arbeit und Leben. Es zeigen sich die in der Literatur vielfach beschriebenen Konflikte, beiden Rollen nicht gerecht zu werden, das Gefühl zu haben, keine gute Mutter zu sein usw. (Hardering 2018). Mit dieser Spannung wird unterschiedlich umgegangen: Einige

[13] Es handelt sich um Interviewmaterial aus dem Projekt „Gesellschaftliche Vorstellungen sinnvoller Arbeit und individuelles Sinnerleben in der Arbeitswelt“. Vgl. Fußnote 2.

Interviewpartnerinnen grenzen sich stark von überbordenden Anforderungen des Arbeitgebers ab und halten die Arbeitszeiten konsequent ein, um sich der Sorgearbeit zuwenden zu können. Andere Interviewpartnerinnen versuchen, flexibel auf die je unterschiedlichen Bedarfe aus der beruflichen oder der privaten Sphäre zu reagieren. Egal, wie im Einzelnen mit den Grenzziehungen umgegangen wird, ist die Abgrenzung von Arbeit und Leben ein Feld umkämpfter Aushandlung. Dies zeigt sich besonders bei Frauen mit Kindern, aber die Verteidigung von Zeit für die Familie und der Regeneration ist auch bei Frauen ohne Kinder ein wichtiges Thema. Mit Blick auf digitale Technologien zeigt sich zudem, dass IuK-Technologien von den Führungskräften verwendet werden, um die konfligierenden Anforderungen auszugleichen.

Neben den Herausforderungen in der aktuellen Lebenssituation zeigt sich zugleich, dass gerade in den Schilderungen der weiblichen Führungskräfte die Geburt und Fürsorge für die Kinder die Erwerbsbiografien grundlegend mitprägt. Die Erwerbskarrieren werden gleichsam mit dem Kinderwunsch geplant und um die Fürsorge für die Kinder herum arrangiert. Hingegen spielt die Kindererziehung für die beruflichen Karrieren der männlichen Führungskräfte überwiegend keine Rolle. Bei allen Hoffnungen auf eine Modernisierung der Geschlechterverhältnisse finden sich im untersuchten Feld der Führungskräfte in personenbezogenen Dienstleistungsberufen noch sehr tradierte Rollenmuster.

Für die Verhandlungen von Arbeit und Leben spielen digitale Technologien insofern eine doppelte Rolle: Sie lassen sich zu den Treibern der Verschärfung von Zeit- und Leistungsdruck zählen. Zugleich werden die IuK-Technologien bei der hier beschriebenen Gruppe dafür genutzt, um die familialen und beruflichen Anforderungen besser miteinander zu verbinden.

3.4 Digitale mobile Arbeit und Work-Life-Balance

Die digitale mobile Arbeit, zu der Arbeit im Homeoffice oder auch Arbeit via Smartphone, Tablet oder Laptop von unterwegs zählt, wird als Treiber neuer Grenzverschiebungen zwischen Arbeit und Leben gesehen. IuK-Technologien sorgen dafür, dass berufliche Projektkontexte über große räumliche Distanzen aufrechterhalten werden können, ohne dass die Mitarbeitenden vor Ort sein müssen.

Zudem können Beschäftigte ihre Erwerbsarbeit flexibel in den Lebensalltag integrieren, was gerade dann, wenn Betreuungsaufgaben anfallen, eine Chance der Verbindung von Lebensbereichen sein kann. Mobile digitale Arbeit kann zudem Belastungen durch lange Arbeitswege mindern (Carstensen 2015) und Kosten reduzieren; umgekehrt können Reisezeiten bei entsprechender technischer Ausstattung mit Laptop und Internetzugang zum Arbeiten genutzt werden. Es nimmt nicht Wunder, dass sich daher viele Beschäftigte Arbeit wünschen, die auch flexibel aus dem Homeoffice heraus oder von unterwegs geleistet werden kann (Brenke 2016). Allerdings arbeiten laut Brenke (2016) lediglich 12 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice, obwohl das Potenzial weitaus größer wäre. Der Wunsch nach ortsflexibler Arbeit von Zuhause basiert nicht ausschließlich auf Vereinbarkeits-wünschen, sondern nach einer höheren Zeitsouveränität – also der Möglichkeit, sich die Arbeitszeit selbst gestalten zu können (Brenke 2016).[14]

Hinsichtlich der Nutzung digitaler mobiler Arbeit zeigen sich unterschiedliche Muster für Frauen und Männer. Lott (2015) konnte zeigen, dass Frauen selbstorganisiertes Arbeiten zur Verbindung verschiedener Lebensbereiche benutzen, und damit ein anderes Nutzungsverhalten aufweisen als Männer. Für Frauen resultiere deshalb ein geringeres Risiko der Mehrarbeit aus selbstorganisierter Arbeit. Gleichwohl können aus diesem Nutzungsverhalten andere Benachteiligungen innerhalb der Organisation resultieren.

Klenner und Lott argumentieren, dass mit dem mobilen Arbeiten ein Potenzial höherer Selbstbestimmung einhergeht, wenn mobile Arbeit angemessen gestaltet und eingebettet ist (Ahlers et al. 2017). In diesem Kontext weisen sie aber auch auf Fallstricke hin: So ist die ungleiche Nutzung flexibler und mobiler Arbeitsarrangements oftmals die Folge einer ungleichen Verteilung der Sorgearbeit sowie der Hausarbeit. Nach wie vor existieren besonders für Frauen Karrierenachteile, wenn sie mobil arbeiten. Sofern hier nicht gegengesteuert wird, wird gerade in Organisationen mit Präsenzkultur mobiles Arbeiten abgewertet und die Chancen einer geschlechtergerechten Nutzung können nicht ausgeschöpft werden (Ahlers et al. 2017).

[14] Dies zeigt sich daran, dass auch Singles am Arbeiten von zuhause interessiert sind (Brenke 2016).

Die Untersuchungen deuten an, dass die Nutzung digitaler mobiler Arbeit geschlechterspezifisch strukturiert ist. Die Tatsache, dass Frauen auch heute noch überwiegend für die Haus- und Sorgearbeit zuständig sind, trägt dazu bei, dass für sie die Chancen digitaler mobiler Arbeit als Instrument der Verbindung der Lebensbereiche im Fokus stehen. Digitale mobile Arbeit erscheint hier als Problemlöser der Verbindung bezahlter und unbezahlter Arbeit, kann aber dafür sorgen, dass die berufliche Karriere darunter leidet.

3.5 Private Social Media-Nutzung und Entgrenzung

Nicht nur die mobile Arbeit verändert sich unter dem Einfluss von Digitalisierungsprozessen der Arbeitswelt. Auch unabhängig vom Arbeitsort trägt die Ubiquität von Social Media auf Smartphones und Laptops dazu bei, ein weiteres Feld der Entgrenzung zu schaffen. Ob Baustelle, Lagerhalle oder Großraumbüro: Entgrenzung durch private Social Media-Nutzung findet sich auch in Berufs- und Tätigkeitsfeldern wieder, die an einem festen Arbeitsort innerhalb eines zeitlichen Korridors stattfinden. Mit der privaten Social Media-Nutzung ist nach Vahle-Hinz et al. (2019) die Verwendung von Diensten wie WhatsApp, Twitter oder Facebook und von etablierteren Kommunikationskanälen wie E-Mails gemeint.[15]

Diese Form der Entgrenzung stand in der Forschung um Entgrenzung weniger im Fokus; primär wurde aus der umgekehrten Perspektive die Ausdehnung der Arbeitssphäre in das Privatleben und damit die Forderung nach permanenter Erreichbarkeit für den Arbeitgeber betrachtet (vgl. Kapitel 2.5).

Die Diskussion über die Nutzung von Smartphones und Social Media-Anwendungen am Arbeitsplatz ist, gerade weil Schätzungen von einem Umfang privater Nutzung von bis zu zwei Stunden ausgehen, überwiegend negativ geprägt (Vahle-Hinz et al. 2019): Als Quell der Ablenkung von der eigentlichen Tätigkeit wurde die private Nutzung als deviantes Verhalten am Arbeitsplatz betrachtet (Vahle-Hinz et al. 2019). Zudem konnten Untersuchungen zeigen, dass Ablenkungen am Arbeitsplatz negative

[15] Da sich gängige Social Media-Plattformen rasant verändern und beispielsweise Instagram oder Telegram an Relevanz gewinnen, ist die Definition nicht auf einzelne Dienste beschränkt. Die permanente Veränderung der Kommunikationskanäle ist insofern für die Forschung eine Herausforderung, als dass Studien beispielsweise über die Facebook-Nutzung schnell veraltet sind.

Folgen für die Aufmerksamkeit haben. Vahle-Hinz et al. (2019) fragen jenseits der negativen Aspekte von privater Social Media-Nutzung nach möglichen positiven Effekten wie beispielsweise einer verbesserten Regeneration. Dabei greifen sie auf die Ergebnisse der Studien von Syrek et al. (2018) sowie Kühnel et al. (2017) zurück. Die Untersuchung zeigt, dass private Social Media-Nutzung am Arbeitsplatz sehr häufig vorkommt. 97 Prozent der untersuchten Personen hat die Nutzung privater sozialer Medien angegeben. Je nach Generation offenbarten sich unterschiedliche Nutzungshäufigkeiten, wobei jüngere Generationen häufiger Social Media nutzten. Durchschnittlich betrug die Dauer der Nutzung 39 Minuten pro Arbeitstag (Vahle-Hinz et al. 2019). Die Untersuchung zeigt, dass die Nutzung von Social Media über den Tag zu einem reduzierten Arbeitsengagement sowie zu einer reduzierten Kreativität über den Tag führt. Hinsichtlich kurzfristiger Effekte innerhalb eines Arbeitstages offenbarte sich, dass die Nutzung sozialer Medien das Arbeitsengagement in der aktuellen Stunde mindert, aber in der Folgestunde steigert. Eine gleiche Dynamik zeigt sich bei der Kreativität. Gleichzeitig wirkt sich die Nutzung sozialer Medien positiv auf die Work-non-Work-Balance[16] über den Tag aus. Personen mit längerer Nutzung sozialer Medien gaben eine bessere Work-non-Work-Balance an als Personen mit geringerer Nutzung (Vahle-Hinz et al. 2019). Die Befunde wurden sowohl bei Männern als auch bei Frauen festgestellt.[17] Die Autor*innen kommen zu dem Schluss, dass die Befunde Verschiedenes implizieren und sich einer eindeutigen Bewertung entziehen. Mit Blick auf die Work-non-Work-Balance fällt die Bewertung positiv aus.

Für die Bewertung von Entgrenzungsprozessen zeigt sich, dass die Ermöglichung privater Kontakte eine erwünschte Entgrenzung ist, mit positiven Effekten für die Balance von Arbeit und Leben. Für ein umfassenderes Verständnis der Social Media-Nutzung wären neben der Betrachtung der Balance, des Engagements und der Kreativität noch weitere Aspekte wie die Ablenkung und Auswirkungen auf die Gesundheit hilfreich.

[16] Die Autor*innen nutzen den Begriff Work-non-Work-Balance als synonym für Work-Life-Balance. Siehe Vahle-Hinz et al. (2019).
[17] Es zeigte sich kein Einfluss von Kindern im Haushalt auf den Zusammenhang von Work-non-Work-Balance und der privaten Social Media-Nutzung. Siehe Vahle-Hinz et al. (2019).

3.6 Verschärfung von Entgrenzung in der digitalen Arbeitswelt?

Zwar hat der Bedeutungsgewinn digitaler Techniken die Debatte über Arbeit und Leben von Beginn an begleitet, dennoch lässt sich gerade vor dem Hintergrund des Relevanzgewinnes mobiler Arbeit fragen, inwieweit sich in den letzten Jahren noch stärkere Grenzverflüchtigungen zwischen Arbeit und Leben zeigen.

Die Vermutung, dass die Digitalisierung zu einer Verschärfung von Konflikten um das Verhältnis von Arbeit und Leben beigetragen hat, wird von einer aktuellen Studie gestützt, welche die gesundheitlichen Risiken mobiler Arbeit untersucht (Waltersbacher et al. 2019). Dabei wurden Effekte verschiedener mobiler Arbeitsformen für das Wohlbefinden der Beschäftigten untersucht.[18] Waltersbacher et al. (2019, S. 102) sprechen von „einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, die durch die neuen Informations- und Kommunikationsmedien ermöglicht wird“, die verglichen mit 2011 noch zugenommen hat. In der Studie zeigt sich, dass die Arbeit von zu Hause häufiger zu Niedergeschlagenheit, Selbstzweifeln, Nervosität, Schlafstörungen und Erschöpfung führt. Zwar werden die Freiheiten flexibler Arbeit überwiegend positiv bewertet, weil Beschäftigte über mehr Planungs- und Entscheidungsmöglichkeiten verfügen. Dennoch offenbart sich, dass durch Homeoffice der Rückzug ins Private erschwert ist. Die Autor*innen der Studie sprechen von einer „Erosion des heimischen „privaten Schutzraumes“ (Waltersbacher et al. 2019, S. 102). Für Mobil-Arbeitende ist es demnach schwierig, klare Grenzlinien zu ziehen. Folgt man den Ergebnissen dieser Untersuchung, kann man unter den Bedingungen der digitalen Arbeitswelt von einer *Verschärfung von Entgrenzungsphänomenen* sprechen. Diese zeigen sich nicht nur in lebenspraktisch-organisationalen Fragen der Gestaltung des Arbeitstages, der Familienzeit, Care-Arbeit, Freizeit usw., sondern sie zeigen sich auch im erschwerten mentalen Umgang mit der Abgrenzung von Arbeit. Wichtig ist aber darauf zu verweisen, dass Grenzverschiebungen bzw. Entgrenzungsphänomene nicht per se als problematisch betrachtet werden dürfen. Die Schattenseiten der Entgrenzung werden besonders dann deutlich, wenn die Verwischung der Grenzen mit Stress und

[18] Verglichen wurden Inhouse-Arbeitende, die im Betrieb arbeiten, mit ortsunabhängig Arbeitenden (Mobil-Arbeitende), wozu Beschäftigte im Homeoffice (Tele-Arbeitende) zählen wie Flex-Arbeitende, die ihre Tätigkeit an verschiedenen Stellen ausüben. Siehe Waltersbacher et al. (2019).

Gesundheitsproblemen einhergeht. Entgrenzung im Sinne flexiblerer Verbindungsmöglichkeiten zwischen Lebensbereichen und im Sinne der Verflüchtigung von Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit, die sich an bestimmte Tätigkeiten anschließen, kann eine Chance für mehr Geschlechtergerechtigkeit darstellen.

3.7 Entgrenzung, fehlendes Detachment und Gesundheit

Die Entgrenzung der Arbeit geht vielfach mit höheren Belastungen und negativen Folgen für die Gesundheit einher. Die verschwimmenden Grenzziehungen führen auch dazu, dass die mentale Loslösung von der Arbeit erschwert ist. Dies wird seit einiger Zeit unter dem Stichwort des „Detachment“ gefasst (Wendsche und Lohmann-Haislah 2017; Sonnentag und Fritz 2015). Detachment ist definiert als „individual`s sense of being away from the work situation“ (Etzion 1998, S. 579). Es geht damit um die mentale Distanzierung von der Arbeit in Zeiten der Nichtarbeit. Eine aktuelle Untersuchung über Detachment von Rose et al. (2017) bei in Deutschland Beschäftigten zeigt, dass 40 Prozent der Befragten Probleme beim Abschalten von der Arbeit haben. Frauen gelingt das Abschalten schlechter als Männern (bei Frauen sind es 41 Prozent, bei Männern 38 Prozent). Unterschiede im Abschalten-Können offenbaren sich bei verschiedenen Berufsgruppen: so sind soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe, Berufe im Handel sowie medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe besonders stark mit Abgrenzungsschwierigkeiten konfrontiert.

Ist das Detachment erschwert, kann dies langfristig Folgen für die Gesundheit haben (Lohmann-Haislah et al. 2019). Gelingendes Detachment sorgt für mehr Entspannung und eine geringere Ermüdung (Wendsche und Lohmann-Haislah 2017). Jedoch zeichnet sich durch die Digitalisierung ab, dass sich Probleme des Detachments verschärfen könnten: Die permanente Ablenkung durch IuK-Technologien und das Vermischen von beruflichen und privaten Inhalten auf einem Endgerät wie dem Smartphone oder Tablet sorgt dafür, dass Gedanken an die Arbeit auch in der arbeitsfreien Zeit bzw. in arbeitsfreien Kontexten aufkommen und somit die mentale Distanzierung erschwert ist.

3.8 Arbeit und Leben, revisited

Insgesamt zeigt sich mit Blick auf die Verbindung von Arbeit und Leben ein durchwachsenes Bild. So wird in einem Bericht der BAuA zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt (Wöhrmann 2016, S. 5) argumentiert, dass „eine bessere Work-Life-Balance bzw. weniger Konflikt und stärkere gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben mit besserer psychischer Gesundheit einher(gehen)“. Inwieweit dies aber durch die Nutzung von IuK-Technologien gelingen kann, die ihrerseits zu einem erhöhten Stresserleben führt, ist fraglich. Digitale Arbeit von zuhause aus sorgt für eine Verbesserung der Verbindung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit. Zugleich geht die Digitalisierung der Arbeit mit einem erhöhten Stresslevel einher und erschwert die mentale Distanzierung. Wie die einzelnen Faktoren untereinander zu gewichten sind, ob also die Vereinbarkeitsgewinne das Fehlen des privaten Schutzraumes überwiegen, kann individuell sehr unterschiedlich ausfallen. Hier zeigt sich weiterer Forschungsbedarf, um die unterschiedlichen Folgen digitaler mobiler Arbeit für die individuelle Gesundheit oder für die Lösung von Zeitkonflikten differenziert in den Blick zu bekommen. Auch die geschlechterspezifischen Unterschiede, die bisher nur in wenigen Untersuchungen im Zentrum stehen, sind für ein tieferes Verständnis von erhöhtem Stress durch IuK-Technologien und Vereinbarkeitsgewinnen hilfreich.

4 Emanzipatorische Potenziale digitaler Arbeits- und Lebenswelten

4.1 Orientierungen im Umbruch? Zwischen Fortschritt und Beharrung

Ebenso wie nach den Folgen der Entgrenzung für die mentale Distanzierung, Gesundheit und Lebensqualität gefragt wird, können auch die Folgen für die Geschlechterarrangements und das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit in den Blick genommen werden. Verschiebungen der alltäglichen Praxis in den privaten Lebenswelten sind in komplexer Weise verbunden mit Orientierungen und Annahmen über Geschlechterstereotype. Eine der zentralen Fragen der Geschlechterforschung ist mithin die Frage, wie viel sich auf unterschiedlichen Ebenen der Strukturen und der Diskussion über Geschlecht tatsächlich verändert hat und inwieweit sich die vormalig getrennten Geschlechtersphären insofern aufweichen, dass sie auch zu einem Abbau sozialer Ungleichheiten auf der Ebene des Lebenslaufes beitragen (Alemann et al. 2017).

Auf die Vielschichtigkeit des Zusammenhanges kultureller Deutungen und gesellschaftlicher Strukturen verweist die These der *rhetorischen Modernisierung*, die von Angelika Wetterer formuliert wurde (Wetterer 2005). Die Überlegungen Wetterers knüpfen an Gedanken von Goffman zur Geschlechterkonstruktion an, der von einer engen Verzahnung von Struktur und Alltagspraxis ausging. Nach Wetterer ist diese enge Verbindung von Struktur und Alltagswissen bzw. Alltagshandeln brüchig geworden, „weil sich zwar das Alltagswissen erkennbar verändert hat, aber eben auch noch nicht sehr viel mehr als das Alltagswissen der Gesellschaftsmitglieder“ (Wetterer 2005, S. 75). So können sich Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit pluralisiert haben, während gleichzeitig institutionelle Rahmungen noch an ältere Geschlechterstereotypen anknüpfen und so gleichsam hinter dem Rücken der Akteure die emanzipatorischen Potenziale wieder aufheben. Eine solche Dynamik wird gegenwärtig verschiedentlich beobachtet: So argumentieren Alemann et al. (2017, S. 9), dass bei aller Thematisierung von Gleichheit im öffentlichen Diskurs die „weiter bestehenden Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis und die noch immer strikte Trennung in genau zwei Geschlechter“ weniger thematisiert werden. Tatsächlich zeigt sich gegenwärtig ein paradoxales Bild, in dem zwar zahlreiche neue Subjektpositionen theoretisch möglich sind, sich in der Praxis aber vieles nach alten

Mustern organisiert. Gerade mit Blick auf die Arbeitsteilung und die Organisation von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit zeigen sich traditionale Muster, nach denen Care-Aufgaben den Frauen zugewiesen und wichtige Positionen in der Wirtschaft von Männern dominiert werden (Alemann et al. 2017).

An der Organisation der häuslichen Arbeitsteilung lässt sich viel über die Dynamiken und Beharrkräfte der Reorganisation von Arbeit ablesen. Um ein Verständnis für diese Dynamiken zu gewinnen, werden die Arbeitsteilung sowie der Wandel von Werten und Normen in den Fokus genommen. Dabei wird auch ein Blick auf die wahrgenommene Wichtigkeit von Arbeit und anderer Lebensbereiche sowie auf die unterschiedlichen Lebensbedeutungen und Sinnquellen geworfen.

4.2 Ungleichgewichte: Bezahlte und unbezahlte Arbeit

Bei der Frage der häuslichen Arbeitsteilung sind weitaus mehr Faktoren für aktuelle Verschiebungen in den Blick zu nehmen als die Digitalisierung, da diese auf bestehenden sozialen Strukturen aufsattelt und soziale Ungleichheitslinien so in die eine oder andere Richtung verschieben kann. Entsprechend wurde die Frage der Arbeitsteilung und der Relationierung bezahlter und unbezahlter Arbeit im Paarkontext auch vor dem Hintergrund allgemeiner Modernisierungstendenzen oder aber vor dem Hintergrund der allgemeinen Wandlungstendenzen hin zu einem flexiblen Kapitalismus diskutiert (Lenz et al. 2017). In der Geschlechterforschung wurde – gerade mit dem Blick auf sich verändernde Männlichkeitskonzeptionen – bereits früh darauf verwiesen, dass Transformationen der Erwerbsarbeit zu Veränderungen in der Zuschreibung von Geschlechtersphären führen können. Dabei wurden die Krise der Normalarbeit und die Zunahme von Flexibilität als mögliche Einflussgrößen einer Krise der Männlichkeit diskutiert, da mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses die institutionelle Basis für die industriegesellschaftliche Männlichkeitskonstruktion verschwindet (Lengersdorf und Meuser 2017). Lengersdorf und Meuser gehen davon aus, dass sich im Zuge einer Flexibilisierung, die sich nicht nur auf Arbeit, sondern auch auf Existenzweisen bezieht, sich das „Spektrum legitimer Männlichkeitsformen“ erweitert (Lengersdorf und Meuser 2017, S. 42) und Männlichkeit nunmehr reflexiv wird. Auch die Abgrenzung von Geschlechtersphären mit klaren Konturierungen schien durch die zunehmende Entgrenzung nicht mehr zeitgemäß (Oechsle 2010).

Trotz dieser Veränderung wird in aktuelleren Diagnosen von einer relativen Beharrkraft geschlechterspezifischer Arbeitssphären ausgegangen. Zum Stand der Arbeitsteilung fassen Lenz et al. (2017, S. 1) zusammen: „Die geschlechtliche Arbeitsteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit wurde grundlegend in dem Sinne reorganisiert, dass Frauen nun Lohnarbeit wie auch weiterhin den Löwenanteil der Familienarbeit leisten, aus der Männer freigestellt bleiben. Die alleinige Zuweisung der Frauen auf unbezahlte Familienarbeit in der frühen bürgerlichen Moderne ist erodiert.“ Der Fortschritt besteht damit in einer zumindest teilweisen Aufhebung geschlechtsspezifischer Kodierungen der Sphären. Zwar ist die Sphäre der Erwerbsarbeit nun pluraler codiert: In den letzten 25 Jahren ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich gestiegen, auch wenn diese Zunahme vor allem in einem Zuwachs atypischer Beschäftigungsverhältnisse liegt (Samtleben 2019).

Die Sphäre der unbezahlten Arbeit im Haushalt und in der Fürsorge ist aber nach wie vor stark weiblich konnotiert.[19] Zahlreiche Studien zeigen, dass Frauen mehr unbezahlte Hausarbeit leisten und mehr Zeit in die Betreuung von Kindern investieren als Männer (Hobler et al. 2017; Roth et al. 2019; Samtleben 2019). Laut einer Untersuchung auf Basis der Daten des DGB-Index Gute Arbeit investieren Frauen durchschnittlich 45,5 Stunden für Kinderbetreuung und Pflege, wohingegen der Wert bei den Männern nur bei 27,3 Stunden liegt (Roth et al. 2019). Auf der Basis von Daten der Zeitverwendungserhebung (ZVE) von 2012/2013 zeigen Hobler et al. (2017), dass Frauen im Durchschnitt täglich 3:19 Stunden mit Hausarbeit verbringen, während Männer 2:04 Stunden aufwenden. Die Differenz in der Leistung von Hausarbeit zwischen Männern und Frauen bleibt auch bestehen, wenn nur Erwerbstätige verglichen werden (Hobler et al. 2017).[20]

Selbst dann, wenn in heterosexuellen Paarkonstellationen der Mann nicht primär für das Einkommen durch Erwerbsarbeit aufkommt, sondern die Frau die Haupternährerinnenrolle übernimmt, werden viele Aufgaben im Haushalt dennoch von Frauen übernommen (Koppetsch und Speck 2015).

[19] Zu den unterschiedlichen Theorien der geschlechtsspezifischen ungleichen Verteilung unbezahlter Hausarbeit siehe Hobler et al. (2017, S. 5).
[20] Die Untersuchung von Hobler et al. (2017) kommt ebenso wie eine OECD-Studie (2016) zu dem Ergebnis, dass bei einer umfangreicheren Arbeitsmarktpartizipation der Frau die Hausarbeit gleichmäßiger zwischen Männern und Frauen verteilt wird.

Weiterhin zeigt eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), dass auch an erwerbsfreien Tagen deutlich mehr unbezahlte Arbeit von Frauen erledigt wird als von Männern (Samtleben 2019). Das Argument, dass Männer aufgrund hoher zeitlicher Belastungen durch die Erwerbsarbeit an der unbezahlten Arbeit gehindert werden, greift somit nicht (Samtleben 2019).

Neben den aktuellen Studien zur Aufteilung sind aber längerfristige wie auch internationale Trends zu berücksichtigen. So zeigen Boll und Leppin (2011) auf der Basis von Daten von den 1970er Jahren bis 2005, dass in diesem Zeitraum international Männer mehr Zeit mit Hausarbeit und Kinderbetreuung verbringen. Zudem zeigte sich, dass bei Müttern die mit Hausarbeit aufgewendete Zeit rückläufig war (Boll und Leppin 2011). Insofern offenbart sich mit Blick auf die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ein langsamer Wandel, der aber noch nicht zu einer substanziellen Verschiebung althergebrachter Muster geführt hat. So bleibt die „traditionelle Spezialisierung in Deutschland“ ungebrochen (Boll 2016, S. 59).

Die Untersuchungen und Befunde zur Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit stehen in den meisten Untersuchungen nicht in einem direkten Bezug zu Digitalisierungsprozessen. Die Annahme, dass durch flexiblere Erwerbsarbeit die Vereinbarkeit erhöht werden kann (Ahlers et al. 2017) und dies langfristig zu Verschiebungen in der Aufteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Hausarbeit führt, ist somit in weiteren Untersuchungen zu prüfen. Für die konkreten Veränderungen der häuslichen und außerhäuslichen Arbeitsaufteilung sind Aushandlungen des Paares sowie institutionelle Rahmungen relevant. Ein Mehr an zeitlicher und räumlicher Arbeitszeitgestaltung durch die Digitalisierung der Arbeit bietet größere Möglichkeiten flexibler Gestaltung und auch der Aushandlungsprozesse in der Paarkonstellation (Ahlers et al. 2017). Wie genau Digitalisierungsprozesse hier wirken, lässt sich aktuell noch nicht eindeutig bestimmen, lediglich die Potenziale sind erkennbar. Es ist auch hier nicht die Technik, die Veränderung bringt, sondern die sozialen Aushandlungsprozesse, innerhalb derer neue Möglichkeitsräume für beide Geschlechter verhandelt werden.

4.3 Trägheit des Wandels

Die Studien verweisen in je unterschiedlicher Form auf die Hartnäckigkeit von Geschlechternormen. Dabei hat sich der gesellschaftliche Umgang mit Rollenmustern verändert (Koppetsch und Speck 2015): Während früher die Erklärungen auf Rollenmuster zurückgriffen, werden die Unterschiede heute „als Resultat je individueller Vorlieben und persönlicher Eigenarten“ verstanden, oder sie werden ausgeblendet (Koppetsch und Speck 2015, S. 17). Diese veränderte Thematisierung erschwert es, strukturelle Benachteiligungen anzusprechen.

Die Beharrkraft von Geschlechternormen zeigt auch eine aktuelle qualitative Untersuchung von Aunkofer et al. (2019) über die Nutzung der Elternzeit. Der Fokus der Studie lag auf der Rekonstruktion der Deutungen und Aushandlungen väterlicher Elternzeitnahme in der elterlichen Paarkonstellation. Die Autor*innen beantworten die Frage, inwieweit die väterliche Elternzeit zu einer größeren Geschlechteregalität beiträgt, „eher mit *nein*“ (Aunkofer et al. 2019). Ebenfalls zeigen sie, dass in den Aushandlungen nach wie vor eine Abwertung von weiblich konnotierter Familienarbeit stattfindet, und die Erwerbsarbeit deutlich höhere Anerkennung genießt (Aunkofer et al. 2019). Trotz der Ergebnisse, die vor allem das Beharrungsvermögen tradierter Arbeitsteilung offenlegen, sehen die Autor*innen doch „leichte Tendenzen hin zu einer Egalisierung der Geschlechterverhältnisse“ (Aunkofer et al. 2019).

Was die Studien insgesamt zeigen ist, dass trotz der Hoffnungen auf eine zügige Abschwächung geschlechtlicher Zuschreibungen von Arbeitssphären sich aktuell ein nur sehr langsamer Wandel aufzeigen lässt, der auf die Trägheit bestehender binärer Codierungen verweist.

4.4 Wichtigkeit der Arbeit, Sinn und Lebensorientierungen

Auch über die subjektive Wichtigkeit von Arbeit im Leben, die Zentralität der Arbeit sowie über Lebensorientierungen lassen sich Tendenzen der Veränderung abzeichnen. Zwar finden sich in den meisten dieser Studien ebenfalls keine direkten Bezüge zur Digitalisierung[21], nichtsdestoweniger verdeutlichen sie einerseits die

[21] Die Untersuchung über Wertewelten 4.0 bildet hier eine Ausnahme. Siehe: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016).

Hartnäckigkeit von Orientierungen mit Blick auf Erwerbsarbeit und Lebensbedeutungen, andererseits aber auch Tendenzen des Umbruchs. Als Ausgangspunkt wird in Untersuchungen über die Bedeutung von Arbeit angenommen, dass Arbeit sozialisationsbedingt nach wie vor eine unterschiedliche Bedeutung für Frauen und Männer hat und es geschlechtsspezifische Erwartungsstrukturen mit Blick auf die Übernahme von Arbeitstätigkeiten und der Erwerbsarbeitspartizipation gibt (Faltermaier 2018). Diese Erwartungsstrukturen schreiben der Erwerbsarbeit für die männliche Geschlechterrolle eine höhere Wichtigkeit zu.

Zugleich wird mittlerweile davon ausgegangen, dass die Erwerbssphäre im Leben von Frauen an Bedeutung gewinnt und somit die berufliche Bewährung geschlechtsübergreifend von Relevanz ist (Fischer 2007). In einer Untersuchung über die Bedeutung von Arbeit zeigen Borchert und Landherr (2007) geringe Unterschiede der absoluten Zentralität der Arbeit, also der Wichtigkeit von Arbeit im Leben von Männern und Frauen, wobei Männer leicht höhere Werte angeben. Die Studie zeigt zudem, dass Männer sich stärker als Frauen über das Gehalt mit ihrer Arbeit identifizieren (Borchert und Landherr 2007).

Fischer weist darauf hin, dass der individuelle Lebenssinn und damit auch die Relevanzzuschreibung der Arbeit nicht außerhalb gesellschaftlicher Anerkennungsmechanismen zu denken ist (Fischer 2007). Die Bedeutung von Erwerbsarbeit für weibliche Vorstellungen eines gelingenden Lebensentwurfes kann insofern nur vor dem Hintergrund der Erwünschtheit einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen begriffen werden. Gesellschaftliche Erwartungsstrukturen und individuelle Präferenzen sind somit unmittelbar verzahnt.

Die psychologische Sinnforschung zeigt, dass es je nach Geschlecht unterschiedliche Bereiche sind, die das Sinnerleben fördern. Schnell (2016) zieht dazu die Unterscheidung von Bakan (1966) – agency (Eigenständigkeit) vs. communion (Gemeinschaft) – heran und zeigt eine stärkere agency-Orientierung bei Männern und eine höhere communion-Orientierung bei Frauen. Männer orientieren sich an Herausforderung, Macht und Leistung, wohingegen Frauen Gemeinschaft und Fürsorge wichtiger ist (Schnell 2016). Dieser Befund einer stärkeren Gemeinschaftsorientierung zeigt sich auch in anderen Studien, die sich auf

Arbeitsorientierungen konzentrieren. Die Studie von Waltersbacher et al. (2018) untersucht den Zusammenhang von Sinnerleben und Gesundheit und geht ebenfalls auf Geschlechterdifferenzen beim Sinnerleben ein. Das Sinnerleben wird hier als Konstrukt gefasst bestehend aus der Kooperationsebene (z. B. Betriebsklima und Wohlfühlen am Arbeitsplatz), dem individuellen Tätigkeitskontext (z. B. Qualität der Produkte oder die Möglichkeit der Nutzung eigener Fähigkeiten) und dem gesellschaftlichen Nutzen (z. B. Nutzen des Unternehmens für die Allgemeinheit oder die gesellschaftliche Anerkennung der Tätigkeit). Die Autor*innen geben an, dass sich beim gesellschaftlichen Nutzen die größten und auch signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen. „80 % der Frauen finden es (sehr) wichtig, gegenüber knapp 70 % der Männer, dass das Unternehmen von Nutzen für die Allgemeinheit ist. Auch das positive Feedback der Gesellschaft für die eigene Tätigkeit ist Frauen (74 %) wichtiger als Männern (63 %)“ (Waltersbacher et al. 2018, S. 28).

Die Ergebnisse weisen auf bestehende Unterschiede in den Erwartungen an Erwerbsarbeit von Männern und Frauen hin. In den unterschiedlichen Lebensbedeutungen und Präferenzen spiegeln sich geschlechterspezifische Erwartungen aus den unterschiedlichen Tätigkeitssphären, beispielsweise der Bezug zur Sorge und Gemeinschaftsfürsorge als Erwartung an Frauen.

Die angeführten Untersuchungen umfassen keinen Zeitvergleich, insofern bieten sie nur ein Bild des Status Quo und sind nicht sensibel für mögliche Veränderungen über die Zeit. Um die Veränderungsdynamik von Lebensbedeutungen und der Wichtigkeit von Arbeit einzufangen, wären zeitvergleichende Untersuchungen notwendig.

Um die Befunde zu den unterschiedlichen Erwartungen einzubetten, ist ein Blick auf die Ursachen wichtig. Diese sind vielfältig und lassen sich auf Sozialisationseffekte, Rollenerwartungen, Verwirklichungschancen und damit auch auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen zurückführen (Beblo und Görges 2018). Wie Beblo und Görges (2018) in ihrer Untersuchung über die Wichtigkeit von Arbeit für Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland zeigen, spielt die institutionelle Rahmung für die Formung von Erwerbspräferenzen eine zentrale Rolle. Ist Erwerbsarbeit von Frauen institutionell gewünscht und gefördert, zeigt sich das in höheren Präferenzen für die Erwerbsarbeit. Die Befunde deuten darauf hin, dass sich die geschlechtsspezifischen

Präferenzen dadurch verändern lassen, wenn nicht tradierte Rollen eingenommen werden und dies durch strukturelle Anreize unterstützt wird.

Jenseits von Geschlechterdifferenzen sind auch aktuelle Veränderungen von Arbeitsorientierungen unter dem Eindruck der Digitalisierung für den Wandel von Vorstellungen über gutes Arbeiten aufschlussreich. Darauf geht die Studie über Wertewelten ein (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016), die zeigt, dass unfaire Arbeitsbedingungen abgelehnt werden und für die Beschäftigten die Honorierung von Leistung wichtig ist. Kritisiert werden dementsprechend die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in den letzten Dekaden sowie eine Orientierung an Zahlen, welche die Menschlichkeit in den Hintergrund treten lässt. Die „Flexibilität der Arbeitswelt“ wird als Konfliktpunkt beschrieben, an dem sich unterschiedliche Sichtweisen ausdifferenzieren lassen: Für die einen ist flexibles selbstbestimmtes Arbeiten wünschenswert, andere hingegen wünschen sich eine klare Trennung von Arbeit und Nichtarbeit. Der zentrale Befund der Untersuchung liegt in der Differenzierung von sieben Wertewelten, also von Gruppen, die sich durch eine unterschiedliche Sichtweise auf Arbeit auszeichnen. Dazu gehören Wertewelten wie „Sorgenfrei von der Arbeit leben können“[22] oder „Sich in der Arbeit selbst verwirklichen“. Die Untersuchung offenbart damit vor allem die Vielschichtigkeit von Wertorientierungen (Hardering 2017a). Es dominieren zwar noch tradierte Orientierungen mit Blick auf die Erwerbsarbeit, daneben finden sich aber auch alternative Vorstellungen von Arbeit, die ein Potenzial für die zukünftige Gestaltung von Arbeit beinhalten (Hardering 2017a).

4.5 Fenster zum Morgen: Zukunft der Arbeit und New Work

Wie sich zeigt, finden sich in vielen Untersuchungen über veränderte Werte und Geschlecht noch wenig explizite Bezüge zur Digitalisierung. Ein anderes Bild zeigt sich, wenn man die Debatten über die Zukunft der Arbeit, die im Kontext der Digitalisierungsdiskussion angeregt wurden, betrachtet. Besonders die Sorge um eine neue technisch induzierte Arbeitslosigkeit treibt das Nachdenken über alternative Arbeits- wie auch Lebensformen an. Hier finden sich vielfältige Überlegungen zu Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeit und zu utopischen Gesellschaftsentwürfen, von

[22] Hierbei handelt es sich um die Wertewelt mit der größten Zustimmung von 28 Prozent.

denen sich viele dadurch auszeichnen, dass sie die traditionelle Arbeitsteilung in eine Sphäre der Erwerbsarbeit und der Sorgearbeit kritisieren. Zudem wird die Erwerbsarbeit als primärer Modus der Integration kritisiert. Stattdessen wird ein neues, erweitertes Verständnis von Arbeit eingefordert (Littig und Spitzer 2011).[23] Die Forderung nach einer Erweiterung des Arbeitsbegriffes bezieht sich auf die Ausdehnung des Arbeitsverständnisses auf Tätigkeiten wie Care-Arbeit, Hausarbeit, Engagement oder Eigenarbeit (Littig und Spitzer 2011). Arbeit soll im Verständnis breiter gefasst werden, um dadurch die Basis für Anerkennungschancen der anderen Tätigkeitsformen zu erhöhen. Im Zuge der Überlegungen zu erweiterten Arbeitskonzepten sind teilweise konkrete Vorschläge der Verbindung verschiedener Arbeitsformen vorgelegt worden. Zu nennen ist hier die Mischarbeit (Hildebrandt 2004), Bergmanns (2008) Konzept der neuen Arbeit (New Work) oder die Vier-in-einem-Perspektive (Haug 2011). Auch das Nachdenken über *commons* sowie die Debatte über das bedingungslose Grundeinkommen sind in diesem Feld zu verorten (Vobruba 2019; Werner 2018; Bregman 2019). Die Überlegungen zur Erweiterung des Arbeitsbegriffes sind keineswegs neu, sie entstammen den kritischen Diskursen über die nachfordistische Arbeitsgesellschaft, die Nachhaltigkeit und den feministischen Diskursen über den Begriff der Care-Arbeit. Aktuell findet auch unter dem Stichwort der *New Work* eine neue Diskussion über die Erweiterung des Arbeitsverständnisses statt (Hardering 2017a). Das Konzept der New Work bezieht sich sowohl auf neue Formen des flexiblen Arbeitens, auf eine stärkere Berücksichtigung der Bedürfnisse von Beschäftigten und auf ein neues Denken über Arbeit. Dieses neue Nachdenken soll Chancen eröffnen, Bedürfnisse an die Verbindung von guter Arbeit und gutem Leben neu zu reflektieren und so die Ungleichverteilung von Zugangschancen zu reduzieren.

Die Digitalisierung übernimmt eine heterogene Stellung in Bezug auf die Erweiterung des Arbeitsverständnisses. So ist die Digitalisierung der Arbeitswelt zum einen Ausgangspunkt und Treiber dieser Überlegungen. Andererseits wird auch die Diskussion über das Arbeiten 4.0 und New Work in Verbindung von analogen und digitalen Diskussionsformaten geführt.[24] Nicht zuletzt finden sich auch bei führenden Digitalkonzernen des Silicon Valley Überlegungen zum bedingungslosen

[23] Zu den folgenden Überlegungen siehe Hardering (2017a).
[24] Siehe hierzu auch https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeiten-vier-null/arbeiten-4-0.html

Grundeinkommen und zur Neubestimmung des Arbeits- und Tätigkeitsverständnisses (Lobe 2016). Insgesamt zeigt sich im Kontext dieser Überlegungen eine Offenheit für neue Konzepte von Arbeit und Leben, die oft nicht primär, aber zumindest als Folge auch eine Veränderung des Geschlechterarrangements implizieren. Inwieweit die Diskussionen zu einer veränderten Praxis führen, die mit emanzipatorischen Potenzialen einhergeht, ist aktuell noch nicht abzusehen.

5 Fazit

Ziel der Expertise war, die Bedeutung der Digitalisierung für private Lebenswelten auszuloten. Dabei wurden besonders die Verschiebungen in der Erwerbssphäre durch neue Technologien und damit einhergehende neue Arbeitsformen sowie neue Möglichkeiten der Nutzung von IuK-Technologien in ihrer Wirkung auf die Arbeitsteilung sowie auf die Veränderung von Geschlechternormen, Werteorientierungen und Arbeitsverständnissen betrachtet.

Die Befunde lassen sich insgesamt als ambivalent bewerten. Mit Blick auf die bessere Verbindung von Arbeit und Leben zeigen sich beispielsweise ein deutliches Potenzial von IuK-Technologien sowie ein Potenzial von mobiler digitaler Arbeit. Allerdings deuten sich immer auch negative Effekte an. Beispielsweise kann die Entgrenzung von Arbeit auch durch geringe Abgrenzung der Lebensbereiche zu gesundheitlichen Belastungen führen. Die von Beschäftigten für die Verbindung von Arbeit und Leben positiv wahrgenommene Möglichkeit der privaten Nutzung von Social Media am Arbeitsplatz kann mit negativen Folgen für das Arbeitsengagement einhergehen. Die Befunde legen eine differenzierte Betrachtung einzelner Digitalisierungseffekte nahe. So zeigt sich beispielsweise, dass nach aktuellem Stand mit der Digitalisierung der Arbeit eine Zunahme von Arbeitsbelastungen einhergeht. Gleichzeitig finden sich Hinweise der besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, die aber durch die Zunahme von Arbeitsbelastungen wieder zunichtegemacht werden können. Hier gilt es, potenzielle Chancen neuer Technologien und die Effekte der Arbeitsorganisation isoliert zu betrachten. Zugleich deuten sich hier auch Steuerungsmöglichkeiten für eine Arbeitsgestaltung an, welche die positiven Chancen der Digitalisierung für die Verbesserung von Verwirklichungschancen aufgreift und negative Effekte abfedert.

Mit Blick auf die Beschäftigungssituation ist von einer Zunahme von digitalen Arbeiten wie beispielsweise der Arbeit auf digitalen Plattformen auszugehen, die im Einzelfall Chancen der Verbindung von Arbeit und Leben ermöglichen. Jedoch ist die Arbeit auf solchen Plattformen als Solo-Selbständigkeit mit Blick auf materielle und zeitliche Planungssicherheit prekär. Die daraus resultierende Arbeitsplatzunsicherheit kann sich negativ auf Entscheidungen für Partnerschaft und Familie auswirken.

Hinsichtlich der Verteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Arbeit fehlen Untersuchungen, die sich unmittelbar mit der Verbindung digitaler und flexibel

mobilen Arbeitsformen und der Arbeitsteilung beschäftigen. Aktuelle Untersuchungen über häusliche Arbeitsteilung ohne direkten Digitalisierungsbezug reflektieren bereits die Einflüsse der digitalen Transformation insofern, dass ein Großteil der Tätigkeiten heutzutage durch Elemente digitaler Arbeit charakterisiert ist. Die Digitalisierung ist dann als Weiterführung und Verschärfung von Tendenzen der Entgrenzung und Flexibilisierung der Arbeitswelt zu betrachten, die schon seit längerer Zeit zu beobachten sind. Die Befunde über die häusliche Arbeitsteilung deuten darauf hin, dass sich an der Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit wenig Grundlegendes verändert hat. Die Arbeit im Homeoffice wird beispielsweise von Frauen und Männern unterschiedlich genutzt; Frauen nutzen die durch fehlende Pendelzeiten genutzten Freiräume für Hausarbeit und Kinderbetreuung, wohingegen Männer häufiger Überstunden machen. Bei aller Pluralisierung der Lebensformen und der Zunahme an Möglichkeiten zeigt sich nach wie vor die Beharrkraft von Geschlechterkodierungen. Es findet sich im Bereich der Arbeitsteilung nach wie vor eine starke binäre Organisation des Geschlechterverhältnisses, die Frauen und Männern unterschiedliche Chancen zuweist.

Insgesamt zeigen sich für die einzelnen Themenfelder wie beispielsweise die Substituierbarkeitspotenziale von Arbeit, die Verbindung von Arbeit und Leben und sich verändernde Wünsche und Orientierungen ganz unterschiedliche Vertiefungsgrade der Forschung. Wie auch andere Studien zum Thema Digitalisierung und Geschlecht hervorgehoben haben, besteht hier weiterer Forschungsbedarf (Oliveira 2017; Wrohlich 2019). Forschungslücken offenbaren sich insbesondere mit Blick auf die unterschiedliche Erforschung von eher männlichen Tätigkeitsfeldern wie der Industrie, die im Rahmen der Digitalisierungsdebatte stark beforscht wurde (Hirsch-Kreinsen, Ittermann, Peter und Niehaus 2018). Hingegen sind Bereiche mit hoher Frauenerwerbsquote, beispielsweise die soziale Dienstleistungsarbeit, nur vereinzelt mit dem Fokus auf die Digitalisierung erforscht (Becka et al. 2017). Auch die noch unzureichende Datenlage mit Blick auf Arbeitsbelastungen und Work-Life-Balance bietet ein Potenzial für die weitere Forschung.

Zur Rolle der Digitalisierung für die Veränderung privater Lebenswelten und mögliche Potenziale zeigt sich somit bisher kein eindeutiges Bild. Grundlegend ist festzustellen, dass die Digitalisierung als umfassendes Konzept mit zahlreichen Megatrends genuin

verstrickt ist und deshalb nicht isoliert betrachtet werden kann. Es hat sich gezeigt, dass besonders die Trends der Globalisierung wie auch der Ökonomisierung in vielfältiger Weise mit Digitalisierungsprozessen verschränkt sind, und somit auch die Auswirkungen auf die Lebenswelten komplex sind.

Weiterhin ist die Digitalisierung immer eingebettet in soziale Zusammenhänge. Eine Perspektive auf die sozialen Systeme, innerhalb derer Technologien entwickelt oder eingesetzt werden, und nicht auf die ausschließliche Veränderung einer Technologie ist somit hilfreich. Die Perspektive auf sozio-technische Systeme ermöglicht auch, das Gestaltungspotenzial bei den aktuellen Transformationsprozessen systematisch in den Blick zu bekommen. Welche Technologien eingesetzt und genutzt werden, ist immer das Ergebnis sozialer Aushandlungsprozesse, die von Herrschaftsstrukturen durchzogen sind. Inwieweit also digitale Technologien das Potenzial haben, Geschlechterrollen aufzubrechen und Männern und Frauen ermöglichen, ihr Arbeits- und Nichtarbeitsleben ihren Wünschen und Bedürfnissen anzupassen, hängt maßgeblich davon ab, inwieweit solche Überlegungen bei der Einführung und Planung von Technologien mitgedacht und von handlungsmächtigen Akteuren von Beginn an eingefordert werden.

Wie gezeigt wurde, sind viele der unter dem Begriff der Digitalisierung geführten Diskussionen keine völlig neuen Phänomene. Vielmehr handelt es sich um eine Fortsetzung und teilweise Verschärfung von Konstellationen, die sich im Zuge stärkerer Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeitswelt seit den 1990er Jahren beobachten lassen. Dementsprechend schließen auch die Gestaltungsvorschläge daran an, die negativen Effekte von Entgrenzung und Flexibilisierung durch die digitale Transformation abzufedern und neue Potenziale frühzeitig zu erkennen und zu nutzen. Gestaltungspotenziale bieten sich insbesondere in folgenden Feldern:

- *Gestaltungspotenziale guter Arbeit nutzen:* Gerade für die neuen Felder digitaler Arbeit zeigen sich problematische Arbeitsbedingungen und fehlende sozialrechtliche Schutzmechanismen. Damit neue digitale Arbeitsformen auch mit Blick auf die Verbesserung von Lebenschancen nicht zur Ausweitung unsicherer und schlechter Arbeitsformen führen, sind Regulierungen gerade in den Bereichen der Plattformarbeit notwendig. Dabei geht es insbesondere auch um bessere Absicherungsmöglichkeiten für Selbständige.

- *Neue Arbeitsrealitäten berücksichtigen und gestalten:* Durch die Zunahme hybrider Erwerbsformen und die häufigere Verbindung von abhängiger und selbständiger Arbeit verliert die Referenzfolie der Normalarbeit an Relevanz. Damit die neuen Beschäftigungs- und Lebenswirklichkeiten angemessen in den sozialen Sicherungssystemen Berücksichtigung finden können, ist ein breiterer Blick auf die heterogenen Arbeitswelten und eine Abkehr von der Fokussierung auf Vollzeitarbeit im Sinne einer 40 Stunden-Woche nötig.

- *Entgrenzung gesundheitsorientiert gestalten:* Die Gefahren für die Gesundheit durch digitalen Stress und Arbeitsverdichtung können mit Maßnahmen der Prävention und des Gesundheitsmanagements abgefedert werden. Organisationen können Beschäftigte dahingehend schulen und unterstützen, wie sie sich besser von der Arbeit abgrenzen können. Wichtig sind aber vor allem Veränderungen der Arbeitsorganisation, die eine weitere Ausdehnung von Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck eindämmen und die zeitliche Autonomie von Beschäftigten, beispielsweise durch einen anderen Personaleinsatz, erhöhen.

- *Diskussionen über das neue Arbeiten führen:* Die durch die Digitalisierungsdebatte angestoßenen Diskussionen über die Zukunft der Arbeit und New Work bieten die Chance, breiter über Annahmen von Arbeit nachzudenken und so Anerkennungschancen von Arbeit – beispielsweise der Care-Arbeit – zu erweitern. Dazu ist eine ergebnisoffene und vorurteilsfreie Diskussion erweiterter Arbeitskonzepte und möglicher Modelle vonnöten, die nicht von Beginn an Konzepte in den Bereich unrealistischer Utopien verdrängt. Das Ziel einer solchen Debatte kann darin liegen, durch die Diskussion neue Möglichkeitsräume aufzuzeigen und Denkbarrieren abzubauen.

- *Grundlagenforschung und Erforschung der neuen Praxis stärken:* Die Studienlage offenbart zahlreiche Defizite hinsichtlich der Erforschung von Digitalisierung und privaten Lebenswelten. Es fehlen Langzeit-untersuchungen, anhand derer sich Veränderungen über die Zeit nachzeichnen lassen. Zudem fehlen Untersuchungen über neue Formen der Arbeits- und Lebenspraxis, die sich neuartige Lebenskonstellationen im Detail

anschauen. Gerade die widersprüchlichen Befunde über die Work-Life-Balance in Zeiten der Digitalisierung bieten eine wichtige Anschlussstelle weiterer Forschungsarbeiten.

Als Transformationsprozess besitzt die Digitalisierung das Potenzial der Verschärfung oder auch der Abfederung sozialer Ungleichheiten. Um den digitalen Wandel mitzugestalten, ist das Nachdenken darüber, was als gute Arbeit und was als gutes Leben verstanden werden kann, von Beginn an relevant. Je breiter der Dialog geführt wird, desto größer ist die Chance, dass nicht nur Partikularinteressen Gehör finden und in die Ausgestaltung der Technologie einfließen, sondern vielfältige Lebensformen und -konzepte bei Entscheidungen einbezogen werden.

Literatur

Ahlers, Elke, Christina Klenner, Yvonne Lott, Manuela Maschke, Annekathrin Müller, Christina Schildmann, Dorothea Voss und Anja Weusthoff. 2017. *Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt.* Düsseldorf. https://www.boeckler.de/pdf/p_AdZ_dp_August_2017.pdf

Alemann, Annette v., Sandra Beaufays und Beate Kortendiek. 2017. Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre (Einleitung). Gender 4, 9-23.

Aunkofer, Stefanie, Christine Wimbauer, Benjamin Neumann, Michael Meuser und Katja Sabisch. 2019. Väter in Elternzeit. Deutungen, Aushandlungen und Bewertungen von Familien- und Erwerbsarbeit im Paar. *Berliner Journal für Soziologie,* published online 29. August 2019.

Badura, Bernhard, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer, Hrsg. 2019. *Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen*. Berlin, Heidelberg: Springer.

Baethge, Martin und Volker Baethge-Kinsky. 2017. *Entwicklung des Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischen Aspekten. Mit einem Exkurs zu Frauenerwerbstätigkeit und Digitalisierung*. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht. Göttingen.

Bakan, David. 1966. *The duality of human existence: Isolation and communion in Western man*. Boston, MA: Beacon Press.

Beblo, Miriam und Luise Görges. 2018. On the nature of nurture. The malleability of gender differences in work preferences. *Journal of Economic Behavior & Organization* 151:19-41.

Becka, Denise, Michaela Evans und Josef Hilbert. 2017. Digitalisierung in der sozialen Dienstleistungsarbeit: Stand, Perspektiven, Herausforderungen, Gestaltungsansätze. FGW-Impuls, Nr. 05.

Bergmann, Frithjof. 2008. Neue Arbeit, neue Kultur. Freiamt im Schwarzwald: Arbor.

Boes, Andreas. 2005. Informatisierung. In *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen*, 211-244. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Boes, Andreas und Tobias Kämpf. 2011. *Global verteilte Kopfarbeit. Offshoring und der Wandel der Arbeitsbeziehungen*. Berlin: edition sigma.

Boll, Christina. 2016. *Die Arbeitsteilung im Paar. Theorien, Wirkungszusammenhänge, Einflussfaktoren und exemplarische empirische Evidenz.* Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. https://www.genderopen.de/bitstream/handle/25595/1368/2017_Boll_Arbeitsteilung%20im%20Paar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Boll, Christina und Julian Leppin. 2011. *Zeitverwendung von Eltern auf Familie und Beruf im internationalen Vergleich.* Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut.

Bonin, Holger, Terry Gregory und Ulrich Zierahn. 2015. *Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland*. ZEW Kurzexpertise 57: Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).

Borchert, Margret und Gerrit Landherr. 2007. Meaning of Work. Auswertung einer Befragung von Absolventen des Management Forum Starnberg. Durchgeführt im November 2006, Duisburg. http://www.msm.uni-due.de/fileadmin/Dateien/HumanR/Forschungsprojekte/MOW-Bericht_MF_Starnberg.pdf.

Bregman, Rutger. 2019. *Utopien für Realisten. Die Zeit ist reif für die 15-Stunden-Woche, offene Grenzen und das bedingungslose Grundeinkommen*. Hamburg: Rowohlt.

Brenke, Karl. 2016. *Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft.* DIW Wochenbericht 5/2016: 95-105. Berlin.

Brod, Craig (1982). Managing Technostress: Optimizing the Use of Computer Technology. In: *Personnel Journal* 61 (10): 753–757.

Bude, Heinz, und Philipp Staab. 2016. *Kapitalismus und Ungleichheit: Die neuen Verwerfungen*. Frankfurt a. M.: Campus.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). 2016. *Wertewelten Arbeit 4.0*.

Carstensen, Tanja. 2015. Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien. *WSI-Mitteilungen:* 187-193.

Clark, Sue C. 2000. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *human relations* 53: 747-770.

Daniels, Jessie, Karen Gregory und Tressie M. Cottom, Hrsg. 2017. *Digital sociologies*. Bristol, UK, Chicago, IL, USA: Policy Press.

Dengler, Katharina. 2019. Welche Folgen hat die Digitalisierung für den Arbeitsmarkt? In *Fehlzeiten-Report 2019 Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen*, Hrsg. Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer, 29-37. Berlin, Heidelberg: Springer.

Dengler, Katharina und Britta Matthes. 2016. *Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale nach Geschlecht*. Aktuelle Berichte 24/2016: Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Dengler, Katharina und Britta Matthes. 2018. *Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt*. IAB-Kurzbericht 04/2018.

DGB-Index Gute Arbeit. 2017. Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt. Auswertungsbericht auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016. Berlin. https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++1c40dfc8-b953-11e7-8dd1-52540088cada

Diewald, Martin, Eva S. Kunze und Björn Andernach. 2017. Digitalisierte Arbeit und private Lebensführung. In *Handbuch Gestaltung digitaler und vernetzter Arbeitswelten.* Springer Reference Psychologie, Living reference work, continuously updated edition, Hrsg. Günter W. Maier, Gregor Engels und Eckhard Steffen, 1-18. Berlin, Heidelberg: Springer.

Etzion, Dalia, Dov Eden und Yael Lapidot-Raz. 1998. Relief from job stressors and burnout: reserve service as a respite. Journal of Applied Psychology 83: 577–585.

Faltermaier, Toni. 2018. Sinnerleben von Arbeit und Gesundheit bei Frauen und Männern: Implikationen für die Betriebe und das Betriebliche

Gesundheitsmanagement. In *Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben - Arbeit und Gesundheit ; Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft*, Hrsg. Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer, 85-91. Berlin: Springer.

Fischer, Ute Luise. 2007. Krise der Arbeit, Krise der Sinnstiftung. Ein kulturtheoretisch-strukturaler Zugang zur Geschlechter- und Arbeitsforschung. In *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*, Hrsg. Brigitte Aulenbacher, Maria Funder, Heike Jacobsen und Susanne Völker, 149-164. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Frey, Carl Benedikt und Michael A. Osborne. 2013. *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?* Oxford. https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

Gimpel, Henner, Julia Lanzl, Tobias Manner-Romberg und Niclas Nüske. 2018. *Digitaler Stress in Deutschland. Eine Befragung von Erwerbstätigen zu Belastung und Beanspruchung durch Arbeit mit digitalen Technologien*. Forschungsförderung Working Paper, Nr. 101. Düsseldorf.

Goos, Maarten und Alan Manning. 2007. Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. *Review of Economics and Statistics* 89: 118-133.

Graham, Mark, Isis Hjorth und Vili Lehdonvirta. 2017. Digital labour and development. Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer* 23: 135-162.

Greenhaus, Jeffrey H. und Nicholas J. Beutell. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review* 10: 76-88.

Greenhaus, Jeffrey H. und Gary N. Powell. 2006. When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review* 31: 72-92.

Grenz, Tilo. 2017. *Mediatisierung als Handlungsproblem*. Wiesbaden: Springer.

Hahn, Kornelia und Cornelia Koppetsch. 2011. *Soziologie des Privaten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hardering, Friedericke. 2017a. Die Suche nach dem Sinn: Zur Zukunft der Arbeit. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 26: 4-10.

Hardering, Friedericke. 2017b. Wann erleben Beschäftigte ihre Arbeit als sinnvoll? Befunde aus einer Untersuchung über professionelle Dienstleistungsarbeit. *Zeitschrift für Soziologie* 46: 39-54.

Hardering, Friedericke. 2018. Sinnvolle Arbeit unter Druck? Markterfordernisse, Organisationslogiken und die Verteidigung professioneller Handlungsautonomie. In *Praktiken der Selbstbestimmung. Zwischen subjektivem Anspruch und institutionellem Funktionserfordernis*, Hrsg. Stefanie Börner, Ulf Bohmann, Diana Lindner, Jörg Oberthür und André Stiegler, 3-24. Berlin: Springer VS.

Hardering, Friedericke und Greta Wagner. 2018. Vom erschöpften Selbst zum achtsamen Selbst? Zum Wandel von Subjektivität in der digitalen Arbeitswelt. In *Das überforderte Subjekt. Zeitdiagnosen einer beschleunigten Gesellschaft*, Hrsg. Thomas Fuchs, Lukas Iwer und Stefano Micali, 258–278. Berlin: Suhrkamp.

Hauer, Gerlinde. 2016. Digitalisierung - Selbstläufer Richtung Gleichstellung? Von der Hartnäckigkeit geschlechtstypischer Zuschreibungen, dem Strukturwandel in wichtigen Frauenbranchen und der Chance sozialer Innovation. *WISO* 39: 171-183.

Haug, Frigga. 2011. Die Vier-in-einem-Perspektive als Leitfaden für Politik. In: Das Argument 291:241-250.

Hildebrandt, Eckart. 2004. Anders Arbeiten? Das Konzept der Mischarbeit im Agendaprozess. In: Contraste – Die Monatszeitung für Selbstorganisation 21 233: 9-10.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut. 2018. Einleitung: Digitalisierung industrieller Arbeit. In *Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen*, Hrsg. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Peter Ittermann und Jonathan Niehaus, 10-31. Baden-Baden: edition sigma in der Nomos Verlagsgesellschaft.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut, Peter Ittermann und Jonathan Niehaus, Hrsg. 2018. *Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen*. Baden-Baden: edition sigma in der Nomos Verlagsgesellschaft.

Hobler, Dietmar, Christina Klenner, Svenja Pfahl, Peter Sopp und Alexandra Wagner. 2017. *Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal*. Düsseldorf.

Hoose, Fabian. 2018. Digitale Arbeit. Strukturen eines Forschungsfeldes. IAQ-Forschung, 2018/03.http://www.iaq.uni-due.de/iaq-forschung/2018/fo2018-03.pdf

IfD Allensbach. 2015. *Zu Hause arbeiten - Chancen der Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.* Bericht über eine Befragung im Herbst 2015 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Ivanova, Mirela, Joanna Bronowicka, Eva Kocher und Anne Degner. 2018. *Foodora and Deliveroo: The App as a Boss?* Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 107.

Jürgens, Kerstin, Reiner Hoffmann und Christine. Schildmann. 2017. *Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission »Arbeit der Zukunft«.* Bielefeld: transcript Verlag.

Jürgens, Kerstin. 2009. *Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Jürgens, Kerstin. 2018. Arbeit und Leben. In *Handbuch Arbeitssoziologie*, Hrsg. Fritz Böhle, G. G. Voß und Günther Wachtler, 99-130. Wiesbaden: Springer.

Kirchner, Stefan. 2015. Konturen der digitalen Arbeitswelt. Eine Untersuchung der Einflussfaktoren beruflicher Computer- und Internetnutzung und der Zusammenhänge zu Arbeitsqualität. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67: 763-791.

Kleemann, Frank. 2012. Subjektivierung von Arbeit - Eine Reflexion zum Stand des Diskurses. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 5: 6-20.

Kleemann, Frank, Jule Westerheide und Ingo Matuschek. 2019. *Arbeit und Subjekt*. Wiesbaden: Springer.

Koppetsch, Cornelia und Sarah Speck. 2015. *Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist. Geschlechterkonflikte in Krisenzeiten*. Berlin: Suhrkamp.

Kratzer, Nick. 2003. *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen.* Berlin: edition sigma.

Kühnel, Jana, Tim Vahle-Hinz, Jessica de Bloom und Christine J. Syrek. 2017. Staying in touch while at work: Relationships between personal social media use at work and work-nonwork balance and creativity. *The International Journal of Human Resource Management* 39: 1-27.

Kutzner, Edelgard. 2017. *Arbeit und Geschlecht. Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit - aktuelle Fragen und Herausforderungen*. Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 030.

Kutzner, Edelgard. 2018. Digitalisierung von Arbeit als „Baustelle“ einer geschlechterbezogenen Arbeitsforschung. Transformationsprozesse in der Büroarbeit. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 11: 211-228.

Kutzner, Edelgard, und Victoria Schnier. 2017. Geschlechterverhältnisse in Digitalisierungsprozessen von Arbeit. Konzeptionelle Überlegungen und empirische Fragestellungen. *Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 26: 137-157.

Langfeldt, Bettina. 2009. *Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriesoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Leimeister, Jan Marco, David Durward und Shkodran Zog. 2016. *Crowd Worker in Deutschland – Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen.* Hans-Böckler-Stiftung.

Lengersdorf, Diana und Michael Meuser. 2017. Flexibilität und Reflexivität. Männlichkeiten im globalisierten Kapitalismus. In *Geschlecht im flexibilisierten Kapitalismus? Potenziale von Geschlechter- und Gesellschaftstheorien*, Hrsg. Ilse Lenz, Sabine Evert und Saida Ressel, 31-47. Wiesbaden: Springer VS.

Lenz, Ilse, Sabine Evertz und Saida Ressel. 2017. Neukonfigurationen von Geschlecht im flexibilisierten Kapitalismus? In *Geschlecht im flexibilisierten Kapitalismus? Potenziale von Geschlechter- und Gesellschaftstheorien*, Hrsg. Ilse Lenz, Sabine Evert und Saida Ressel, 1-7. Wiesbaden: Springer VS.

Littig, Beate und Markus Spitzer. 2011. *Arbeit neu. Erweiterte Arbeitskonzepte im Vergleich. Literaturstudie zum Stand der Debatte um erweiterte Arbeitskonzepte*. Arbeitspapier 229. Düsseldorf. https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_229.pdf

Lobe, Adrian. 2016. Die Angst vor der Vierzig-Stunden-Pause. *FAZ*. 18.06.2016, https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/die-digital-debatte/silicon-valley-fuer-bedingungsloses-grundeinkommen-14291521.html

Lohmann-Haislah, Andrea, Johannes Wendsche, Anika Schulz, Tina Scheibe und Ina Schöllgen. 2019. Von der Arbeit (Nicht) Abschalten-Können: Ursachen, Wirkungen, Verbreitung und Interventionsmöglichkeiten. In *Fehlzeiten-Report 2019 Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen*, Hrsg. Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer, 307-317. Berlin, Heidelberg: Springer.

Lott, Yvonne. 2015. Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy. *European Journal of Industrial Relations:* 259-274.

Lupton, Deborah. 2014. *Digital Sociology*. London und New York: Routledge.

Lutz, Burkart, Hrsg. 2001. *Entwicklungsperspektiven von Arbeit.* Ergebnisse aus dem SfB 333 der Universität München. Berlin: Akademie Verlag.

Marres, Noortje. 2017. *Digital sociology. The reinvention of social research*. Cambridge, Malden: Polity Press.

Moldaschl, Manfred und G. Günther Voß, Hrsg. 2002. *Subjektivierung von Arbeit*. München, Mering: Hampp.

Müller-Thur, Kathrin, Peter Angerer, Ulrike Körner und Nico Dragano. 2018. Arbeit mit digitalen Technologien, psychosoziale Belastungen und potenzielle gesundheitliche Konsequenzen: Wo gibt es Zusammenhänge? *ASU Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin* 52: 388-39.

Nassehi, Armin. 2019. *Muster. Theorie der digitalen Gesellschaft*. München: C.H. Beck.

Nippert-Eng, Christena. 1996. Calendars and keys: The classification of “home” and “work”. *Sociological Forum* 11: 563-582.

OECD. 2016. *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*. Paris: OECD Publishing.

Oechsle, Mechthild. 2010. Work-Life-Balance: Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven. In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie.* Geschlecht & Gesellschaft, Bd. 35, 3., erw. und durchges. Aufl., Hrsg. Ruth Becker, Beate Kortendiek und Barbara Budrich, 234-243. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Oliveira, Deborah. 2017. *Gender und Digitalisierung. Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird*. Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 037.

Orlikowski, Wanda J. 2016. Digital work: a research agenda. In *A research agenda for management and organization studies*, Hrsg. Barbara Czarniawska-Joerges, 88-95. Cheltenham (GB): Edward Elgar Publishing.

Peters, Klaus. 2003. Individuelle Autonomie von abhängig Beschäftigten. Selbsttäuschung und Selbstverständigung unter den Bedingungen indirekter Unternehmenssteuerung. In *Neue Selbständigkeit in Organisationen. Selbstbestimmung – Selbsttäuschung – Selbstausbeutung?*, Hrsg. Michael Kastner, 77-106. München, Mering: Hampp.

Peters, Klaus und Dieter Sauer. 2005. Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. In *»Rentier‘ ich mich noch?« Neue Steuerungskonzepte im Betrieb,* Hrsg. Hilde Wagner, 23-58. Hamburg: VSA.

Pfadenhauer, Michaela und Tilo Grenz. 2017. *De-Mediatisierung*. Wiesbaden: Springer.

Pfeiffer, Sabine. 2015. Industrie 4.0 und die Digitalisierung der Produktion - Hype oder Megatrend? *Aus Politik und Zeitgeschichte* 65: 6-12.

Pongratz, Hans J. und Sarah Bormann. 2017. Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum ‚Crowdworking’ in Deutschland. *AIS Studien* 10: 158-181.

Rifkin, Jeremy. 1995. *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Neue Konzepte für das 21. Jahrhundert*. Frankfurt a. M.: Fischer.

Rinne, Ulf und Klaus F. Zimmermann. 2016. Die digitale Arbeitswelt von heute und morgen. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 66: 3-9.

Rose, Uwe, Stefan Schiel, Helmut Schröder, Martin Kleudgen, Silke Tophoven, Angela Rauch, Gabriele Freude und Grit Müller. 2017. The Study on Mental Health at Work: Design and sampling. *Scandinavian journal of public health* 45: 584-594.

Roth, Ines, Astrid Schmidt und Daniela v. Wantoch-Rekowski. 2019. *Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit im Dienstleistungssektor. Eine Sonderauswertung auf Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit 2017*, Hrsg. ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++5d05fecc599bfb54b4627b56/download/Studie%20Vereinbarkeit%20Erwerbs-%20und%20Sorgearbeit.pdf

Samtleben, Claire. 2019. *Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung*. DIW Wochenbericht 10/2019. Berlin.

Schildmann, Christina und Dorothea Voss. 2018. *Aufwertung von sozialen Dienstleistungen. Warum sie notwendig ist und welche Stolpersteine noch auf dem Weg liegen*. Report Nr. 4 Forschungsförderung Hans-Böckler-Stiftung.

Schmiede, Rudi, Hrsg. 1996. *Virtuelle Arbeitswelten – Arbeit, Produktion und Subjekt in der »Informationsgesellschaft«*. Berlin: edition sigma.

Schmitt, Christian. 2009. *The effects of labour market participation on fertility decisions: gender differences in cross-national perspective*. Bielefeld University: Dissertation.

Schmitt, Christian. 2012. Labour market integration, occupational uncertainty, and fertility choices in Germany and the UK. *Demographic Research* 26: 253-292.

Schnell, Tatjana. 2016. *Psychologie des Lebenssinns.* Berlin, Heidelberg: Springer.

Schwemmle, Michael und Peter Wedde. 2012. *Digitale Arbeit in Deutschland. Potenziale und Problemlagen*. Bonn.

Sonnentag, Sabine und Charlotte Fritz. 2015. Recovery from job stress. The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior* 36: 72-103.

Srnicek, Nick. 2017. *Platform capitalism*. Cambridge, UK, Malden, MA: Polity.

Staab, Philipp und Lena J. Prediger. 2019. *Digitalisierung und Polarisierung. Eine Literaturstudie zu den Auswirkungen des digitalen Wandels auf Sozialstruktur und Betriebe*. FGW-Studie Digitalisierung von Arbeit 19. https://www.fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Studie-I40-19-Staab-2019_07_16-komplett-web.pdf

Syrek, Christine J., Jana Kühnel, Tim Vahle-Hinz und Jessica de Bloom. 2018. Share, like, twitter, and connect: Ecological momentary assessment to examine the relationship between non-work social media use at work and work engagement. *Work & Stress* 32: 209-227.

Vahle-Hinz, Tim, Christine Syrek, Jana Kühnel und Nicolas Feuerhahn. 2019. Private Nutzung sozialer Medien am Arbeitsplatz. In *Fehlzeiten-Report 2019*

Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen, Hrsg. Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer, 237-248. Berlin, Heidelberg: Springer.

Valcour, Monique. 2007. Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *The Journal of applied psychology* 92: 1512-1523.

Valenduc, Gérard und Patricia Vendramin. 2016. Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New. http://ftu-namur.org/fichiers/Work_in_the_digital_economy-ETUI2016-3-EN.pdf

Vobruba, Georg. 2019. *Entkoppelung von Arbeit und Einkommen. Das Grundeinkommen in der Arbeitsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer.

Voß, G. Günter und Hans J. Pongratz, Hrsg. 1997. *Subjektorientierte Soziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Voß, G. Günter und Hans J. Pongratz. 1998. Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50: 131-158.

Voß, G. Günter. 2000. Beruf und alltägliche Lebensführung. Zwei subjektnahe Instanzen der Vermittung von Individuum und Gesellschaft. In *Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*, Hrsg. Werner Kudera und G. G. Voß, 91-109. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Waltersbacher, Andrea, Maia Maisuradze und Helmut Schröder. 2019. Arbeitszeit und Arbeitsort – (wie viel) Flexibilität ist gesund? Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter Erwerbstätigen zu mobiler Arbeit und gesundheitlichen Beschwerden. In *Fehlzeiten-Report 2019 Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen*, Hrsg. Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer, 77-107. Berlin, Heidelberg: Springer.

Waltersbacher, Andrea, Klaus Zok, Sarah J. Böttger und Joachim Klose. 2018. Sinnerleben bei der Arbeit und der Einfluss auf die Gesundheit. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter Erwerbstätigen. In *Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben - Arbeit und Gesundheit.* Fehlzeiten-Report, Bd. 2018, Hrsg. Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer, 23-46. Berlin: Springer.

Wendsche, Johannes und Andrea Lohmann-Haislah. 2017. Detachment als Bindeglied zwischen psychischen Arbeitsanforderungen und ermüdungsrelevanten psychischen Beanspruchungsfolgen. Eine Metaanalyse. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 71: 52-70.

Werner, Götz W. 2018. *Einkommen für alle. Bedingungsloses Grundeinkommen – die Zeit ist reif*. 1. Aufl. der Neuausgabe. Köln: Kiepenheuer & Witsch.

Wetterer, Angelika. 2005. Rhetorische Modernisierung und institutionelle Reflexivität. Die Diskrepanz zwischen Alltagswissen und Alltagspraxis in arbeitsteiligen Geschlechterarrangements. *Freiburger FrauenStudien:* 75-96.

Wischermann, Ulla. 2015. Zukunft der Arbeit und Neuverhandlung von Geschlecht - Einleitung. In *Geschlechterarrangements in Bewegung*, Hrsg. Ulla Wischermann und Annette Kirschenbauer, 9-22. Bielefeld: transcript Verlag.

Wöhrmann, Anne Marit. 2016. Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Work-Life-Balance. Baua: Bericht. Dortmund, Berlin, Dresden.

Wrohlich, Katharina. 2019. Gendergerechte Arbeitszeiten im digitalen Zeitalter. In *Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit im Dienstleistungssektor. Eine Sonderauswertung auf Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit 2017*, Hrsg. ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++5d05fecc599bfb54b4627b56/download/Studie%20Vereinbarkeit%20Erwerbs-%20und%20Sorgearbeit.pdf

Impressum

Friedericke Hardering
Institut für Sozialforschung
an der Johann Wolfgang Goethe-Universität

Dieses Dokument wurde im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt. Der Inhalt des Dokuments wird vollständig von den Autorinnen und Autoren verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der Sachverständigenkommission wider.

Herausgeberin
Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
Lahnstraße 19, 12055 Berlin
www.dritter-gleichstellungsbericht.de

Stand: Februar 2020
Erscheinungsjahr: 2020

Zitierhinweis
Hardering, Friedericke (2020): Veränderung privater Lebenswelten durch Digitalisierung. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, www.dritter-gleichstellungsbericht.de.

Umschlagsgestaltung
WARENFORM, Berlin | www.warenform.de

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

www.dritter-gleichstellungsbericht.de