

## ZUKUNFT DER ARBEIT – CHANCEN UND RISIKEN FÜR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT / THE FUTURE OF WORK - OPPORTUNITIES AND RISKS FOR GENDER EQUALITY

Organizer(s)

Brigitte Liebig

Universität Basel, Komitee Geschlechterforschung SGS

Irene Kriesi

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB

Martina Peitz

freischaffend

Isabelle Zinn

Goethe-Universität Frankfurt

Contact: [brigitte.liebig@unibas.ch](mailto:brigitte.liebig@unibas.ch)

Email address for abstract submission: [brigitte.liebig@unibas.ch](mailto:brigitte.liebig@unibas.ch)

### CALL FOR ABSTRACTS

Die Zukunft der Arbeit hat tiefgreifende Auswirkungen auf den gesellschaftlichen Wandel. Die Geschlechterfrage erscheint eng damit verknüpft - gleichermassen als deren Folge wie als zentrale Einflussgrösse ihrer Entwicklungen. Ein systematischer Einbezug der Geschlechterperspektive erscheint im Rahmen einer Diskussion über zukünftige Arbeit deshalb unerlässlich.

In der Frauen- und Geschlechterforschung werden die aktuellen Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse für Geschlechterverhältnisse und Geschlechtergerechtigkeit bis anhin als «ambivalent» skizziert (Kutzner/Schnier 2017): Die Neuordnung der Arbeitswelt im Zeichen der Digitalisierung und der dazu notwendigen Kompetenzen impliziert gleichermassen Chancen für eine Überwindung traditioneller Geschlechterdifferenzierungen, wie Risiken einer Verschärfung von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben. So können mit dem digitalen Wandel in den (männerdominierte) Branchen des produzierenden Gewerbes (Stichwort «Industrie 4.0») durch Technikentwicklungen neue Partizipations- und Karrierechancen für Frauen entstehen, während im Dienstleistungsbereich, in dem vorwiegend Frauen beschäftigt sind, durch digital getriebene Rationalisierungsprozesse neue Risiken des Arbeitsplatzverlusts entstehen (z.B. Kassiererinnen) (vgl. auch Oliveira 2017). Die Zukunft der Arbeit ist zudem hinsichtlich der Vereinbarkeit von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit zu reflektieren: Studien verweisen hier mit Blick auf den digitalen Wandel auf erhebliche Widersprüche und Spannungsfelder. Einerseits kommen flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit oder Arbeit im Home-Office Bedürfnissen nach einer flexiblen Gestaltung von Arbeits- und Lebenszeit

entgegen. Die Arbeit in der «Crowd» ermöglicht den Generationen «Y» und «Z» alternative, autonome und partnerschaftliche Lebensentwürfe. Auf der anderen Seite steht die Flexibilisierung von Arbeit bekanntermassen für Arbeitszeitverdichtung und wachsende Verfügbarkeitsansprüche der Arbeitgeber, und sie «entgrenzt» Erwerbsarbeit und Privatsphäre. Wie es scheint, werden durch Flexibilisierung und Digitalisierung prinzipiell vorhandenen Möglichkeiten einer egalitäreren Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit oftmals konterkariert, der „Gender Time Gap“ bleibt nach wie vor stabil (Kümmerling/Postels/Slomka 2015).

Die Digitalisierung vollzieht sich in einem kulturellen Raum, der von gesellschaftlichen Normen und somit auch Geschlechternormen geprägt ist. Politisch stellt sich die Frage, wie die Veränderungen mit Blick auf einen geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt wie Care-Arbeit genutzt und gestaltet werden können, um Geschlechtergerechtigkeit zu befördern. Nicht zuletzt stellen sich Fragen zu Modellen sozialer Sicherheit, welche in der Lage sind die endgültige Abkehr vom «Normalarbeitsverhältnis» miteinzubeziehen.

Der Workshop lädt vor dem Hintergrund der hier skizzierten Dimensionen einer 'Zukunft der Arbeit' zu theoretischen Überlegungen und empirischen Arbeiten ein. Willkommen sind unter anderem Beiträge, welche

- Chancen und Risiken der Digitalisierung für Männer und Frauen in unterschiedlichen Branchen und Berufsfeldern untersuchen
- die Auswirkungen des digitalen Wandels auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutieren
- aktuelle Entwicklungen im Bereich der bezahlten Arbeit ins Verhältnis zu Veränderungen von Geschlechterverhältnissen und -normierungen im Bereich unbezahlter Arbeit setzen
- die Rolle der Politik und insbesondere Gleichstellungspolitik (auf staatlicher oder betrieblicher Ebene) hinsichtlich des gegenwärtigen Strukturwandels in der Arbeitswelt und im Privaten thematisieren.

### *English*

The future of work has a profound impact on social change. Gender issues appear to be closely linked to this - both as a consequence of it and as a central factor influencing its development. Systematic inclusion of the gender perspective, therefore, appears essential in the discussion on the future of work. In women's and gender studies, the implications of the current digitization and automation processes for gender relations and gender equality have so far been outlined as "ambivalent" (Kutzner/Schnier 2017): the reorganization of the world of work in the context of digitization potentially implies both opportunities to overcome traditional gender differentiations and risks of aggravating such inequalities in the labor market. Thus, with the digital change in the (male-dominated) branches of the manufacturing industry, new participation and career opportunities for women could emerge as a result of technological developments, while in the service sector, where women are predominantly employed, new risks of job loss (e.g. cashiers) arise as a result of digitally driven rationalization processes (cf. also Oliveira 2017).

The future of work must also be reflected in terms of the compatibility of paid employment and unpaid care work: Here, various studies point to considerable contradictions and areas of tension with regard to digital change. On the one hand, flexible working time models, teleworking or work in the home office meet the need for flexible organization of the life spheres. “Crowd” work enables the generations “Y” and “Z” to have alternative, autonomous and cooperative life plans. On the other hand, the flexibilization of work is known to increase working hours and employers’ growing demands for availability, and moreover it blurs the separation of life spheres. As it seems, flexibilization and digitization often undermines existing possibilities of a more egalitarian division of paid employment and care work, and the gender time gap, therefore, remains stable (Kümmerling/Postels/Slomka 2015).

Digitalization is taking place in a cultural space that is shaped by social and gender norms. The question arises as to how these transformations can be used to promote gender equality, for instance in regard to a gender-segregated labor market in the care work. Last but not least, we must interrogate social security models that are able to include the abandonment of the “standard working relationship”.

Our workshop invites both theoretical and empirical considerations on the future of work. Among other elements, contributions are welcome which

- investigate opportunities and risks of digitization for men and women in different sectors and occupational fields
- discuss the impact of digital change on the articulation of work and family life
- discuss current developments in the field of paid employment in relation to transformations in gender arrangements in unpaid care work
- investigate the role of politics and in particular gender equality policy with regard to the current structural change in the world of work and in the private sphere.