



Wie sich Klassenungleichheiten in die digitale Transformation einschreiben

Das Beispiel Homeoffice und das Forschungsprogramm von DigiCLASS

Isabell Mader, Steffen Niehoff, Hajo Holst

Work. Transform? Repeat!

Session 6: Soziale Ungleichheit(en) in der digitalen Transformation der Arbeit.

1. Kontext

Projekt, Empirie

2. Varianten des pandemiebedingten Homeoffice

Clusteranalyse zur Arbeitsgestaltung des Homeoffice

3. Ungleiche Zugänge zu den Homeoffice-Varianten

3.1 Vertikale und horizontale Ungleichheiten im Zugang (Quanti)

3.2 Qualitative Analyse der Zusammenhänge

4. Zukunft des mobilen Arbeitens

Ausblick

Pandemiebedingtes Homeoffice als einzigartiges Beispiel für Untersuchung der ungleichen Folgen der Digitalisierung bzw. **digitaler Durchdringung von Arbeit**

- Digital durchdrungene Arbeitsform, beispielloses Wachstum des ortsflexiblen Arbeitens während der Pandemie
- Kaum digitale Arbeitsformen, die eine ähnliche Verbreitung aufweisen, um vergleichend die Auswirkungen auf die Beschäftigten zu untersuchen
- Ungleiche Folgen: Forschungsstand verweist auf ambivalente Folgen des Homeoffice für die Beschäftigten, z. B. Vereinbarkeits-/Flexibilitätsgewinne vs. Entgrenzung und Konflikte zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit

Unser Ziel: Systematische Analyse der Ungleichheit im Homeoffice, 1. typische Formen der Arbeitsorganisation und deren Auswirkungen auf Beschäftigte beleuchten, 2. Ungleichheiten im Zugang zu arbeitsorganisatorischen Homeoffice-Varianten

Kooperationsprojekt am Fachgebiet Wirtschaftssoziologie der UOS:

- **Digitalisierung und soziale Klassen (DigiCLASS)**

(Un-)gleiche Digitalisierungserfahrungen, Zukunftserwartungen und arbeitsweltliche Utopien

Laufzeit: seit Januar 2021

Förderung im Rahmen des DFG-Schwerpunktprogramm „Digitalisierung der Arbeitswelten“ (SPP 2267)

- **Arbeitswelt-Monitor**

Arbeiten in der Corona-Krise

Laufzeit: seit März 2020

Gemeinsames Projekt der Universität Osnabrück und der Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen

Mixed-Methods-Design

Verknüpfung qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden in Form von leitfadengestützten Interviews und Online-Beschäftigtenbefragungen

Qualitatives Sample

- problemzentrierte, leitfadengestützte Interviews mit abhängig Beschäftigten (**N=95**) mit zumindest anteiligem Homeoffice während der Pandemie
- Identifikation zentraler Aspekte für die Arbeitsorganisation des Homeoffice und Entwicklung eines Messinstruments für die Beschäftigtenbefragung
- Zusammenhang zwischen Klasse und Arbeitsorganisation

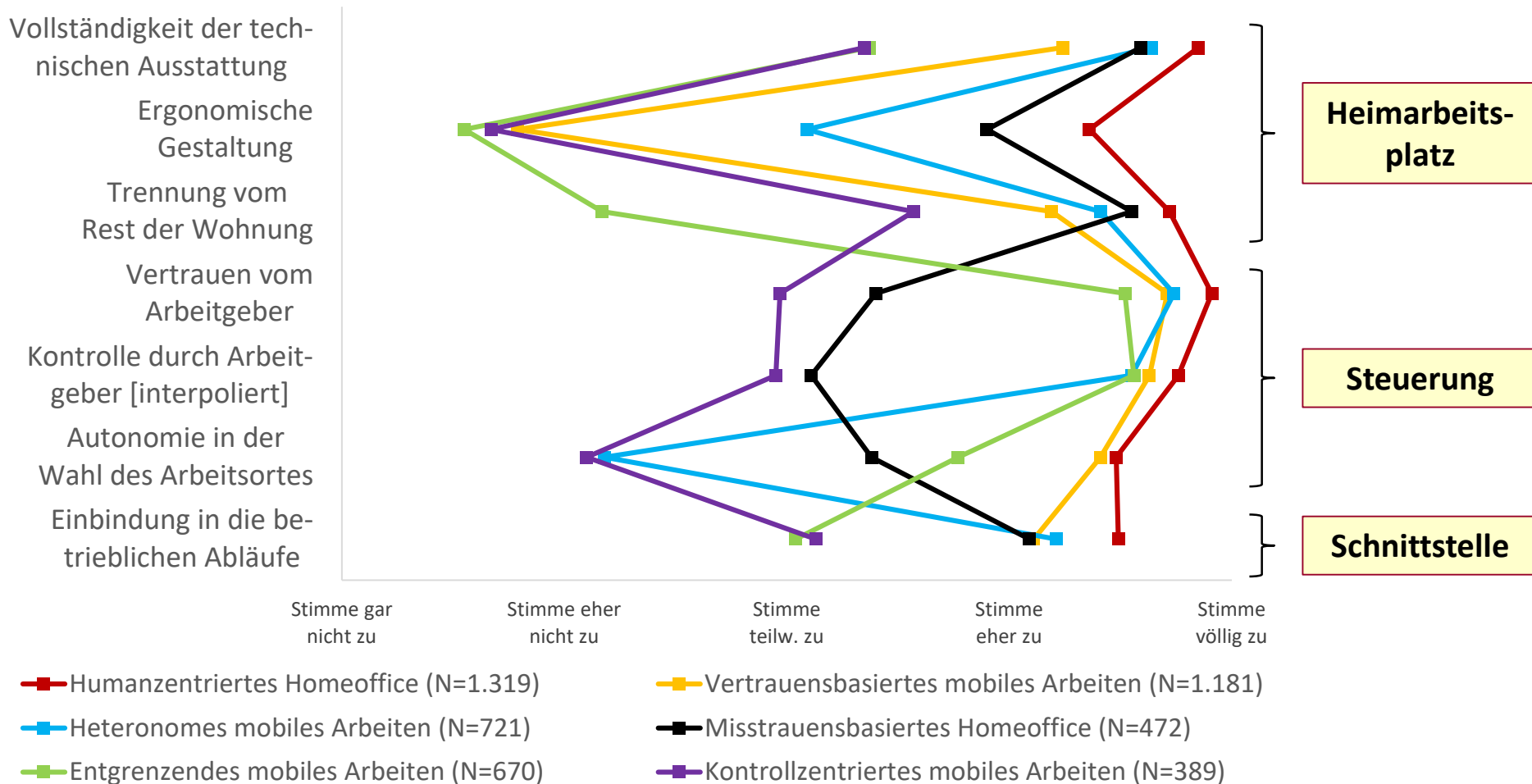
Quantitatives Sample

- aufbauend auf zwei Befragungen (Q2 2021/Q1 2022) mit abhängig Beschäftigten (**N=4.999**), die pandemiebedingt mehr im Homeoffice arbeiten
- Verteilung der Erfahrungen mit Homeoffice und Arbeitsfolgen, sowie Identifikation verschiedener typischer Muster der Organisation des Homeoffice mithilfe einer Clusteranalyse

		Fallzahl (Anteil)
Fallzahl abh. Beschäftigter		10.720
Fallzahl abh. Beschäftigter im Homeoffice		4.999
Geschlecht	Männlich	1.819 (39,3)
	Weiblich	2.790 (60,3)
	Divers	20 (0,4)
Alter	Unter 30 Jahre	385 (8,2)
	30 bis 50 Jahre	2.327 (49,7)
	50 Jahre und älter	1.973 (42,1)
Einkommen	Weniger als 1.500€	440 (9,9)
	1.500€ bis 3.000€	2.534 (57,1)
	3.000€ und mehr	1.461 (32,9)

Varianten des pandemiebedingten Homeoffice

Clusterzentren, abh. Beschäftigte, 2021/2022



	Arbeitsorganisation des Homeoffice	Arbeits- u. Digitalisierungserfahrungen
Humanzentriertes Homeoffice	Vollständig ausgestatteter Arbeitsplatz, vertrauensbasierte Steuerung	Vereinbarkeits- und Autonomiegewinne
Vertrauensbasiertes mobiles Arbeiten	Technisch ausgestatteter Arbeitsplatz, vertrauensbasierte Steuerung	Vereinbarkeitsgewinne und Ergonomiedefizite
Heteronomes mobiles Arbeiten	Technisch ausgestatteter Arbeitsplatz, Autonomiedefizite	Fremdbestimmung und Ergonomiedefizite
Misstrauensbasiertes Homeoffice	Vollständig ausgestatteter Arbeitsplatz, kontrollbasierte Steuerung	Kontrolle und Belastungssteigerungen
Entgrenzendes mobiles Arbeiten	Ausstattungsdefizite, Autonomiedefizite	Entgrenzung und Belastungssteigerungen
Kontrollzentriertes mobiles Arbeiten	Keine Ausstattung, kontrollfixierte Steuerung	Belastungssteigerungen und Autonomieverluste

1. Kontext

Projekt, Empirie

2. Varianten des pandemiebedingten Homeoffice

Clusteranalyse zur Arbeitsgestaltung des Homeoffice

3. Ungleiche Zugänge zu den Homeoffice-Varianten

3.1 Vertikale und horizontale Ungleichheiten im Zugang (Quanti)

3.2 Qualitative Analyse der Zusammenhänge

4. Zukunft des mobilen Arbeitens

Ausblick



Quanti: Zugang zu den HO-Varianten in Abhängigkeit von der Berufsklasse

Vertikale und horizontale Ungleichheiten

→ Bedeutung von Klasse für das Arbeitserleben im HO ist **indirekt**: hat Einfluss auf den Zugang zu den Organisationsvarianten des HO

Quali: Faktoren, die den ungleichen Zugang erklären können. Warum?

1. **Tätigkeitskern**
2. **Digitalisierungsstand**
3. **Arbeitsregulierung**

→ **Qualitative Fallvergleiche**

Fall 1: Content-Managerin (hoch-qualifizierte technische Expertin):

positive Kontinuitätserfahrung, quasi „automatischer“ Wechsel ins humanzentrierte HO

→ **Die drei Faktoren Tätigkeitskern, Digitalisierungsstand und Arbeitsregulierung ergänzen sich positiv**

1. Tätigkeitskern: Eine in ihrem Kernbereich kognitive, technisch-problemlösende Arbeitstätigkeit
2. Digitalisierungsstand: Eine bereits vor der Pandemie sehr umfassende kommunikations- als auch informationstechnische Durchdringung der Arbeitsprozesse
3. Arbeitsregulierung: Eine betriebliche Regulierung der Arbeitsbeziehungen, die die Interessen der Arbeitnehmer*innen berücksichtigt

Typisch für: digital durchdrungene Tätigkeiten hochqualifizierter technischer Expert*innen, die über große Machtpotentiale und gute Interessensvertretung verfügen – und quasi automatisch ins humanzentrierte HO rutschen (Autonomieerweiterung)

Fall 2: Labelerin (niedrig-qualifizierte Bürotätigkeit):

negative Kontinuitätserfahrung, „automatischer“ Verbleib im kontrollzentrierten HO

→ **Entscheidende Rolle der Arbeitsregulierung: selbst bei sonst guten Voraussetzungen (Digitalisierungsstand und Tätigkeitskern) landet sie im kontrollzentrierten HO**

1. Tätigkeitskern: Eine in ihrem Kernbereich kognitive, routinierte Arbeitstätigkeit
2. Digitalisierungsstand: Eine bereits vor der Pandemie sehr umfassende digitale Durchdringung der Arbeitsprozesse
3. Arbeitsregulierung: Eine betriebliche Regulierung der Arbeitsbeziehungen, die die Interessen der Beschäftigten ignoriert und stattdessen auf die Objektivierung und Vernutzung der Arbeitskräfte zielt

Typisch für: digital durchdrungene Einfacharbeiten, die sich problemlos von zu Hause erledigen lassen, die aber durch geringe Machtpotenziale und eine asymmetrische Arbeitsregulierung geprägt werden – und die aus diesem Grund im kontrollzentrierten Homeoffice landen (Verlust von Sozialität und Einfluss).

Fall 3 Unterabteilungsleiterin (hoch-qualifizierte administrative Tätigkeit):

Brucherfahrung, ins humanzentrierte HO auf Umwegen

→ vergleichsweise schlechtere Voraussetzungen (Digitalisierungsstand und Tätigkeitskern); Arbeitsregulation führt aber (über Umwege) zum humanzentrierten HO

1. Tätigkeitskern: Organisatorisch-problemlösende Arbeitstätigkeit mit einem großen kommunikativen Anteil
2. Digitalisierungsstand: Eine eher geringe digitale Durchdringung der Arbeit
3. Arbeitsregulierung: Eine Arbeitsregulierung, die die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt

Untypisch: trotz niedrigem Digitalisierungsstand und sperrigem Tätigkeitskern führt gute Machtposition und kollektive Arbeitsregulierung zum humanzentrierten HO (Autonomiegewinn mit bleibenden Ambivalenzen)

Fallvergleich zeigt

1. ...die große Bedeutung der Arbeitsregulierung

Die Organisation und das Arbeitserleben des Home-Office werden entscheidend durch die innerbetrieblichen Aushandlungen und Machtverteilungen beeinflusst:

- Geringe Primärmacht und asymmetrische Arbeitspolitik führen auch bei guten strukturellen Voraussetzungen zur kontrollzentrierten Form des HO (*Labelorin*)
- Hohe Primärmacht und gute Arbeitsregulierung kann auch bei ungünstigen strukturellen Voraussetzungen zur humanzentrierten Form des HO führen (*Unterabteilungsleiterin*)

2. ...aber auch die strukturierende Wirkung von Tätigkeitskern und Digitalisierungsstand

Tätigkeitskern und Technik geben einen Möglichkeitsraum vor, innerhalb dem die Arbeitsregulierung stattfindet

- *Problemlösende kognitive Tätigkeiten*, mit geringem interaktiven und kommunikativen Anteil bei bereits hohem Digitalisierungsstand erfordern vergleichsweise geringe arbeitsregulatorische Eingriffe
- *Tätigkeiten mit hohen interaktiven und/oder kommunikativen Anteilen* und bei geringem Grad der Digitalisierung sind sperriger und stellen höhere Ansprüche an eine gute Arbeitsregulierung

Ausblick auf langfristige Folgen einer Ausweitung des HO:

→ Werden bestehende Ungleichheiten reproduziert, vertieft oder eher abgebaut?

Unsere Forschung deutet in zwei Richtungen

1. Gute Gründe für ein Fortschreiben und sogar eine Vertiefung bestimmter Ungleichheiten

- Die bereits über große Autonomie verfügenden technischen Expertinnen gewinnen weitere Autonomiespielräume
- Niedrig-qualifizierte Beschäftigte können dank neuer digitaler Technik auch im HO engmaschig kontrolliert werden und haben durch Isolation eher noch Nachteile

2. Für viele Berufe ist es aber offen, wie sich eine Zunahme des HO auf die Arbeitsqualität auswirken wird. Aushandlung und Regulierung sind entscheidend

- Es kommt auf die arbeitspolitischen Aushandlungen an
- Für bestimmte Berufe sind diese wichtiger als für andere, um eine positiv erlebte Form des HO zu etablieren

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Isabell.mader@uni-osnabrueck.de

Fessler, Agnes et al.: Digitalisierung, soziale Klasse und Ungleichheit – Homeoffice und das Forschungsprogramm von DigiCLASS. In: Pfeiffer, Sabine et al. (Hg.): Digitalisierung der Arbeitswelten. Zur Erfassbarkeit einer systemischen Transformation, Wiesbaden: Springer VS.