

# Prekarität, Flexibilität, Digitalisierung?

Wandel der Arbeitswelt, vom Büro aus betrachtet

Beitrag zum „Office Day“  
Universität Göttingen  
28.08.2018

Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja  
Institut für Soziologie, Universität Göttingen  
Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) e.V.  
[nicole.mayer-ahuja@sowi.uni-goettingen.de](mailto:nicole.mayer-ahuja@sowi.uni-goettingen.de)

# Wandel der Arbeitswelt als Forschungsfeld

- Wie untersucht man den Wandel? Arbeitssoziologie basiert auf Branchen- und Betriebsfallstudien
- Im Kleinen Strukturen & Prozesse analysieren, die Veränderungen im Großen erklären (könnten)
- Welche Branchen, Unternehmen, Tätigkeiten spiegeln zentrale Entwicklungen wieder (wenngleich nicht „repräsentativ“)?
- Traditioneller Fokus: Großbetriebe der Industrie, männerdominierte Tätigkeiten
- Seit 1970ern Studien zur Erwerbsarbeit von Frauen (oft zu Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben; eher randständig)

# Arbeit im Büro als Brennspeigel

Inwiefern spiegelt/bündelt sich Wandel der Arbeitswelt im (Uni-) Büro?

- Besonderheiten von „Frauenarbeit“
- Prekarisierung von Arbeit
- Flexibilisierung von Arbeit
- Tätigkeitsprofile & Qualifikation: Arbeit im Zeichen von Digitalisierung

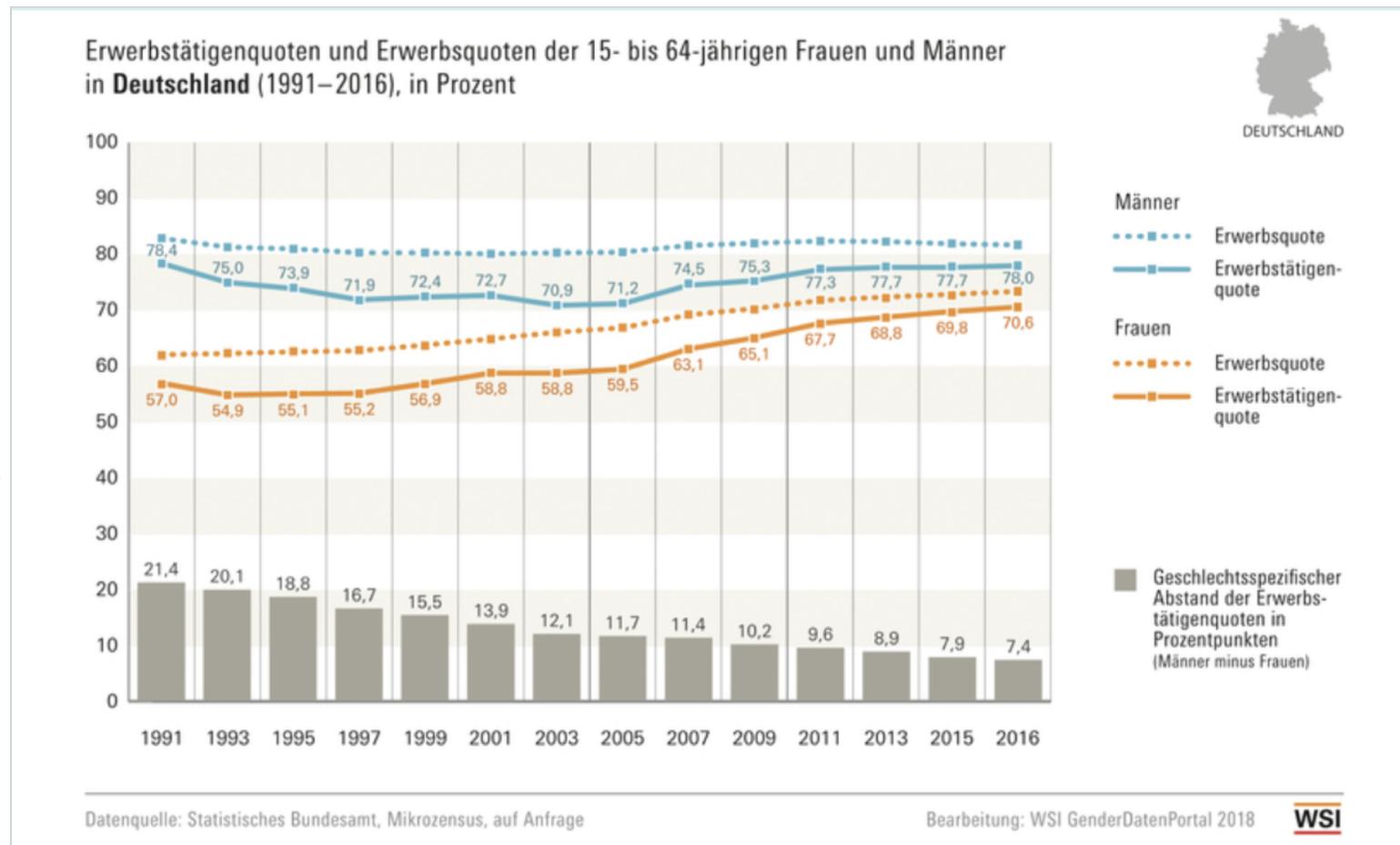
# „Frauenarbeit“

- Traditionell doppelte Aufgabe: Erwerbs- und Reproduktionsarbeit („Hausfrau“ als Ausnahmefall)
- Verdienermodelle verändern sich, aber ...
  - nach wie vor Hauptverdiener & Zuverdienerin dominant
  - weitgehend unabhängig von Verdienermodell: Frauen weiterhin hauptzuständig für Reproduktionsarbeit
- Erwerbsarbeit von Frauen nimmt zu
  - Nach wie vor Drei-Phasen-Modell, aber Familienphase schrumpft
  - Höchststand der Erwerbstätigenzahlen – v.a. durch Zunahme der (Teilzeit-)Arbeit von Frauen

# „Frauenarbeit“

Erwerbsquote:  
Erwerbstätige +  
Arbeitsuchende

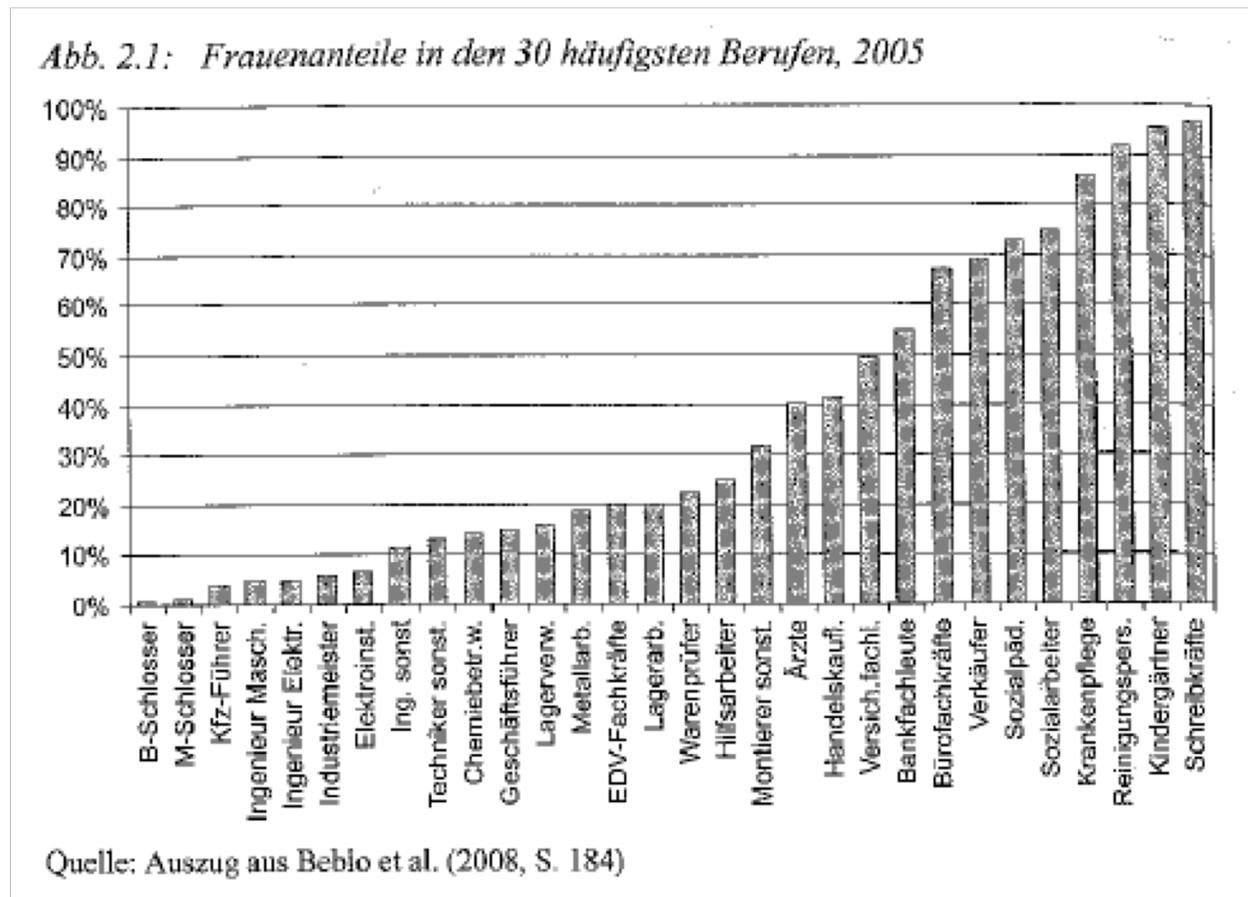
Erwerbstätigenquote:  
(ohne Arbeitsuchende)



- Männer
  - Erwerbsquote
  - Erwerbstätigenquote
- Frauen
  - Erwerbsquote
  - Erwerbstätigenquote
- Geschlechtsspezifischer Abstand der Erwerbstätigenquoten in Prozentpunkten (Männer minus Frauen)

# „Frauenarbeit“

- Inwiefern ist Arbeit im Büro typisch für „Frauenarbeit“?
- Frauenberufe: „Schreibkräfte“ mit höchstem Frauenanteil



# „Frauenarbeit“

- Sekretariat: Geschlechtsumwandlung einer Tätigkeit
  - Frauen dominieren, wo neue Tätigkeiten entstehen, Standards noch nicht gesetzt sind, und ...
  - ...wo Tätigkeiten automatisiert/standardisiert werden, Arbeitsplätze wegfallen (Angelika Willms)
  - Vom Sekretär (1928, D) zum Schreibbüro (1930er, GB)



August Sander: Kassierer einer Sparkasse



alamy stock photo

C1GB1H  
www.alamy.com

# Prekarisierung von Arbeit

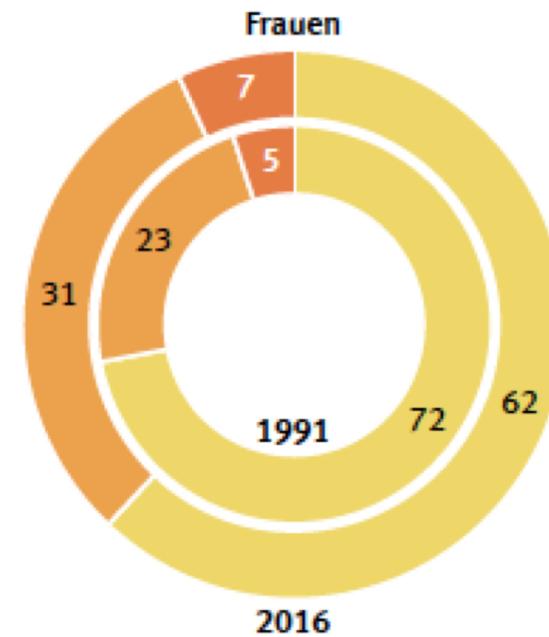
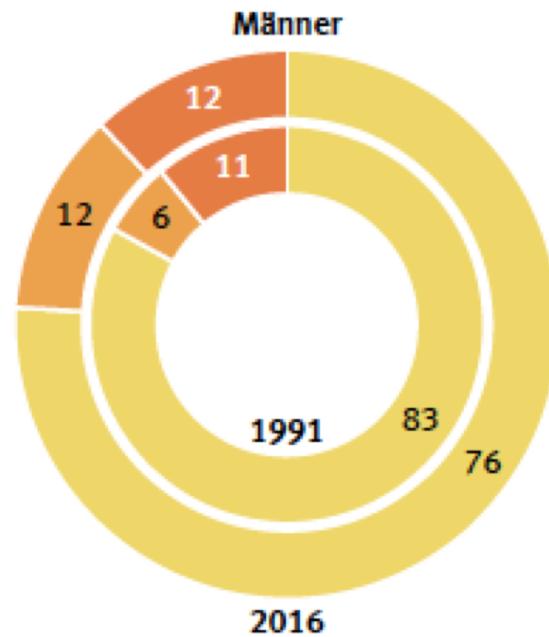
Prägend für die Arbeitswelt (nicht nur) in Deutschland seit Ende des ökonomischen Booms der Nachkriegszeit

- Prekär = unsicher, heikel, durch Bitten erlangt
- Maßstab: „Normalarbeitsverhältnis“ (Stand 1985)
- Unterschreitung von (materiellen, rechtlichen, betrieblichen) Integrationsstandards des NAV
  - Befristungen
  - Leiharbeit
  - Teilzeitstellen/Minijobs
  - Alleinselbständigkeit

# Prekarisierung von Arbeit

Erwerbstätige nach Erwerbsform und Geschlecht  
in %

■ Normalarbeitnehmer/-innen    
 ■ Atypisch Beschäftigte    
 ■ Selbstständige

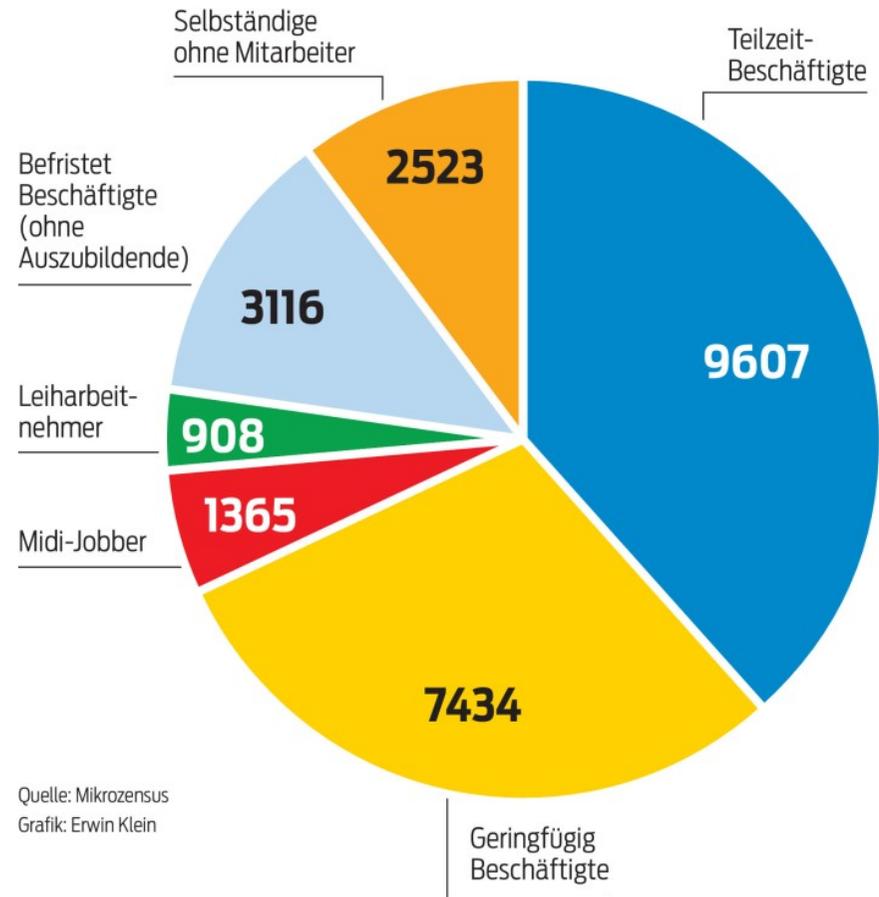


Ergebnisse des Mikrozensus. – Ohne mithelfende Familienangehörige.

2017 - 01 - 0267

# Atypisch Beschäftigte in Deutschland 2012 in 1000

Alle Beschäftigten, die nicht in einem Normalarbeitsverhältnis  
(Unbefristet, sozialversicherungspflichtig, Vollzeit)  
tätig sind.



# Prekarisierung von Arbeit

- Frauen als „Pionierinnen der Prekarisierung“
  - Spät und unvollständig in NAV integriert
  - Als erste in prekäre Jobs abgedrängt (Argument: Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern/Vereinbarkeit durch Teilzeit)
- Arbeit im Öffentlichen Dienst
  - Weltweit Wegbereiter für Ausbau stabiler, politisch regulierter Dauerbeschäftigung (bis in 1980er)
  - Seitdem: Experimentierfeld für prekäre Arbeit (speziell: Outsourcing, Befristungen, Teilzeit/Minijobs)
- Sekretariate an Universitäten:
  - Befristungen
  - „Halbe Stelle“: Vom kleinen Zuverdienst zur Teilzeitillusion (Mehrfachbeschäftigung)
- Frauenarbeit in öffentlichen Diensten als doppeltes Risiko

# Flexibilisierung von Arbeit

- Debatte um „Zukunft der Angestellten“ (Baethge/Overbeck):
  - Organisation und Kontrolle von Arbeit jenseits des Fließbandes
  - Fokus: Verwaltung von Industrieunternehmen
- „Doppelte Subjektivierung“ als Treiber von Rationalisierung
  - Beschäftigte wünschen interessante Tätigkeit, die sie nach eigenen Wünschen gestalten können („Selbstverwirklichung durch Arbeit“)
  - Unternehmen wünschen Zugriff auf „ganzen Menschen“
- Folge: Entgrenzung von Arbeit
  - Arbeitsort
  - Arbeitszeit
  - Tätigkeit/Kooperationsbeziehungen ...
- Von direkter zu indirekter Kontrolle



Quelle: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Berlin:  
Konferenzflyer „sagwas – eine neue Streitkultur“, 24.11.2015

# Flexibilisierung von Arbeit

Bedeutung für Sekretariate?

- Entgrenzung von Arbeitszeiten
  - Von festen Bürozeiten zu Gleitzeit
  - Wer entscheidet?
- Entgrenzung von Arbeitsorten
  - Arbeiten von Zuhause, mehrere Dienststellen
  - Wo endet die Erreichbarkeit?
- Entgrenzung von Tätigkeiten/Kooperationsbeziehungen
  - Von „Zweierbeziehung“ zu „Poolstruktur“: überlappende Verantwortungsbereiche, unklare Prioritäten in hierarchischer Struktur
  - Arbeitsverdichtung durch mehrfache Teilzeit
- Mehr Druck durch mehr Freiheit (Peters/Gleißmann)?

# Tätigkeit & Qualifikation im Zeichen von Digitalisierung

- Frauen im Sekretariat: vermehrter Einsatz im Gefolge von Schreibmaschine und Computer
- Debatte über Industrie/Arbeit 4.0: vierte „Industrielle Revolution“?
- Neuigkeitswert umstritten
- Lehren aus letztem Schub technologischer Rationalisierung
  - Technik als Option, nicht als Naturgewalt
  - Rationalisierungsgewinner, -dulder, -verlierer (Kern/Schumann)
- Entwicklungstendenzen im Uni-Sekretariat
  - Computernutzung durch WissenschaftlerInnen: klassische Sekretariatsarbeit (Diktat, Transkription, Korrespondenz) geht zurück
  - Ausbau von SAP-Systemen: buchhalterische Tätigkeiten sollen standardisiert/zu WissenschaftlerInnen verlagert werden
  - Drittmittelverwaltung, technische Plattformen gewinnen Bedeutung

# Tätigkeit & Qualifikation im Zeichen von Digitalisierung

- Tätigkeiten
  - werden anspruchsvoller oder einfacher/standardisierter
  - werden neu verteilt oder fallen weg
- Besonderheiten der Qualifikations- und Vergütungsstruktur
  - Viele Qualifikationen (EDV-Kenntnisse, Fremdsprachen etc.) benötigt & geschätzt, aber nicht immer vergütet
  - Sekundärqualifikationen (Kommunikations-, Organisationsstärke etc.) vorausgesetzt, aber nicht bezahlt
- Der Kreis schließt sich: „weibliche Fertigkeiten“ als Grundlage nicht oder unterbezahlter „Frauenarbeit“

# Zukunft der Arbeit im Büro ... Was tun?

- Neue Organisationspraktiken und Bedeutungsverlust klassischer Sekretariatstätigkeiten schwächen „sekundäre Identifikation“ mit Vorgesetzten: Raum für Verfolgen eigener Ziele
- Erwerbsarbeit für immer mehr Frauen kein „kleiner Zuverdienst“ > Arbeit im Büro als lebenslange Erwerbsperspektive, oft Vollzeit
- Formale Qualifikationen verbreiteter – und durch technologische/organisatorische Entwicklung (Arbeitsteilung) immer wichtiger
- Dennoch: Frauen in gering vergüteten, rechtlich unsicheren und betrieblich schlecht integrierten Jobs überrepräsentiert – auch an der Universität
- Spannungsverhältnis > Verhandlungsposition von Kolleginnen könnte gestärkt, Organisierung wahrscheinlicher werden

**Danke für die Aufmerksamkeit!**