

Evangelische Akademie Loccum in Kooperation mit dem Interdisziplinären Forschungslab Violence, Age, Gender (VAG)  
der Forschungsplattform Word of Contradictions (WoC) an der Universität Bremen

Tagung „Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft“  
vom 30. November bis 02. Dezember 2021 – Vortrag am Mi 01.12. um 11.30h

---

**Dr. phil. Sylke Meyerhuber**  
**artec Forschungszentrum Nachhaltigkeit der Universität Bremen**

## **Neue Ungleichheiten und latente Gewaltpotenziale in der digitalen Transformation der Arbeit**



---

# Trends und Treiber

- Globalisierung und Internationalisierung
- Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit
- Weitere Flexibilisierung und Subjektivierung mit „agilen Arbeitsformen“ und „psychologischem Empowerment“
- Digitale Transformation: Digital Society, Booster Pandemie, neue Formen von Arbeit und Arbeitsorganisation
- Weitere: Klimawandel\*, demograph. Wandel, etc.  
\*WGBU 2019: Potenzial der Digitalisierung als „Brandbeschleuniger“

- ➔ Neue Anforderungen und Belastungen (hier: Fokus Arbeit)
- ➔ Neue Disparitäten  
„Digital Divide“, „Digital Gender Gap“

---

# Psychologische Bedürfnisse in & durch Arbeit befriedigen

## Sozialpsychologische Bedeutung von Arbeit

- „**Objektive Erlebensdimensionen**“ (M. Jahoda 1983):  
1 Aktivität, 2 Zeitstruktur, 3 soziale Anteilhabe, 4 Identität & Status, 5 kollektive Produktivität
- „**Latente Deprivation**“ von Erlebenskategorien erhöht Potenzial psychischer Destabilisierung & Depression (vgl. Paul & Batinic 2010; Selenco, Batinic & Paul 2011)
- Äußere Strukturen (Arbeit)  $\Leftrightarrow$  Auswirkungen auf die **innere Strukturiertheit** (Psyche)

Beispiel: Digitalarbeit im „langzeitlichen Homeoffice“ (Meyerhuber 2021):  
Deprivation und Dekompensation; Sublimierung mittels Arbeit, Gefährdung für Arbeits- & Computersucht.

---

# „Strukturelle Gewalt“

Eine Denkfigur zur Analyse & qualitativen Bewertung

## Definition „strukturelle Gewalt“

„Strukturelle Gewalt ist die vermeidbare Beeinträchtigung grundlegender menschlicher Bedürfnisse oder, allgemeiner ausgedrückt, des Lebens, die den realen Grad der Bedürfnisbefriedigung unter das herabsetzt, was potentiell möglich ist.“

(Galtung 1971: 168)

---

# Leiblichkeit nach J. Butler (1993, 2005)

Ausblenden menschlicher Seins-Bedingungen als begleitendes Merkmal struktureller Gewalt in der digitalen Transformation

- „Körper sein“: „Die Ontologie des Körpers ist immer sozial.“
- „Ausgesetzt sein“: anerkennen als normative Bedingung
- „Prekär sein“: allgemeine Bedingung des Lebens

Gegenstrategie lt. Butler: eine Ethik der Gewaltlosigkeit (nach Bublitz 2010: 133).

- ➔ Tech-Arbeitswelten = Verleugnung leiblicher Rhythmen [Fuchs 2020]
- ➔ Digitale Arbeit und Mehrarbeit  
[WHO & ILO 2016: EU-Sterberate bei über 55 Std/Wochenarbeitszeit...]
- ➔ Digitale Arbeit = zeit- und ortflexibles Arbeit, physiologische Zwangshaltung am PC, soziale Isolation, entgrenztes Arbeiten, erhöhte Suchtgefahren, digitaler Stress, Entfremdung, virtuelle Teams...

---

Leiblichkeitsdiskurse sind Gesundheitsdiskurse, und  
**Gesundheitsdiskurse sind Machtdiskurse**

Public Health Expert\*innen Schmidt & Schmidt-Semisch (2020: 2):

„Gesundheitsdiskurse verhandeln den Grenzverlauf zwischen ‚gesund‘ und ‚ungesund‘ ... Dieser Aspekt von Gesundheit ... verweist darauf, dass **Gesundheit an Macht gebunden** ist.“

---

WHO Ottawa Charta (1986: 2):

„Gesundheitsförderung ist auf **Chancengleichheit auf dem Gebiet der Gesundheit** gerichtet. (...) Menschen können ihr Gesundheitspotential nur dann weitestgehend entfalten, wenn sie auf die Faktoren, die ihre Gesundheit beeinflussen, auch Einfluss nehmen können. Dies gilt für Frauen ebenso wie für Männer.“

# Digitalisierung

## überformt alle gesellschaftlichen Bereiche – Stichworte

- Personal Computer in allen Lebenssphären und mobiles Internet
  - Effizienzsteigerung industrieller Produktion und Logistik
  - Beschleunigung von Informations- und Innovationsprozessen
  - Individualisierte Information und Dienstleistung
  - Roboter und künstliche Assistenzsysteme
  - Lernende und lenkende Algorithmen
  - Cyber-Security, virtuelle Teams, Gig Economy als neue Arbeitsfelder & -formen
  - Online-Banking, Digital Finance, cloud-basierte Geschäftsmodelle, Kryptowährung
  - Cyberspace als „neue Kolonialisierung“
- **Invasive Technisierung des Alltags** und aller Lebenssphären
- **Datifizierung** vieler Lebensbereiche
- Digitalisierung als **beschleunigter und beschleunigender** Prozess  
= Gegenteil rhythmischer An- und Endspannung gemäß der menschlichen Biologie [Fuchs 2020]
- **„Dienende Technologien“**, die aber menschliche Prozesse dominieren?  
Tech = ambiguitäts-intolerant – individuell wenige Regulationsmöglichkeiten, Kontrollverlust

Schon jetzt geht jede\*r Zweite vorzeitig in den Ruhestand – aus gesundheitlichen Gründen! „Arbeitskraft ist keine Ware wie andere Waren“ (Senghaas-Knobloch 2010), sie ist an die Würde und die Leiblichkeit des Menschen gebunden => ILO Decent Work Agenda!

Humane Arbeit heißt, die **Bedingungen an den Menschen anzupassen** und nicht umgekehrt =  
Gestaltung in vorausschauender Technikfolgenabschätzung statt einseitigem Technik-Determinismus!

---

# Digitaler Stress

12 spezifische Belastungsfaktoren nach Gimpel et al. (2020: 10-21)

1. Leistungsüberwachung & -bewertung 17%\* \* In der Studie „sehr stark“ empfunden von ...%
2. Gläserne Person, Privatsphäre 14%
3. **Unzuverlässigkeit** des Systems 10%
4. Unterbrechungen, spontane Nachrichten 9%
5. Überflutung – durch Tech mehr & schneller arbeiten müssen 9%
6. **Verunsicherung** durch ständige Wechsel/Entwicklungen der Tech 8%
7. Nicht-Verfügbarkeit von Tech (Restriktion Arbeitgeber, digital divide) 8%
8. Unklarheit der Rolle – statt Fachlichkeit ≠ tech Aufgaben entsprechen 5%
9. Komplexität digitaler Tech = unzureichende Kompetenz, Zeitaufwand 5%
10. Omni- & Dauerpräsenz – entgrenzte Erreichbarkeit + Reaktion 4%
11. Jobunsicherheit durch Technisierung resp. mangelnde Kompetenz 4%
12. Mangelnde Erfolgserlebnisse – schwerer, Aufgaben einzuschätzen 4%

Rahmend spielen eine Rolle die Arbeitsintensität, die Größe des Handlungsspielraums sowie das Verhalten der vorgesetzten Person (ebd.: 6)

Copingstrategien...? (ebd.: 7) / Folgen...? (ebd.)





### Carvalho: „Report on closing the digital gender gap: women's participation in the digital economy” (A9-0232/2020) – Auszüge

- Europaparlament: viele **Beschlüsse** verweisen auf Ziel der Gleichstellung in der EU, viele **Studien** jedoch auf geschlechterbezogene Ungleichheit im Kontext der Digitalisierung (ebd.: 3-6).

#### Der EU-Report identifiziert (ebd.: 6-9)

- Digitalisierung als **fundamentale Entwicklungsrichtung** in Gesellschaft und Arbeitswelt (ebd: 6): In Zukunft werden 90% aller Jobs digitale Skills voraussetzen (ebd.: 7).
- **Geschlechts-Stereotype** „Tech“ als massiver Hinderungsgrund gleichberechtigter Anteilhabe: Erziehung, Bildung, Beschäftigung und hinsichtlich der Nutzung sowie Teilhabe an Innovation & Kreation (ebd. 6).
- Trotz mehr Wissen trauen sich jugendliche Mädchen technisch weniger zu als gleichaltrige Jungs. Nur 17 % aller ICT-Studierenden in der EU weiblich; 3% aller Mädchen in der EU stellen sich vor, mit 30 im IT-Sektor zu arbeiten. Im IT-Sektor **verdienen Frauen 19% weniger** als Männer (=> gender pension gap). Sie sind nur zu 20% in der **Wachstumsbranche der Cyber-Security** zu finden. **Sieverlassen nach 3-4 Jahren das Berufsfeld** (leaking pipeline) (ebd.:8). Barrieren in der IT-Branche : Stereotype, nicht-divers und männlich dominiert mit vertikaler und horizontaler Entmischung: Frauen weit unter Ausbildungsniveau eingesetzt, nur vereinzelt gelangen sie in Senior Software Engineering Position.
- Kreatives Potenzial von Frauen geht dem riesigen Zukunftsfeld verloren. Der Innovations- & Produktionsverlust wird in einer Studie 2018 auf jährlich **16,1 Milliarden Euro** geschätzt.
- Unbewusst wohnt vielen Anwendungen ein **geschlechtsdiskriminierender Bias** inne, welcher Frauen von der Nutzung fernhält und Stereotype perpetuiert. Auch wachsende psychologische Gewalt und sexuelle Belästigung von Frauen im **Internet** werden her als Rückzugsgründe genannt (ebd.: 7).
- Geringe Beteiligung von Frauen an digitaler Technologie = direkte **Effekte in allen gesellschaftlichen Entwicklungen**, bis hin zu einem Innovationsbias, der das Problem verstetigt.
- Zugleich zeigt der Report **Verknüpfungen mit** Care-Aufgaben, Doppelbelastung, geringerem Zeitbudget für Regeneration & Weiterbildung & anderen, in unserer Konferenz auch benannten Aspekten auf (ebd.: 9).

---

## Schlüsselthema

# Technikfolgenabschätzung & polit. Leitbild Gender Mainstreaming\*

„Gender-responsive TFA sollte der **gendersensiblen Technikentwicklung** vorangehen, um zu einem frühen Zeitpunkt auf eine geschlechtergerechte Technikgestaltung Einfluss nehmen zu können, anstatt sich darauf zu beschränken, mittels der TFA den Einsatz bestehender Technik zu reflektieren und geschlechtergerecht zu mittigieren“ (Hummel et al. 2020: 8).

„In der TFA verwendete Methoden sollten einer Gender-Analyse unterzogen werden und darauf aufbauend Instrumente (z. B. Anwendungsleitfäden) für die TFA entwickelt werden, die den Qualitätsanforderungen des Gender Mainstreaming genügen. Unabdingbar ist die Gewährleistung ausreichender Gender-Kompetenz bzw. Vermittlung des erforderlichen **Gender-Wissens** sowohl bei den **Durchführenden der Technikfolgenabschätzung** als auch den **Technikentwickler\*innen** selbst“ (ebd.).

„Immer, wenn Genderaspekte beachtet werden, **profitieren** auch andere soziale Gruppen davon“ (ebd.: 61).

\* mit Intersektionalität im Hinterkopf

---

# Referenzen

- Ayyagari, R., Grover, V. & Purvis, R. (2011). Technostress. Technological Antecedents and Implications. In: MIS Quarterly, 35(4), 831-858.
- BMFSFJ (2016). Strategie "Gender Mainstreaming". Hintergrundmeldung. Gleichstellung und Teilhabe. Zugriff 21 Nov 2021: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie-gender-mainstreaming--80436>
- Brenke, Karl (2014). Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach, in: DIW Wochenbericht Nr.8 2014, 95-105. Zugriff 10 Jan 2021: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.437991.de/14-8-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.437991.de/14-8-1.pdf)
- Bublitz, Hannelore (2010). Judith Butler zur Einführung. 3. Auflage, Hamburg, S. 133.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017). BAuA Arbeitszeitbefragung – Vergleich 2015 – 2017. Zugriff 14 Nov 2020: [https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398-2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=15](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398-2.pdf?__blob=publicationFile&v=15)
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020). BAuA Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland. Dortmund. Verfügbar unter: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Telearbeit-2.html>
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020a). Orts- und zeitflexibel Arbeiten. Zugriff 14 Nov 2020: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/Flexibel-arbeiten.html>
- Butler, Judith (1993). Bodies that matter. New York: Routledge.
- Butler, Judith (2005). Gewalt, Trauer, Politik. In: Gefährdetes Leben: Politische Essays. Frankfurt am Main Suhrkamp, S. 49.
- Deutscher Frauenrat (2019): Zukunft gestalten. Digitale Transformation geschlechtergerecht steuern. Berlin. <https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2019/09/PP-Digitalisierung-final-web.pdf>
- European Institute for Gender Equality (EIGE)(2021). Gender Equality Index 2021: Health. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Galtung, Johan (1971). Violence, Peace and Peace Research / Gewalt, Frieden und Friedensforschung. In: Dieter Senghaas (Hrsg.), Kritische Friedensforschung, Frankfurt a. M., S. 168.
- Galtung, Johan (1975). Strukturelle Gewalt. Beiträge zur Friedens- und Konfliktforschung. Reinbek bei Hamburg.
- Gimpel, Henner; Lanzl, Julia; Manner-Romberg, Tobias & Nüske, Niclas (2018). Digitaler Stress in Deutschland. Working Paper Forschungsförderung Nummer 101. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Gimpel, Henner; Berger, Michelle; Regal, Christian; Urbach, Nils; Kreilos, Mathias; Becker, Julia & Derra, Nicholas D. (2020). Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit. Eine beispielhafte Darstellung der Faktoren, die digitalen Stress hervorrufen. Augsburg: Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik FIT.
- Hoff, E.-H. (1992). Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit. Heidelberg: Asanger.
- Hummel, Diana; Stieß, Immanuel & Sauer, Arn (2020). Technikfolgenabschätzung und Geschlecht: Bestandsaufnahme und Identifizierung von Diskursschnittstellen mit besonderem Fokus auf Digitalisierung. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Frankfurt a. M., Berlin: Institut für sozial-ökologische Forschung.
- Kersting, Norbert (2020). Digitale Ungleichheit und digitale Spaltung. In: T. Klenk et al. (Hrsg.), Handbuch Digitalisierung in Staat und Verwaltung. Bern: Springer Nature.
- Leithäuser, Thomas & Volmerg, Birgit (1988). Psychoanalyse in der Sozialforschung. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Meyerhuber, Sylke (Hrsg.)(2021). Sozial nachhaltiges Handeln in der Online-Kommunikation und -kooperation? Langzeitliches Homeoffice – Konfliktpotenziale und Lösungsansätze in digitalen Gruppen sowie für deren Leitung. artec-paper 228. Bremen: Universität Bremen. Zugriff 26.10.2021: [https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user\\_upload/sites/artec/Publikationen/artec\\_Paper/228\\_paper.pdf](https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/artec/Publikationen/artec_Paper/228_paper.pdf)
- Meyerhuber, Sylke (2022). „Strukturelle Gewalt“ als nicht intendierte Nebenfolge – Reflexionen zur Arbeit unter Pandemiebedingungen an der Universität. IPW-Working Paper: Bremen: Universität Bremen [Drucklegung 1/2022: <https://www.uni-bremen.de/ipw/institut/ipw-working-paper-reihe>]

- Meyerhuber, Sylke (2009). Das dynamische Paradigma der Arbeits- und Organisationspsychologie und analytische Konsequenzen. In: Thomas Leithäuser, Sylke Meyerhuber & Michael Schottmayer (Hrsg.), Sozialpsychologisches Organisationsverstehen. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 95-115.
- Paul, Karsten I. & Batinic, Bernard (2010). The need for work: Jahoda's manifest and latent functions of employment in a representative sample of the German population. In: Journal of Organizational Behavior, 31, 45-64. Zugriff 18.01.2021: [https://www.researchgate.net/publication/229915902\\_The\\_need\\_for\\_work\\_Jahoda%27s\\_latent\\_functions\\_of\\_employment\\_in\\_a\\_representative\\_sample\\_of\\_the\\_German\\_population](https://www.researchgate.net/publication/229915902_The_need_for_work_Jahoda%27s_latent_functions_of_employment_in_a_representative_sample_of_the_German_population)
- Perifanou, Maria A. & Economides, Anastasios A. (2020). Gender Digital Divide in Europe. In International Journal of Business, Humanities and Technology, Vol. 10, No 4, Dec 2020. DOI:10.30845/ijbht.v10n4p2.
- Pongratz, Hans, J. & Voß, G. Günter (2000). Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Heiner Minssen (Hrsg.), Begrenzte Entgrenzung. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: Edition Sigma, 225-247.
- Pongratz, Hans, J. & Voß, G. Günter (2003). Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: Edition Sigma.
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S. & Tu, Q. (2008). The Consequences of Technostress for End Users in Organizations. Conceptual Development and Empirical Validation. Information Systems Research, 19(4), 417-433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Schmidt, Bettina & Schmidt-Semisch, Henning (2020). Gesundheitsdiskurse und Public Health. In: IPP-Info Ausg. 17; 15. Jg.. Bremen: Institut für Public Health und Pflegeforschung (IPP), 2-3.
- Schmidt, Kerstin;Friedrichs, Paula; Cornelsen, Hanna Christina; Schmidt, Paul (2021). Musculuskeletal disorders among children and young people: prevalence, risk factors and preventive measures: a scoping review. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)..
- Selenko, Eva, Batinic, Bernard & Paul, Karsten I. (2011). Does latent deprivation lead to psychological distress? Investigating Jahoda's model in a four-wave study. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84 (4), 723-740. Zugriff 18.01.2021: [https://www.researchgate.net/publication/230114088\\_Does\\_latent\\_deprivation\\_lead\\_to\\_psychological\\_distress\\_Investigating\\_Jahoda%27s\\_model\\_in\\_a\\_four-wave\\_study](https://www.researchgate.net/publication/230114088_Does_latent_deprivation_lead_to_psychological_distress_Investigating_Jahoda%27s_model_in_a_four-wave_study)
- Wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen WBGU (2019). Unsere gemeinsame digitale Zukunft. Zusammenfassung. Berlin. Zugriff 25 Nov 2021: <https://www.wbgu.de/de/publikationen/publikation/unsere-gemeinsame-digitale-zukunft>
- Weltgesundheitsorganisation WHO (1986). Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, 1986. Zugriff 18 Jan 2021: [https://www.euro.who.int/\\_data/assets/pdf\\_file/0006/129534/Ottawa\\_Charter\\_G.pdf?ua=1](https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf?ua=1)
- Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2009). Medien- und Computerspielsucht, Ausarbeitung WD9-3000-37/2009. Zugriff 26.02.2021: <https://www.bundestag.de/blob/411990/c6c797252393bfb4b64b16048cd99338/wd-9-037-09-pdf-data.pdf>
- Zacharia, Zacharias C.; Hovardas, Tasos; Xenofontos, Nikoletta; Pavlou, Ivoni & Irakleous, Maria (2020). Education and Employment of Women in Science, Technology and the Digital Economy, Including AI and Its Influence on Gender Equality: Study Requested by the FEMM Committee. Zugriff 01.11.2021: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/651042/IPOL\\_STU\(2020\)651042\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/651042/IPOL_STU(2020)651042_EN.pdf)
- Zimmer, Reingard (2021). ILO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. In: Streit – Feministische Rechtszeitschrift 1/2021, 3-8. Zugriff 26.10.2021: <https://www.streit-fem.de/ausgaben/ausgaben.id-2021.ausgabe-1-480.html>