

Studie zum Projekt Frauen in Führung gestalten Digitalisierung

**Digitalisierung: Chance oder Risiko für Frauen in der
Arbeitswelt? Welche Auswirkungen hat die digitale
Transformation auf Frauen in administrativen
Bürotätigkeiten in Deutschland im Hinblick auf die
Geschlechtersegregation und die Arbeitszeitmodelle?**

ItF Institut Kassel

Verfasserin: Marie-Kristin Resch

Wilhelmshöher Allee 164

34119 Kassel

info@itf-kassel.de

www.itf-kassel.de

0561 3160046

April 2019

Das Projekt „Climb Up – Karriereschritte für Frauen in Führung in der digitalen Arbeitswelt“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einleitung: Digitalisierung – Die Arbeitswelt im Wandel	1
2. Digitalisierung im Bürobereich	3
2.1. Neue digitale Techniken und Softwareanwendungen	3
2.2. Hindernisse für die Digitalisierung	4
3. Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern	4
4. Geschlechtersegregation im Bürobereich	5
4.1. Auswirkungen der Digitalisierung auf die geschlechtsspezifischen Tätigkeiten im Bürobereich	5
4.2. Neue/veränderte Kompetenzen im Zuge der Digitalisierung zur Überwindung der Geschlechtersegregation im Bürobereich	6
4.3. Herausforderungen bei der Nutzung der Kompetenzen	7
5. Verschiedene Arbeitszeitmodelle für Frauen und Männer	8
5.1. Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitszeitmodelle im Bürobereich	9
5.2. Flexibles Arbeiten im Zuge der Digitalisierung: Home-Office	10
5.3. Mögliche Hindernisse bei der Durchsetzung des Home-Office	11
6. Fazit: Digitalisierung als Chance oder Risiko für Frauen in administrativen Bürotätigkeiten?	12
7. Literaturverzeichnis	16

Das Projekt „Climb Up – Karriereschritte für Frauen in Führung in der digitalen Arbeitswelt“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



1. Einleitung: Digitalisierung – Die Arbeitswelt im Wandel

Die Begriffe Digitalisierung, digitale Transformation und digitaler Wandel sind heutzutage viel diskutiert. Diese Ausdrücke werden unterschiedlich verwendet und interpretiert. Zentral für alle drei Begriffe ist die Nutzung von Technologien. Nach technologischer Auffassung bedeutet Digitalisierung schlichtweg die Umwandlung analoger Werte oder Daten in ein digital nutzbares Format. (Jung, Rürup 2017: 5) Die Begriffe digitale Transformation und digitaler Wandel gehen weiter und beschreiben Entwicklungen, welche Auswirkungen auf mehrere wirtschaftliche und gesellschaftliche Bereiche haben. Laut einer Studie des Statistischen Bundesamtes über die Ausstattung privater Haushalte mit Informations- und Kommunikationstechnik in Deutschland verfügten 2018 ca. 74 Prozent der deutschen Haushalte über einen Laptop, Notebook oder Netbook und 93 Prozent über einen Internetanschluss. Mit einem Mobiltelefon waren 2018 ca. 97 Prozent ausgestattet. (Statistisches Bundesamt 2018) Heutzutage werden im privaten Bereich u.a. Apps zur Terminplanung genutzt und Einkäufe online erledigt. Der Austausch mit Freunden erfolgt auf Social Media Plattformen, wie zum Beispiel Facebook oder Instagram. Viele analoge Formen von Information und Kommunikation werden bereits durch digitale Technologien ersetzt. (Kreidenweis 2018: 11) Jedoch wird nicht nur das private Leben der deutschen Bevölkerung zunehmend digitalisiert, sondern auch die Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Dabei weisen verschiedene Berufe bzw. Tätigkeiten einen unterschiedlich hohen Grad an Digitalisierung auf. (Wildfeuer 2016: 8) Nach einer umfassenden Modellrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) werden bis 2025 ca. 490 000 Arbeitsplätze im Zuge der Digitalisierung verloren gehen, aber auch 430 000 neue Arbeitsplätze entstehen. (Schwahn, Mai, Braig 2018: 36)

Die fortschreitende Digitalisierung führt insbesondere in Bürotätigkeiten zu nachhaltigen Veränderungen. (Seibold, Stieler 2016: 1) Büros sind schon seit der Einführung der Computer vor rund 30 Jahren digital, doch die aktuelle digitale Transformation geht weit über die Nutzung von Computern hinaus. Neue digitale Techniken und die damit einhergehende Vernetzung von Unternehmensbereichen beeinflussen administrative Bürotätigkeiten fundamental. (Seibold, Stieler 2016: 4) Das „digitale Büro“ ist auf dem Vormarsch. (Biffar 2018: 6) Wie in vielen anderen Bereichen existiert auch im Bürobereich eine Geschlechtersegregation, Männer und

Frauen gehen somit meist unterschiedlichen Tätigkeiten mit verschiedenen Aufstiegschancen und Entlohnungen nach. Demnach üben weibliche Beschäftigte häufiger einfache Bürotätigkeiten mit geringeren Karrierechancen aus. (Seibold, Stieler 2016: 40). Außerdem unterscheiden sich die Arbeitszeitmodelle von Frauen und Männern, dementsprechend arbeiten zum Beispiel deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit. (Klenner, Lillemeier 2015: 1) Die Digitalisierung könnte weiblichen Beschäftigten einerseits eine Chance bieten, bestehende Ungleichheiten zu überwinden, da sich einige Tätigkeitsbereiche verändern werden und Verantwortungsübernahme und Arbeitszeitsouveränität in Zukunft eine immer größere Bedeutung beigemessen wird. (Ahlers et. al. 2017: 7) Andererseits könnte der digitale Wandel auch ein Risiko für weibliche Beschäftigte darstellen, da viele Prognosen auf die Substitution einfacher Bürotätigkeiten durch digitale Technologien hindeuten. (Seibold, Stieler 2016: 15f.) In vielen Betrieben herrschen außerdem tradierte Denkweisen, welche mögliche Fortschritte für Frauen durch die Digitalisierung verhindern können. (Leichsenring 2017)

In folgender Arbeit wird untersucht, welche Auswirkungen die digitale Transformation auf Frauen in administrativen Bürotätigkeiten in Deutschland im Hinblick auf die Geschlechtersegregation und die Arbeitszeitmodelle haben könnte und ob die Digitalisierung dementsprechend als Chance oder als Risiko gesehen werden kann. Zunächst wird ein kurzer Einblick in die Digitalisierung im Bürobereich gegeben. Dabei ist relevant, wie sich Büros im Zuge der Digitalisierung verändern könnten, welche neuen Techniken und Softwareanwendungen aufkommen, jedoch ebenfalls welche Hindernisse fortschreitende Digitalisierung im Bürobereich eindämmen können. Weiterhin wird die Arbeitsmarktsituation von Frauen, insbesondere die Situation der Geschlechtersegregation im Bürobereich behandelt und untersucht, welche Auswirkungen die Digitalisierung auf diese haben könnte. Dabei sind neue und veränderte Kompetenzen, welche im Zuge der Digitalisierung an Bedeutung gewinnen und Herausforderungen bei der Nutzung dieser von großer Wichtigkeit. Des Weiteren werden die verschiedenen Arbeitszeitmodelle und die Arbeitszeitdifferenzen von Frauen und Männern beschrieben und analysiert, welche Effekte die Digitalisierung auf diese haben könnte. Insbesondere die Möglichkeit des Home-Office, welche verstärkt durch Digitalisierung aufkommt, ist dabei von Bedeutung, da diese die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für viele Frauen erleichtern könnte. (Brenke 2016: 95). Jedoch ist auch diese Möglichkeit mit einigen

Nachteilen und Problemen verbunden. (Brenke 2016: 100) Abschließend wird in einem Fazit untersucht, ob die Digitalisierung eine Chance oder ein Risiko für Frauen in administrativen Bürotätigkeiten darstellt.

2. Digitalisierung im Bürobereich

Bisher wird die Digitalisierung in deutschen Betrieben größtenteils in der Produktion vorangetrieben (Industrie 4.0). Die Bereiche Büro und Verwaltung werden sowohl hinsichtlich der wissenschaftlichen Betrachtung, wie auch von Betrieben selbst oft vernachlässigt, was fatale wirtschaftliche Folgen nach sich ziehen kann. Denn Unternehmen aller Branchen, nicht nur die Industrie, werden durch die digitale Transformation verändert. (Jung, Rürup 2017: 5) Aktuelle Literatur zum Thema Digitalisierung handelt häufig von der Automatisierung bestimmter Tätigkeiten, zum Beispiel, dass viele Arbeiten in Zukunft von Robotern übernommen werden könnten. Die Thematik Büro findet sich selten, obwohl auf der Rangliste der „Top-Ten“ der am meisten durch Automatisierung gefährdeten Berufe auf dem ersten Platz die Büro- und Sekretariatsberufe stehen. Obwohl administrative Bürotätigkeiten nicht im Fokus der Digitalisierungsdebatte stehen, wird prognostiziert, dass einfache administrative Büroarbeiten besonders stark von der Digitalisierung betroffen sein werden. (Sonnenschein 2016: 23)

2.1. Neue digitale Techniken und Softwareanwendungen

Viele Bürotätigkeiten sind bereits seit ca. 30 Jahren digital, seit der Einführung von PCs in Büro und Verwaltung. Die momentanen Digitalisierungstendenzen gehen jedoch weit über die Nutzung eines Computers hinaus. Viele Betriebe sind von der zunehmenden Vernetzung von Maschinen und der Vernetzung verschiedener Unternehmensbereiche betroffen, wie zum Beispiel der Produktion und der Datenverarbeitung in Büros. (Seibold, Stieler 2016: 4) Im Bürobereich ist, wie in vielen anderen Bereichen des Arbeitsmarktes auch, eine Dekomposition der komplexen Arbeitstätigkeiten notwendig, um sie in – für die Digitalisierung zugängliche - Algorithmen zu überführen. Dies ist bei vielen Tätigkeiten im Büro schwieriger als zum Beispiel in der Produktion, jedoch kann nur so zukünftig Klarheit darüber geschaffen werden, wie einzelne Büro-Arbeitspakete digital gestaltet werden sollen,

welche Schnittstellen tangiert sind usw. (Klenner, Lott 2017: 14) Laut dem Bitkom Digital Office Index 2018 gilt das digitale Büro als Steuerzentrale der digitalen Transformation. Beispiele dafür sind die digitale Signatur, welche das Fax ersetzt, Videomeetings, das papierlose Büro in der Cloud usw. Digitalisierung von Büro- und Verwaltungsprozessen bietet laut der Studie erhebliche Effizienz- und Innovationspotentiale. (Biffar 2018: 2) Vorreiter der digitalen Büros sind nach wie vor große Betriebe, mittlere holen seit 2016 etwas auf, kleine Betriebe gehören eher noch zu den Verweigerern. Die Vorreiter nutzen beispielsweise ECM-Software (Enterprise Content Management), um Informationen besser zu verteilen, Dokumente gemeinsam zu bearbeiten, digital zu archivieren und wiederzufinden. Die Papierrechnung weicht der elektronischen Rechnung und mobile Endgeräte ergänzen den Computer-Arbeitsplatz. (Biffar 2018: 6-8) Entsprechend wird zum Beispiel das Schreiben von Protokollen in Besprechungen der Vergangenheit angehören, durchsuchbare Videoprotokolle oder verdichtete Video- und Audiosequenzen werden sich ebenso durchsetzen, wie die Nutzung von Cloud-Technologien vor denen zurzeit viele Betriebe aufgrund unklarer Datenschutz- und Sicherheitsfaktoren zurückschrecken. (Bauer et. al. 2012: 36)

2.2. Hindernisse für die Digitalisierung

Tradierte Denkweisen existieren weiterhin in vielen Betrieben. Diese können Digitalisierung und damit eventuell einhergehende positive wirtschaftliche Effekte für den Bürobereich verhindern. Strukturen vieler, gerade großer Betriebe stammen noch aus dem vergangenen Jahrhundert und sind seit der Gründung dieser Betriebe historisch mitgewachsenen. (Leichsenring 2017) Bei den zurzeit diskutierten innovativen Arbeitsformen im digitalen Zeitalter geht es um Formen des kooperativen Arbeitens, um die eigene Verantwortungsübernahme für das Arbeitshandeln der Beschäftigten und um Arbeitszeitsouveränität. (Ahlers et. al. 2017: 7) Viele Betriebe werden jedoch durch traditionelle Organisationsstrukturen und veraltete IT-Systeme daran gehindert Digitalisierungschancen zu nutzen und diese neuen Arbeitsformen einzuführen. Eine Bereitschaft zur Veränderung kann erst dann entstehen, wenn kulturelle und strukturelle Aspekte der Digitalisierung angepasst werden. (Leichsenring 2017)

3. Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern

Das Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg – Essen ermittelte, dass in den letzten 30 Jahren die Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter zugenommen hat. (Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg – Essen 2015) Laut dem Statistischen Bundesamt lag die Erwerbstätigenquote der Frauen 2017 bei 75,2 Prozent. Frauen gehen jedoch nach wie vor seltener einer Erwerbstätigkeit nach als Männer, deren Erwerbstätigenquote lag 2017 bei 83,1 Prozent. (Statistisches Bundesamt 2019) Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit erfolgte außerdem größtenteils über die Teilzeitbeschäftigung, während die Vollzeitbeschäftigung etwas zurückging. Viele Frauen arbeiten in Teilzeit, atypischen oder prekären Beschäftigungsverhältnissen sowie in Branchen mit niedrigen Entlohnungen. Dabei geben viele Frauen an, gerne mehr arbeiten zu wollen, können dies aber durch fehlende Bildungs- und Betreuungsinfrastruktur oder hohe Hürden im Arbeitsmarkt nicht. (Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg – Essen 2015). In den Berufsfeldern: Pflege, Reinigung, Erziehung und in einfachen Büroarbeiten sind größtenteils Frauen vertreten, während Männer meistens in technischen und verarbeitenden Berufen sowie in übergeordneten Büroberufen tätig sind. (Hausmann, Kleinert 2014: 1-3)

4. Geschlechtersegregation im Bürobereich

Im Bürobereich sind Frauen und Männer tätig, die Geschlechter unterscheiden sich jedoch jeweils in den Tätigkeiten, welche sie ausüben. Laut einer Studie des IMU Instituts sind Frauen größtenteils im Sekretariat, in der Assistenz und in der Sachbearbeitung tätig während Männer im Bereich der Team- und Projektleitung überwiegen. Es herrscht demnach eine Geschlechtersegregation vor und Männer führen höherwertige Arbeit aus, verbunden mit besseren Verdienst- und Karrierechancen. (Seibold, Stieler 2016: 40)

4.1. Auswirkungen der Digitalisierung auf die geschlechtsspezifischen Tätigkeiten im Bürobereich

Welche Auswirkungen die Digitalisierung auf administrative Bürotätigkeiten haben wird, ist Gegenstand wissenschaftlicher Diskussion. (Seibold, Stieler 2016: 4f.) Das Weltwirtschaftsforum prognostiziert, dass einfache verwalterische Bürotätigkeiten, in

welchen größtenteils Frauen tätig sind, im Zuge der Digitalisierung überflüssig werden und wegfallen könnten. (Wildfeuer 2016: 22). Durch neue digitale Techniken könnten Routinetätigkeiten, wie zum Beispiel das Protokollieren von Telefonaten oder Meetings automatisiert werden. Insbesondere diese Tätigkeiten mit sich wiederholenden Abläufen, wie Verwaltungsarbeiten, das Berichtswesen oder die Sachbearbeitung weisen eine hohe Wahrscheinlichkeit auf im Rahmen der Digitalisierung substituiert zu werden, denn diese Arbeiten sind technisch ersetzbar. Interaktive und analytische Tätigkeiten können jedoch nur mit zusätzlicher Unterstützung von Menschen ausgeübt werden und viele wichtige Entscheidungen müssen ebenfalls von Menschen getroffen werden. Die Team- oder Projektleitung in einem Unternehmen kann demnach nicht gänzlich technisch ersetzt werden. Jene Tätigkeiten, welche eine hohe Automatisierungswahrscheinlichkeit aufweisen, werden größtenteils von Frauen ausgeübt und verfügen oft über ein niedriges bis mittleres Anforderungsniveau. Andere Tätigkeiten mit einem hohen Anforderungsniveau, zum Beispiel die Team- oder Projektleitung, wo größtenteils Männer tätig sind, weisen - wie bereits erwähnt - ein niedrigeres Substituierbarkeitspotenzial auf. Einige Studien besagen jedoch ebenfalls, dass durch die Digitalisierung neue Tätigkeiten in bereits bestehenden Berufen aufkommen werden. Bestimmte Aufgabenbereiche werden im Zuge der Digitalisierung an Relevanz gewinnen, zum Beispiel werden mehr IT-Betreuer*innen gebraucht. (Seibold, Stieler 2016: 15f.)

4.2. Neue/veränderte Kompetenzen im Zuge der Digitalisierung zur Überwindung der Geschlechtersegregation im Bürobereich

Aufgrund der oben genannten Prognosen ist es für Erwerbstätige, insbesondere für Frauen, welche einfache Bürotätigkeiten ausüben, wichtig über digitale Kompetenzen zu verfügen um neue bzw. veränderte Tätigkeiten übernehmen zu können.

(Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2017: 35) Die zurzeit am Arbeitsmarkt nachgefragten Fähigkeiten und Qualifikationen werden sich zukünftig verändern, ergänzt oder auch ersetzt werden müssen.

(Wittpahl 2016: 99f.) In Zukunft werden mehr IT-Anwendungen und Software-Programme an den Arbeitsplätzen eingeführt werden und mit diesen Techniken umgehen zu können, wird zunehmend wichtiger. (Seibold, Stieler 2016: 8) Frauen, welche über digitale Kompetenzen verfügen, könnten die Digitalisierung als ihre Chance nutzen. (Wittpahl 2016: 99f.)

Der weltweit größte Managementberatungs-, Technologie- und Outsourcing-Dienstleister Accenture entwickelte in der Studie „Getting to equal“ das Digital Fluency Modell. Anhand dieses Modells können Zusammenhänge zwischen der beruflichen Situation von Frauen und digitalen Kompetenzen deutlicher aufgezeigt werden. Digital Fluency wird hier definiert als der Umfang in dem Männer wie Frauen digitale Technologien im Alltag nutzen, um sich zu vernetzen, sich Wissen anzueignen und effektiver zu agieren. Der Grad der Digital Fluency wird anhand verschiedener Faktoren gemessen. Zum Beispiel die Verfügbarkeit eines Smartphones, die Häufigkeit der Internetnutzung usw. Somit soll unter anderem ermittelt werden, welcher Zusammenhang zwischen digitaler Kompetenz und dem Berufsweg vorliegt und ob dieser bei Frauen und Männern unterschiedlich ausgeprägt ist. Der Untersuchung nach liegt ein Zusammenhang zwischen Digital Fluency, dem Bildungsniveau, der Beschäftigungsfähigkeit und den beruflichen Aufstiegschancen vor. Der Zusammenhang zwischen Digital Fluency und dem Bildungsniveau ist bei Frauen stärker, als bei Männern. Demnach sind Frauen in der Lage ihre digitalen Kompetenzen konsequenter in Bildungserfolg umzusetzen als Männer, denn Frauen erreichen mit wenigen digitalen Kompetenzen höhere Qualifikationen als Männer. Ein weiteres Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass Frauen mit zusätzlicher digitaler Kompetenz mehr neue Berufschancen eröffnet werden, als Männern. (Babylon 2016: 5-7) Laut dieser Studie können Frauen digitale Kompetenzen in beruflichen Erfolg umsetzen. Im Zuge der Digitalisierung werden sich die Arbeitsbedingungen nach und nach verändern und Frauen, welche über digitale Kompetenzen verfügen, könnten diese Möglichkeit nutzen, um beruflich aufzusteigen. Digitale Kompetenzen könnten demnach dazu beitragen, die beruflichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern anzupassen und die Geschlechtersegregation im Bürobereich abzubauen. Weiterhin haben Frauen, welche in Bürotätigkeiten mit einem hohen Automatisierungsrisiko vertreten sind, durch die Aneignung digitaler Kompetenzen die Chance andere Tätigkeiten zu übernehmen und dem Verlust des Arbeitsplatzes zu entgehen.

Die digitalen Kompetenzen der Beschäftigten in den Büros der Zukunft, sind an Techniknutzung gebunden, d.h. Arbeiten mit Computern, mobilen Endgeräten und entsprechender Software (zum Beispiel auch Social Enterprise Software). Im Zuge der Digitalisierung gewinnen jedoch nicht nur technische Kompetenzen an

Bedeutung, sondern auch soziale und kommunikative, sowie Fähigkeiten zum Selbstmanagement und zur Verantwortungsübernahme. (Schulenburg 2016: 16) Ein Großteil der Frauen, welche im Bürobereich arbeiten, verfügen bereits aufgrund ihrer Sozialisierungserfahrungen über einige Kompetenzen, die für die Digitalisierung im Büro notwendig sind, wie zum Beispiel strukturiertes Arbeiten, Flexibilität, Informationsmanagement und Teamfähigkeit. Demnach können viele Frauen wichtige Kompetenzen einbringen, um Digitalisierung in administrativen Bereichen voranzutreiben. Dabei trägt die Nutzung ihres Potentials zur Zukunftsfähigkeit von, insbesondere kleineren Betrieben bei, zusätzlich bedingt dies wiederum eine Verbesserung der beruflichen Position der Frauen und geschlechterbedingte Unterschiede im Berufsleben könnten abgebaut werden. (Ahlers, Lott 2017: 17f.)

4.3. Herausforderungen bei der Nutzung der Kompetenzen

Beide Kompetenzfelder, die überfachlichen – über die viele Frauen bereits verfügen – sowie die fachlichen, die Frauen sich zum Teil noch aneignen müssen, sind für die Digitalisierung von Bedeutung. Frauen können die beschriebenen digitalen Kompetenzen (fachliche) erlangen, wenn Betriebe das Umfeld hierfür schaffen, d.h. sie entsprechend qualifizieren. Bei den Frauen selber ist es wichtig, dass sie solche Weiterbildungen einfordern und in Anspruch nehmen. In Deutschland gelingt es zurzeit kaum, die Potentiale digitaler Kompetenzen im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt voll zu entfalten. Dies liegt u.a. daran, dass viele der beschäftigten Frauen digitale Technologien in erster Linie für private Zwecke nutzen während Männer diese bereits beruflich einsetzen. Laut der Accenture-Studie haben Frauen das Potential digitale Kompetenzen in beruflichen Erfolg umzusetzen. (Babylon 2016: 10f.) Bisher gelingt es jedoch noch nicht ausreichend, ihre digitalen Potentiale beruflich optimal zu nutzen. Ursachen dafür liegen in den Betrieben, der Gesellschaft und der Politik, aber auch bei den Frauen selbst. Gerade Klein- und Mittelbetriebe nutzen moderne Informationstechnologien unterdurchschnittlich häufig und messen Digitalisierung keine hohe Bedeutung für den eigenen Betrieb bei. Dies liegt u.a. daran, dass Klein- und Mittelbetriebe, d.h. die dortigen Führungskräfte bzw. Unternehmer selbst nicht ausreichend qualifiziert sind. (Lichtblau, Schleiermacher, Goecke, Schützdeller 2018: 5) Weiterhin trauen einige Führungskräfte den Frauen nicht zu, dass sie bereits über digitale Grundkompetenzen verfügen, da der kompetente Umgang mit IT nicht zu den im Frauenbild verankerten weiblichen

Stärken zählt. Jedoch mangelt es häufig auch bei den Frauen selbst an Vertrauen in die eigenen (IT-)Fähigkeiten, da sie die wichtige Verknüpfung zwischen, durch Sozialisation vorhandenen und digital nutzbaren Kompetenzen und nötigen Voraussetzungen für erfolgreiche berufliche IT-Nutzung oft nicht allein herstellen können. Im beruflichen Umfeld erhalten sie dafür kaum Unterstützung. (Babylon 2016: 12)

Digitalisierung bedingt ein ständiges Weiterlernen. Die bfw-Trendanalyse: „Berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland 2016“ zeigt, dass Weiterbildungen überwiegend privat finanziert werden. Betriebe investieren gerade für Frauen selten in berufliche Weiterbildung. Hierzu kommen organisatorische Gründe, die einer Weiterbildung entgegenstehen könnten: Beschäftigte, die beruflich stark eingebunden sind, haben während der Arbeitszeit häufig keine Kapazitäten, was bedeutet, dass sie Weiterbildungen während ihrer Freizeit absolvieren müssten. Frauen, die dauerhaft zur Berufstätigkeit Sorgearbeit leisten, werden hier ebenfalls wenig Spielraum für eine Weiterbildung haben. (Roggenkamp 2016: 83) Ob Freistellungen durch Betriebe erfolgen, bleibt zu hoffen.

5. Verschiedene Arbeitszeitmodelle für Frauen und Männer

Die Arbeitszeit stellt einen entscheidenden Faktor dar, wenn es darum geht die Erwerbsarbeit und andere Lebensbereiche in Einklang zu bringen. Des Weiteren hängen Arbeitszeit und Entgelt für eine Erwerbstätigkeit zusammen. Die Arbeitszeiten von Frauen und Männern weisen erhebliche Unterschiede auf. Frauen arbeiten demnach deutlich kürzer als Männer, was darauf zurückzuführen ist, dass Frauen häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Fast jede zweite Frau in Deutschland ist heutzutage in einer Beschäftigung unterhalb der Vollzeit tätig. Dabei arbeiten Mütter deutlich häufiger in Teilzeit als Väter. Für viele Frauen stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, im Besonderen, wenn noch kleine Kinder zu betreuen bzw. zu versorgen sind, ein großes Problem dar. Teilzeitarbeit kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, das erzielte Einkommen in Teilzeitbeschäftigungen fällt jedoch meistens sehr gering aus und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten sind nur selten vorhanden. (Klenner, Lillemeier 2015: 1) Dieses Gender Time Gap zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten ist relevant, da dies für Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern, für mangelnde

Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen und für die unzureichende Altersabsicherung vieler Frauen mitverantwortlich ist. (Klenner, Lott 2017: 9)

5.1. Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitszeitmodelle im Bürobereich

Bezüglich der Arbeitszeitmodelle könnte sich die Digitalisierung insbesondere für Frauen in administrativen Bürotätigkeiten positiv auswirken. Die Möglichkeit flexibler zu arbeiten, zum Beispiel von zu Hause aus (Home-Office), gewinnt im Zuge der digitalen Transformation zunehmend an Bedeutung. Gerade verwalterische Tätigkeiten und Büroarbeiten können in der Regel in Heimarbeit ausgeführt werden. Für viele Frauen könnte diese Möglichkeit die Lösung für das Vereinbarkeitsproblem von Beruf und Familie darstellen und gleichzeitig – im Gegensatz zur Teilzeitarbeit – zu einer gewollten Verlängerung der Arbeitszeit führen, was wiederum positive Auswirkungen auf Verdienst und Karrierechancen haben könnte. (Babylon 2016: 11f.). Moderne Technologien, virtuelle Assistenten und intelligente Maschinen ermöglichen mehr Freiheiten bezüglich der Arbeitszeitgestaltung. Durch mehr flexible Arbeitsformen könnte die Motivation der Beschäftigten erhöht und damit bessere Arbeitsergebnisse erzielt werden. Flexible Arbeitsformen können sich auf zeitliche Flexibilität und auf räumliche Flexibilität beziehen. Räumliche Flexibilität könnte ermöglichen, dass Beschäftigte ortsunabhängig arbeiten können und nicht mehr zur Anwesenheit am Arbeitsplatz verpflichtet sind. (Balzer et. al. 2016: 16f.) Flexibles Arbeiten könnte ebenfalls Auswirkungen auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes haben. Das Büro der Zukunft könnte demnach ein Ort der Begegnung und des Austausches werden. Aufgrund von mobilem und ortsunabhängigem Arbeiten wären nicht mehr alle Beschäftigten täglich im Büro und die Bürofläche könnte effizienter genutzt werden. Zum Beispiel könnte diese verkleinert werden und mehrere Beschäftigte, welche zu unterschiedlichen Zeiten präsent sind könnten sich einen Schreibtisch teilen. Die Möglichkeit des Home-Office wird von den meisten Beschäftigten als flexible Arbeitsform präferiert, hinsichtlich der Möglichkeit Berufs- und Privatleben miteinander kombinieren zu können. (Diehl et. al. 2016: 25f.)

5.2. Flexibles Arbeiten im Zuge der Digitalisierung: Home-Office

Die Möglichkeit des Home-Office bietet sich nur in bestimmten Berufen an. Während zum Beispiel im Vor-Ort-Einzelhandel die Möglichkeit der Heimarbeit größtenteils ausgeschlossen ist, können administrative Bürotätigkeiten effizient von zu Hause aus erledigt werden. Dementsprechend könnte von einer physischen Präsenz am Arbeitsplatz Abschied genommen werden und eigenverantwortliches und ergebnisorientiertes Arbeiten könnte in Zukunft im Vordergrund stehen. Jenes erfordert Vertrauen der Führungskräfte in die Beschäftigten der Betriebe. (Wildfeuer 2016: 24f.) Für Frauen mit zusätzlicher Familienverantwortung könnten Home-Office Angebote die Vereinbarkeit von Beruf und Familie positiv beeinflussen. Durch Arbeiten im Home-Office könnten Wegezeiten gespart werden und durch selbstbestimmte Arbeitszeiten könnten zum Beispiel Kinder zur Kita/Schule gebracht bzw. abgeholt werden, ohne dass sich die Öffnungszeiten dieser Einrichtungen mit den vorgegeben klassischen Arbeitszeiten überschneiden. Demnach könnten flexible Arbeitsformen, wie Home-Office und selbstbestimmte Arbeitszeiten ein harmonischeres Familienmanagement ermöglichen. (Lott 2019: 2) Außerdem könnten viele Frauen ihre Arbeitszeiten erhöhen, was in Zeiten des Fachkräftemangels positive Auswirkungen für die Betriebe hätte und der Arbeitsproduktivität zugutekommen würde. Das Gender Time Gap könnte ebenfalls reduziert werden. (Brenke 2016: 95).

Jedoch implizieren flexible Arbeitsformen nicht ausschließlich positive Effekte hinsichtlich der Arbeitssituation vieler Frauen. Durch flexibles Arbeiten erfahren Frauen häufiger Karrierenachteile als Männer, denn selbst bei vergleichbaren Leistungen wird ihnen oftmals ein geringeres Arbeitsengagement seitens der Betriebe (von Führungskräften – aber auch teilweise von Beschäftigten, die Vor-Ort arbeiten) unterstellt. Demnach besteht die Möglichkeit, dass Frauen im Home-Office negativer bewertet werden als Männer. Diese neue Form des Arbeitens könnte diesbezüglich wieder einmal mit Geschlechterstereotypisierungen verbunden sein, was mit Hierarchisierungen einhergehen würde. (Klenner, Lott 2017: 11). Weiterhin empfinden nicht alle Beschäftigten die Verflechtung von Arbeitszeit und Privatleben, welche mit der Möglichkeit des Home-Office auftritt, als positiv. Arbeitszeit und Freizeit werden demnach weniger planbar und von Beschäftigten wird oftmals

erwartet, dass diese auch außerhalb der geregelten Arbeitszeiten erreichbar sind.
(Balzer et. al. 2016: 17)

Letztendlich scheinen für weibliche Beschäftigte jedoch die Vorteile des Home-Office zu überwiegen, da beide Lebensbereiche – Beruf und Privat/Familie – besser kombiniert werden können. Viele Frauen könnten flexibel zu Hause arbeiten, sparen z.B. Wegezeiten, können dadurch ihre Arbeitszeit verlängern und sich somit aus der „Teilzeitfalle“ befreien. Auch Männer könnten von einer Abkehr der Präsenzkultur profitieren, denn es würde mehr Zeit für partnerschaftliche Aushandlungsprozesse existieren. Männer, welche sich mehr um Kinder bzw. um die Familie kümmern möchten, hätten somit bessere Chancen dazu. Wenn sich solche Arbeitsformen verbreiten würden und beide Geschlechter die Möglichkeit hätten, ohne Vorurteile in diesen tätig zu werden, besteht zudem die Aussicht, dass heutige Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung, wie Teilzeitarbeit, nicht mehr stigmatisiert werden, da flexibles und ortsunabhängiges Arbeiten bzw. nur gelegentliche Präsenz am Arbeitsplatz, zur Normalität wird. (Klenner, Lott 2017: 10) Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle, welche im Zuge der Digitalisierung an Bedeutung gewinnen, könnten sich demnach positiv auf die Arbeitssituation vieler Frauen auswirken.

5.3. Mögliche Hindernisse bei der Durchsetzung des Home-Office

Deutlich wurde bereits, dass durch die Digitalisierung im Bürobereich ein flexibles Arbeiten in Raum und Zeit für Frauen wesentlich besser funktionieren könnte, als präsenzorientiertes Arbeiten. Trotz dieser Perspektive dominiert in deutschen Betrieben – im Besonderen in Kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – weiterhin präsenzorientiertes Arbeiten. (Brenke 2016: 98) Zudem hat Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier im März 2019 die Pläne von Arbeitsminister Wolfgang-Hubertus Heil für ein Recht auf Homeoffice abgelehnt. (o.V. 2019) Laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) könnten bereits 40 Prozent der Beschäftigten in Deutschland von zu Hause aus arbeiten, diese Möglichkeit nutzen zurzeit jedoch lediglich zwölf Prozent der 30.000 Befragten gelegentlich. In den meisten Fällen scheitert eine vermehrte Nutzung an den Vorgesetzten. (Brenke 2016: 100f.) In vielen Betrieben sind nur vereinzelte Tage festgelegt, an denen Home-Office erlaubt ist, auch die Uhrzeiten, zu welchen die Beschäftigten arbeiten sollen, um erreichbar zu sein, sind von den Betrieben oftmals

fest vorgegeben. In vielen Fällen gestatten Betriebe ihren Mitarbeitern nur einen Tag Home-Office in der Woche. Viele Gründe, welche Betriebe gegen Home-Office angeben, scheinen zumindest für den Bürobereich nicht recht zu überzeugen. Laut Bitkom-Studie geben 65 Prozent der befragten Betriebe an, dass Home-Office nicht für alle Beschäftigten möglich ist und dass die Möglichkeit nicht eingeführt wird, um niemanden ungleich zu behandeln. 58 Prozent vertreten die Ansicht, dass ohne einen direkten Austausch mit Beschäftigten die Arbeitsproduktivität sinken würde und 55 Prozent geben an, dass Home-Office generell nicht vorgesehen sei. (Busch, Pauly 2019) Zurzeit sind selbstbestimmte Arbeitszeiten meist Beschäftigten in Führungspositionen vorbehalten, was größtenteils männliche Beschäftigte betrifft. Dies liegt oftmals an vorherrschenden traditionellen Denkmustern der Betriebe, welche Modelle, wie selbstbestimmte Arbeitszeiten aufgrund aufwendiger Kontrollmöglichkeiten ablehnen. Den Betrieben fehlen Handlungsunterstützungen, um das Büro der Zukunft digital gestalten zu können, demnach können nur wenige Fortschritte erreicht werden. Für die jeweiligen Spezifika der einzelnen Berufsgruppen müssen passende Konzepte erstellt werden, denn mehr Chancengleichheit für Frauen im Beruf wird sich nicht von selbst einstellen. Weiblichen Beschäftigten müssen Möglichkeiten zur Verbesserung der Work-Life-Balance und zur Gleichstellung der Geschlechter zur Verfügung gestellt werden, dann liegt es an ihnen diese Möglichkeiten in Anspruch zu nehmen. (Klenner, Lott 2017: 12)

6. Fazit: Digitalisierung als Chance oder Risiko für Frauen in administrativen Bürotätigkeiten?

Digitalisierung wird die Arbeitswelt in Zukunft maßgeblich umgestalten, insbesondere im Bürobereich kann die digitale Transformation zu einigen Änderungen führen. Das „digitale Büro“ ist auf dem Vormarsch, bereits heutzutage sind für viele Unternehmen Techniken und Softwareanwendungen, wie z.B. Videomeetings, Cloud-Technologien und digitale Signaturverfahren kein Neuland mehr. (Biffar 2018: 2) Einige Theorien beschreiben die Digitalisierung als Risiko für Arbeitnehmer*innen und prognostizieren, dass viele von Menschen ausgeführte Tätigkeiten automatisiert und durch neue Technologien ersetzt werden könnten. Andere Theorien sehen die Digitalisierung als Chance, insbesondere für Frauen, welche im Vergleich zu Männern in der Arbeitswelt häufig benachteiligt sind.

Im Bürobereich sind Frauen größtenteils in allgemeinen Büro- und Assistenzaufgaben, wie bereichsbezogene kaufmännisch-verwaltende Tätigkeiten sowie Korrespondenz tätig. Männer hingegen übernehmen oft betriebswirtschaftliche Aufgaben in leitenden kaufmännischen Funktionen wie z. B. Marketing und Absatz, Beschaffung und Bevorratung, Leistungsabrechnung. (Seibold, Stieler 2016: 40) Die Digitalisierung könnte für Frauen in diesen Bereichen ein Risiko darstellen, da Routinetätigkeiten, wie sie in der Verwaltungsarbeit, dem Berichtswesen oder der Sachbearbeitung üblich sind, im Zuge der digitalen Transformation automatisiert werden könnten. Tätigkeiten, wie leitende kaufmännische Funktionen, welche größtenteils von Männern ausgeübt werden, verfügen über kein sehr hohes Substituierbarkeitspotenzial, denn eigenständiges und verantwortungsvolles menschliches Handeln ist für diese Tätigkeiten essentiell. Jedoch kann im Zuge der Digitalisierung nicht bloß von der Substitution bestimmter Tätigkeiten gesprochen werden. Viele Aufgabenbereiche werden sich verändern und neue Tätigkeiten werden hinzukommen, zum Beispiel werden in einem Großteil der Betriebe mehr IT-Betreuer*innen gebraucht. (Seibold, Stieler 2016: 15f.) Hinsichtlich der Digitalisierung und den damit einhergehenden neuen oder veränderten Tätigkeiten ist es von großer Wichtigkeit über bestimmte Kompetenzen zu verfügen. (Wittpahl 2016: 99f.) Nach einer Studie der Unternehmensberatung Accenture können Frauen digitale Kompetenzen besser in Bildungserfolg umsetzen als Männer, außerdem werden ihnen mehr neue Berufschancen eröffnet, wenn sie über digitale Kompetenzen verfügen. (Babylon 2016: 5-7) Für viele Frauen ergibt sich demzufolge eine Chance der Geschlechtersegregation im Bürobereich entgegenzuwirken. (Wittpahl 2016: 99f.) Weiterhin gewinnen im Zuge der Digitalisierung auch soziale und kommunikative Kompetenzen, die Fähigkeit zum Selbstmanagement und der Verantwortungsübernahme an Bedeutung. Viele Frauen verfügen aufgrund ihrer Sozialisationserfahrungen bereits über solche Kompetenzen, woraus sich in Kombination mit Digitalisierungsanforderungen wiederum höhere Aufstiegs- und Karrierechancen ergeben. (Ahlers, Lott 2017: 17f.) Diese Chance der Digitalisierung, welche zum Abbau der Geschlechtersegregation im Bürobereich beitragen kann, können Frauen jedoch zurzeit häufig noch nicht nutzen. Ursachen dafür liegen in der Gesellschaft, der Politik, den Betrieben oder den Frauen selbst. In vielen kleinen und mittleren Betrieben herrschen tradierte Denkweisen vor und demnach wird der Digitalisierung keine hohe Bedeutung beigemessen. (Lichtblau, Schleiermacher,

Goecke, Schützdeller 2018: 5) Weiterhin investieren Betriebe für weibliche Beschäftigte selten in Weiterbildung (Roggenkamp 2016: 83) und zahlreiche Frauen trauen sich den kompetenten Umgang mit IT nicht zu. (Babylon 2016: 12) Die Digitalisierung könnte für viele Frauen eine Chance darstellen und dazu beitragen die Geschlechtersegregation im Bürobereich abzubauen, jedoch müssen Frauen diese Chance nutzen können. Dazu ist Sensibilisierung und gezielte Qualifizierung von Frauen notwendig. Betriebe müssen die Chancen, welche durch die digitale Transformation aufkommen, erkennen und den Ausbau der digitalen Kompetenzen von Frauen gezielt fördern. Für die Frauen selber ist es von Bedeutung, Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten zu haben und diese auch zu nutzen. Von größter Wichtigkeit ist es jedoch, in einem Großteil der Betriebe ein Umdenken zu bewirken, denn traditionelle Denkweisen können ein Hindernis für die Digitalisierung darstellen. Nur wenn Betriebe diese Denkweisen überwinden, ist es für Frauen möglich vorhandene Potentiale zu nutzen, sich zusätzlich nötige Kompetenzen anzueignen, beruflich aufzusteigen und zum Abbau der Geschlechtersegregation beizutragen.

Auch im Hinblick auf die Arbeitszeitmodelle kann die Digitalisierung als Chance gesehen werden. Frauen sind heutzutage häufiger als Männer in Teilzeit tätig, was für die Betroffenen geringe Aufstiegschancen und ein niedrigeres Entgelt zur Folge haben kann. Frauen, welche Familie und Beruf miteinander vereinbaren müssen, haben wenige Alternativmöglichkeiten zur Teilzeitarbeit. (Klenner, Lott 2017: 9) Flexiblere Arbeitsformen, welche im Zuge der Digitalisierung zunehmend an Bedeutung gewinnen, könnten hier Abhilfe schaffen. Insbesondere die Möglichkeit des Home-Office - verbunden mit flexiblen Arbeitszeiten - könnte die Arbeitssituation von vielen Frauen in administrativen Bürotätigkeiten verbessern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie könnte demnach erheblich erleichtert werden. (Lott 2019: 2) Gleichzeitig bietet sich für viele Frauen durch die Heimarbeit die Möglichkeit ihre Arbeitszeiten und damit auch ihre beruflichen Aufstiegschancen zu erhöhen. Die Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern könnten dadurch reduziert werden. (Brenke 2016: 95) Jedoch birgt auch die Möglichkeit des Home-Office ein Risiko. Frauen wird oftmals ein geringeres Arbeitsengagement unterstellt, selbst wenn sie die gleichen Leistungen, wie männliche Beschäftigte erzielen. Die Möglichkeit, dass Frauen im Home-Office ebenfalls negativer bewertet werden als Männer kann nicht ausgeschlossen werden. (Klenner, Lott 2017: 11) Weiterhin wird

durch die Möglichkeit des Home-Office die strikte Trennung zwischen Arbeit und Privatleben aufgehoben. Da Betroffene zu Hause arbeiten, könnten Vorgesetzte zum Beispiel verlangen, dass diese jederzeit erreichbar sein müssen, was wiederum mit einer größeren Belastung für die Beschäftigten einhergehen könnte. (Balzer et. al. 2016: 17)

Letztendlich überwiegen jedoch die Vorteile der Möglichkeit des Home-Office für Frauen, Beruf und Familie sind demnach besser zu vereinbaren und Geschlechterdifferenzen könnten abgebaut werden. Jedoch scheitert die Einführung des Home-Office in vielen Betrieben an den Vorgesetzten. (Brenke 2016: 100f.) Ein möglicher Grund dafür könnte sein, dass es vielen Vorgesetzten an Möglichkeiten der Kontrolle mangelt und diese ihren Mitarbeitern nicht genug Vertrauen entgegenbringen, um die Heimarbeit umzusetzen. (Wildfeuer 2016: 25f.) Selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Arbeiten bleibt zurzeit noch meist Personen in Führungspositionen vorbehalten, in diesen sind Frauen jedoch seltener als Männer vertreten. Erneut ist ein Umdenken in den Betrieben notwendig, den Mitarbeiter*innen muss ein Vertrauensvorschuss gewährt werden, um die Möglichkeit des Home-Office erfolgreich umsetzen zu können und damit die Chancengleichheit von Frauen und Männern auszubauen. (Klenner, Lott 2017: 12)

Digitalisierung wird in Zukunft das alltägliche Leben, sowie den Berufsalltag der Bevölkerung massiv beeinflussen. Eine genaue Vorstellung vom Büro der Zukunft haben jedoch i.d.R., wenn überhaupt, nur große Betriebe. (Diehl et. al. 2016: 33)

Betriebe und Männer wie Frauen müssen sich von tradierten, gewohnten Denk- und Arbeitsmustern verabschieden um die Chancen, welche die Digitalisierung bietet, erfolgreich nutzen zu können. Dafür ist bei allen Überzeugung und das Verlassen eingetretener Pfade notwendig. Klare Ziele der Frauenförderung und der Abbau von unbewussten Benachteiligungen gehören dazu. Mehr Selbstbestimmung über Arbeitsort, -beginn und -ende können der Vereinbarkeit von Familienmanagement und Erwerbsarbeit dienen. Zusätzlich sollten Politik und Gesellschaft zum Abbau kultureller Hürden beitragen, indem sie beispielsweise verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten schaffen. Gesetzliche Initiativen, wie die Förderung

der Vätermonate und deren bessere Anerkennung in Betrieben und Gesellschaft könnten ebenfalls einen Kulturwandel beschleunigen.

Digitalisierung könnte das Potential für mehr Geschlechtergerechtigkeit bieten. Dabei muss Digitalisierung jedoch als sozialer Prozess gesehen und gestaltet werden. Passiert dies nicht, besteht die Gefahr, dass sich die zuvor dargestellten Geschlechterungleichheiten verfestigen.

7. Literaturverzeichnis

- Ahlers, Elke; Klenner, Christina; Lott, Yvonne; Maschke, Manuela; Müller, Annekathrin; Schildmann, Christina; Voss, Dorothea; Weusthoff, Anja (2017). Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt. Diskussionspapier für die Kommission „Arbeit der Zukunft“. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Ahlers, Elke & Lott, Yvonne (2017). Führt selbstorganisierte Arbeit in Zeiten der Digitalisierung zu gesünderen und besseren Arbeitsbedingungen? In Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt. Diskussionspapier für die Kommission „Arbeit der Zukunft“ (S. 16-23). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Babylon, Sandra (2016). Getting to equal. Schließt Digitalisierung die Geschlechterlücke? Kronberg: Accenture.
- Balzer, Yvonne et. al. (2016). Arbeiten 4.0. Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitswelt von morgen. Düsseldorf: BVDW.
- Bauer, Wilhelm; Rief, Stefan; Kelter, Jörg; Haner, Udo-Ernst; Jurecic, Mitja (2012). Arbeitswelten 4.0. Wie wir morgen arbeiten und leben. Stuttgart: Fraunhofer Verlag.
- Biffar, Jürgen (2018). Bitkom Digital Office Index 2018. Eine Studie zur Digitalisierung von Büro- und Verwaltungsprozessen in deutschen Unternehmen. Berlin: Bitkom e.V..
- Busch, Christoph & Pauly, Bastian (2018). Vier von zehn Unternehmen setzen auf Homeoffice. Zugriff am 01.03.2019. Verfügbar unter: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Vier-von-zehn-Unternehmen-setzen-auf-Homeoffice>.
- Brenke, Karl (2016). Home Office: Möglichkeiten werden bei weiten nicht ausgeschöpft. DIW Wochenbericht, Nr. 5, S. 95-105.
- Diehl, Roman et. al. (2016). Office of the future? Vergleichsstudie zum Büro der Zukunft aus Sicht der Generationen X & Y. Frankfurt am Main: Savills Immobilien Beratungs-GmbH.
- Hausmann, Ann-Christin & Kleinert, Corinna (2014). Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB Kurzbericht: Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 14, Nr. 9, S. 1-3.
- Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg – Essen (2015). Entwicklung der Erwerbsbeteiligung seit 1991: Höhere Erwerbstätigenquote bei älteren

als bei jüngeren ArbeitnehmerInnen. Zugriff am 18.02.2019. Verfügbar unter:
http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV15a_Grafik_Monat_10_2015.pdf.

- Jung, Sven & Rürup, Bert (2017). Digitalisierung: Chance auf neues Wachstum. In Alexandra Hildebrandt & Werner Landhäußer (Hrsg.), CSR und Digitalisierung. Der digitale Wandel als Chance und Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft (S.3-21). Berlin: Springer Verlag.
- Klenner, Christina & Lillemeier, Sarah (2015). Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Ergebnisse aus dem WSI Gender Daten Portal. WSI Report, Nr. 22, S. 1-64.
- Klenner, Christina & Lott, Yvonne (2017). Wie kann flexibles Arbeiten für die Verbesserung der Work-Life-Balance genutzt werden? In Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt. Diskussionspapier für die Kommission „Arbeit der Zukunft“ (S. 9-15). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Kreidenweis, Helmut (2018). Sozialwirtschaft im digitalen Wandel. In Helmut Kreidenweis (Hrsg.), Digitaler Wandel in der Sozialwirtschaft: Grundlagen - Strategien – Praxis (S.11-27). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Leichsenring, Hansjörg (2017). Die wichtigsten Hindernisse der digitalen Transformation – Infografik. Digitalisierungshürden und wie man ihnen am besten begegnet. Zugriff am 05.03.2019. Verfügbar unter: <https://www.der-bank-blog.de/hindernisse-digitale-transformation/studien/digitalisierung/30511/>.
- Lichtblau, Karl; Schleiermacher, Thomas; Goecke, Henry; Schützdeller, Peter (2018). Digitalisierung der KMU in Deutschland. Konzeption und empirische Befunde. Köln: IW Consult.
- Lott, Yvonne (2019). Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitszeitarrangements nutzen. WSI Report, Nr. 47, S. 1-5.
- O.V. (2019). Altmaier gegen Recht auf Homeoffice. Zugriff am 10.03.2019. Verfügbar unter: <https://www.tagesschau.de/inland/altmaier-homeoffice-101.html>.
- Roggenkamp, Martin (2016). Trendanalyse. Berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Erkrath: bfw.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2017). Für eine zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik. Jahresgutachten 17/18. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

- Schulenburg, Mathias (2016). Zukunft der Arbeit. Innovationen für die Arbeit von morgen. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
- Schwahn, Florian; Mai, Christoph-Martin; Braig, Michael (2018). Arbeitsmarkt im Wandel – Wirtschaftsstrukturen, Erwerbsformen und Digitalisierung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Seibold, Bettina & Stieler, Sylvia (2016). Digitalisierung der Bürotätigkeiten. Stuttgart: IMU Institut GmbH.
- Sonnenschein, Martin (2016). Wie werden wir morgen leben? Berlin: Tempus Corporate.
- Statistisches Bundesamt (2018). Ausstattung privater Haushalte mit Informations- und Kommunikationstechnik – Deutschland. Zugriff am 18.02.2019. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Gesellschaft-Staat/EinkommenKonsumLebensbedingungen/AusstattungGebrauchsguetern/Tabellen/Infotechnik_D.html.
- Statistisches Bundesamt (2019). Erwerbstätigkeit von Frauen: Deutschland mit dritthöchster Quote in der EU. Zugriff am 18.02.2019. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/BevoelkerungSoziales/Arbeitsmarkt/ArbeitsmarktFrauen.html>.
- Wildfeuer, Helene (2016). Digitalisierte Welt: Frauen 4.0 – rund um die Uhr vernetzt? Chancen erkennen, Risiken benennen! In Helene Wildfeuer (Hrsg.), Digitalisierte Welt: Frauen 4.0 – rund um die Uhr vernetzt? (S. 7-27). Berlin: dbb.
- Wittpahl, Volker (2016). Digitalisierung: Bildung, Technik, Innovation. Berlin: Springer Verlag

