

Kollektive Macht, Digitalisierung und Geschlechtereffekte?

Digitalisierung, Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung
Unterschiedliche Auswirkungen für Frauen und Männer?

16./17.09.2020

Evangelische Akademie Loccum

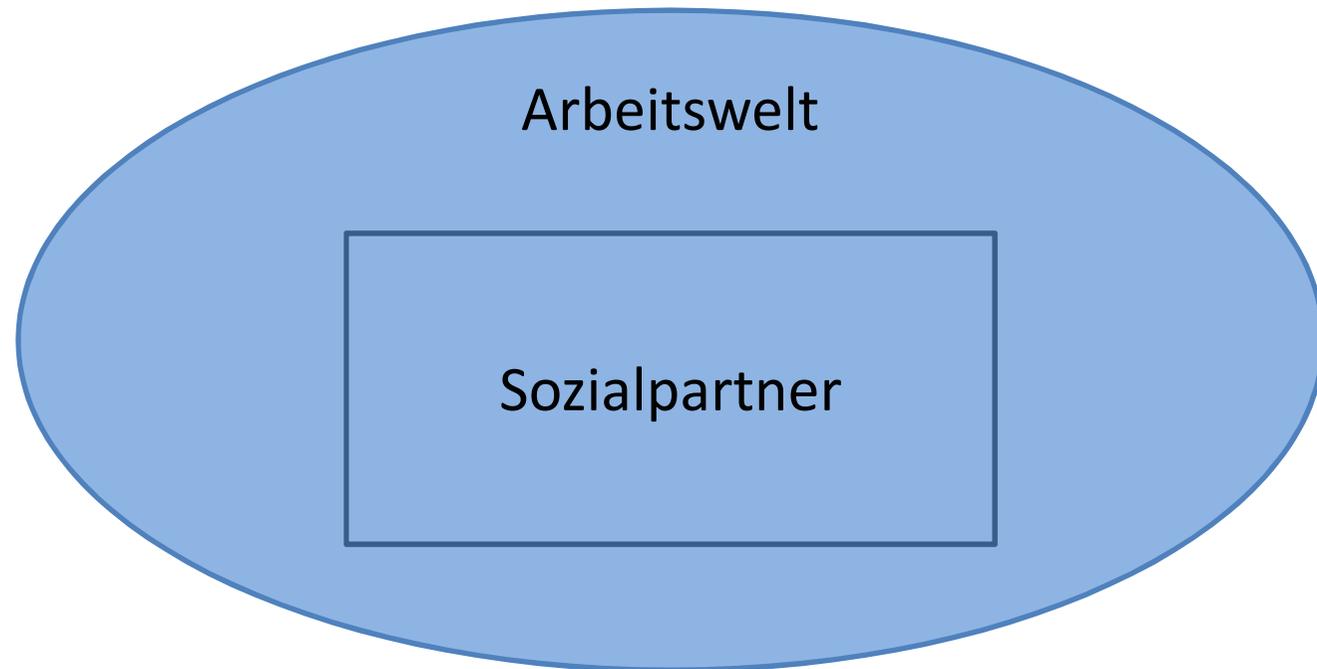
Prof. Dr. Katja Nebe
Martin-Luther-Universität Halle/Wittenberg

Drei zentrale Ausgangspunkte

1. Digitalisierung verändert alles und dies dynamisch, zum Teil eruptiv, vor allem auch die Arbeitswelt
2. Sozialpartner sind elementare Akteure zur Gestaltung der Arbeitswelt
3. Bis heute: ungleiche Teilhabe/Partizipation an der Arbeitswelt für Männer und Frauen

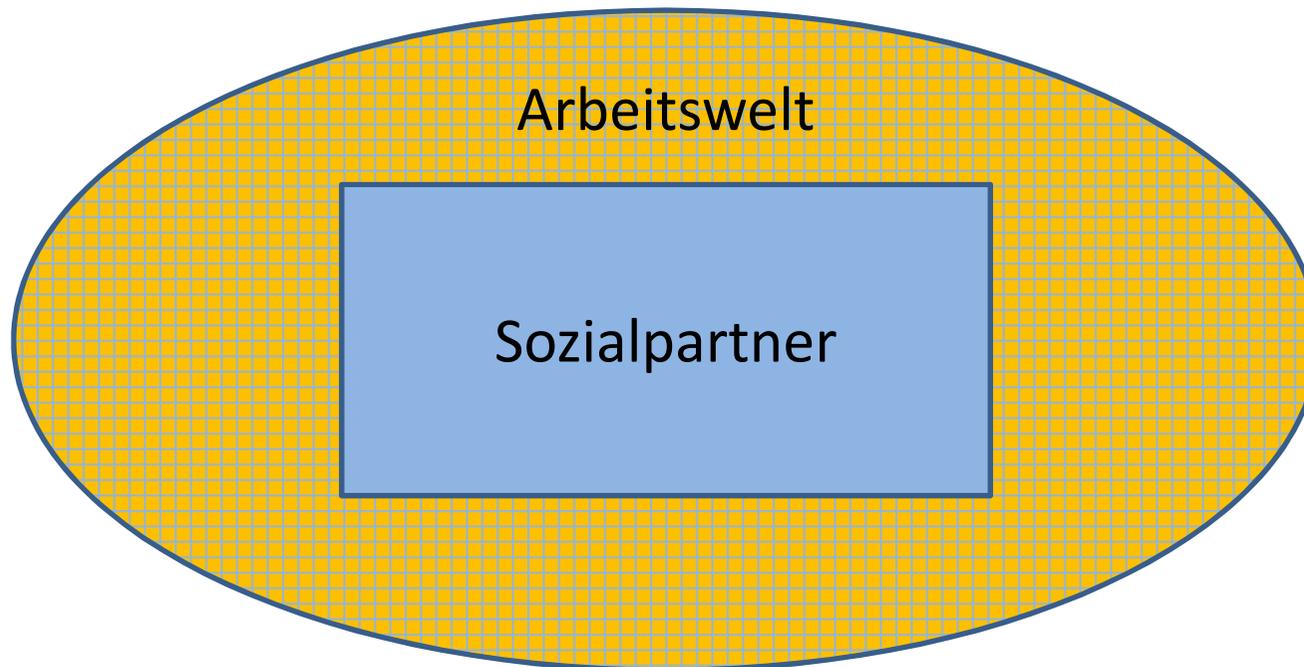
Analoge, homogene Arbeitswelt und homogene Sozialpartner

- Analoge Arbeitswelt geprägt durch und prägend für: das traditionelle **Normalarbeitsverhältnis** (männlich, Gewerkschaftsmitglied, in Vollzeit und unbefristet beschäftigt, lange Betriebszugehörigkeit)
- Sozialpartner: ebenso



Diversifizierte und digitalisierte Arbeitswelt

- Neues Leitbild: „**menschengerechtes Normalarbeitsverhältnis**“
(dazu 68. DJT, 2010)
 - verändert die Arbeitswelt
 - hinzu kommt: Digitalisierung
- Folgen für die Sozialpartner???



Untersuchungsfrage

Worin liegen Chancen und Risiken für eine geschlechtergerechte und menschengerechte Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung mit Blick auf die systemrelevante Rolle der Sozialpartner für die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen?

Beispiele/Szenarien

Transformation in bisherigen Branchen

- Gewerkschaftsarbeit, Mitgliederkontakt, Zutrittsrechte zum Betrieb unter veränderten Kommunikationsmöglichkeiten (digitale Kommunikation statt „Schwarzes Brett“)
- Ausstattung mit und Anwendbarkeit von Technik
- Erreichbarkeit bei mobiler Arbeit

→ geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Erreichbarkeit für Gewerkschaftsarbeit?

Beispiele/Szenarien

Transformation in bisherigen Branchen

- Gewerkschaftsinterne Kommunikation über digitale Medien – Repräsentanz von Frauen/Sichtbarkeit von Frauen/Gewalt gegenüber Minderheiten?
- verstärkte geschlechterspezifische Ungleichheiten im innergewerkschaftlichen Diskurs durch digitale Kommunikationsformen?

Beispiele/Szenarien

Transformation in bisherigen Branchen

- Erreichbarkeit für Mobilisierung im **Arbeitskampf**
 - Erschwernisse für Streikbeteiligung infolge mobiler Arbeit
 - vgl. nur die Relevanz räumlicher Verhältnisse (umzäunter Firmenparkplatz und individuelle PKW-Anfahrt – erschwerte Streikmobilisierung bei amazon, dazu BAG, Urteil v. 20.11.2018 – 1 AZR 189/17)
- geschlechterspezifische Ungleichheiten in der Erreichbarkeit von streikbereiten Beschäftigten? (dies auch nicht neu, vgl. Hausangestellte, dazu BVerfG, Urteil v. 6.5.1964 – 1 BvR 79/62)

Beispiele/Szenarien

Transformation durch Entstehen neuer Branchen (z.B. Digitalbranche)

- alte Industrien traditionell männlich geprägt → Abbild bei den Gewerkschaften
- Neue Technologien → Entstehen neuer Branchen → meist folgen neue kollektive Organisationen zur branchenspezifischen Verhandlung über Arbeitsbedingungen

→ evtl. Fortsetzung geschlechterspezifischer Ungleichheiten in den neu entstehenden Kollektivstrukturen?

- Auch insoweit nichts Neues: vgl. die Geschlechtersegregation im Reinigungshandwerk (Gebäudeinnen- oder Gebäudeaußenreinigungshandwerk; vgl. deutlich divergierende Tariflöhne für Innengebäude- und Außengebäudereinigung)

Transformation und rechtlicher Rahmen

- Freiheitsrechte, z.B. Art. 9 Abs. 3 GG, Art. 28 GRCharta-EU
 - Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen
- Gleichheitsrechte, z.B. Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG, Art. 23 GRCharta-EU
- Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern
 - Adressierung – unmittelbar Staat, (mittel-)bar Gesellschaft, Private
 - Genderkompetenz/Diversitätssensibilität in allen Teilbereichen der Arbeitswelt für digitale Transformation unerlässlich

Diversitätskompetenz der Sozialpartner?

- zahlreiche Beispiele für diskriminierende Tarifregelungen
- Gender-Pay-Gap – auch eine Frage der Bewertung von Arbeit/Abwertung von typischen Frauenberufen
- ungleiche Repräsentanz in den Gremien/Kommissionen

Schlussfolgerungen

- Art. 9 Abs. 3 GG

→ Autonomie, keine staatliche Einflussnahme/staatliche Unabhängigkeit

Aber:

- Mittelbare Effekte durch Aktivitäten des (Sozial-)Staates:
 - Ausbau Infrastruktur durch massive staatliche Förderung (Internet)
 - Technologieforschung mit massiver staatlicher Förderung
 - vollständige neue virtuelle Welt nicht als rechtsfreier Raum, sondern tatsächliche Geschlechtergleichstellung von Anfang an als staatlicher Auftrag
 - Unterstützung kollektiver Aushandlungsstrukturen auch unter digitalen Strukturbedingungen
 - geschlechtergerechte Technikfolgenabschätzung auch für Verhandlungsszenarien unter digitalen Bedingungen

Schlussfolgerungen

- Mittelbare Effekte durch Aktivitäten des (Sozial-)Staates:
 - Stabilisierungen bestimmter Branchen durch Sozialleistungen, z.B. Kurzarbeitergeld, Weiterbildungsförderung durch Bundesagentur
 - aufmerksame Beobachtung der Geschlechterfolgen schon bei Verwendung der Sozialleistungen (Genderbudgeting)
- Förderung der Genderkompetenz in allen Lebensbereichen, die Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitswelt haben
 - Rechtsprechung, d.h. juristische Ausbildung
 - Kollektivparteien, d.h. auch Demokratiebildung/-befähigung schon in den Schulen
- Unterstützung von Gewerkschaftsgründungen in neuen Branchen (z.B. Plattformökonomie)
 - virtuelle Ansprechstellen zur Organisation von Kollektivinteressen (Bsp.: Turkopticon)

Literatur

Benner, Christiane (Hrs.), Crowdwork – zurück in die Zukunft?, Bund-Verlag 2015.

Waltermann, Normalarbeitsverhältnis, Flexibilisierung, Mindestlohn - Politik, Ökonomie oder auch Recht?, jM 2017, 21-27

<https://www.rosalux.de/publikation/id/39999/die-krise-hat-ein-geschlecht/>

Mangold, Sonja, Transnationale Soziale Dialoge und Antidiskriminierung im Erwerbsleben, Diss., Nomos, 2018

Schambach, Gender in der Finanz- und Wirtschaftskrise, HBS, 2010

https://www.boeckler.de/pdf_fof/97213.pdf

Christa Wichterich, Geschlechteranalysen und –diskurse in der Krise

Frauen und Männer in Betriebsräten, WSI-Report Nr. 34, 01/2017

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_34_2017.pdf

Frauenanteil in den Gewerkschaften 2005-2017,

<https://www.boeckler.de/107622.htm>

Betriebliche Führungspositionen nach Führungsebene 2004-2016

<https://www.boeckler.de/51385.htm>

Röhr/Alber/Göldner, Gendergerechtigkeit als Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik, in Für Mensch und Umwelt 23/2018;

<http://www.umweltbundesamt.de/publikationen>