

# Digitales Monitoring als Chance für mehr Geschlechtergerechtigkeit?

Anja-Kristin Abendroth



# Digitales Monitoring

## Utopien

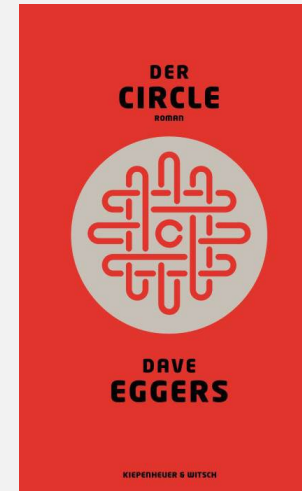


**Transparenz  
& Fairness**

(z.B. Hemel 2016; Wagner 2017 )

Gleichstellungsforum 2023: Geschlechtergleichheit durch digitale Transformation(?)

## Dystopien



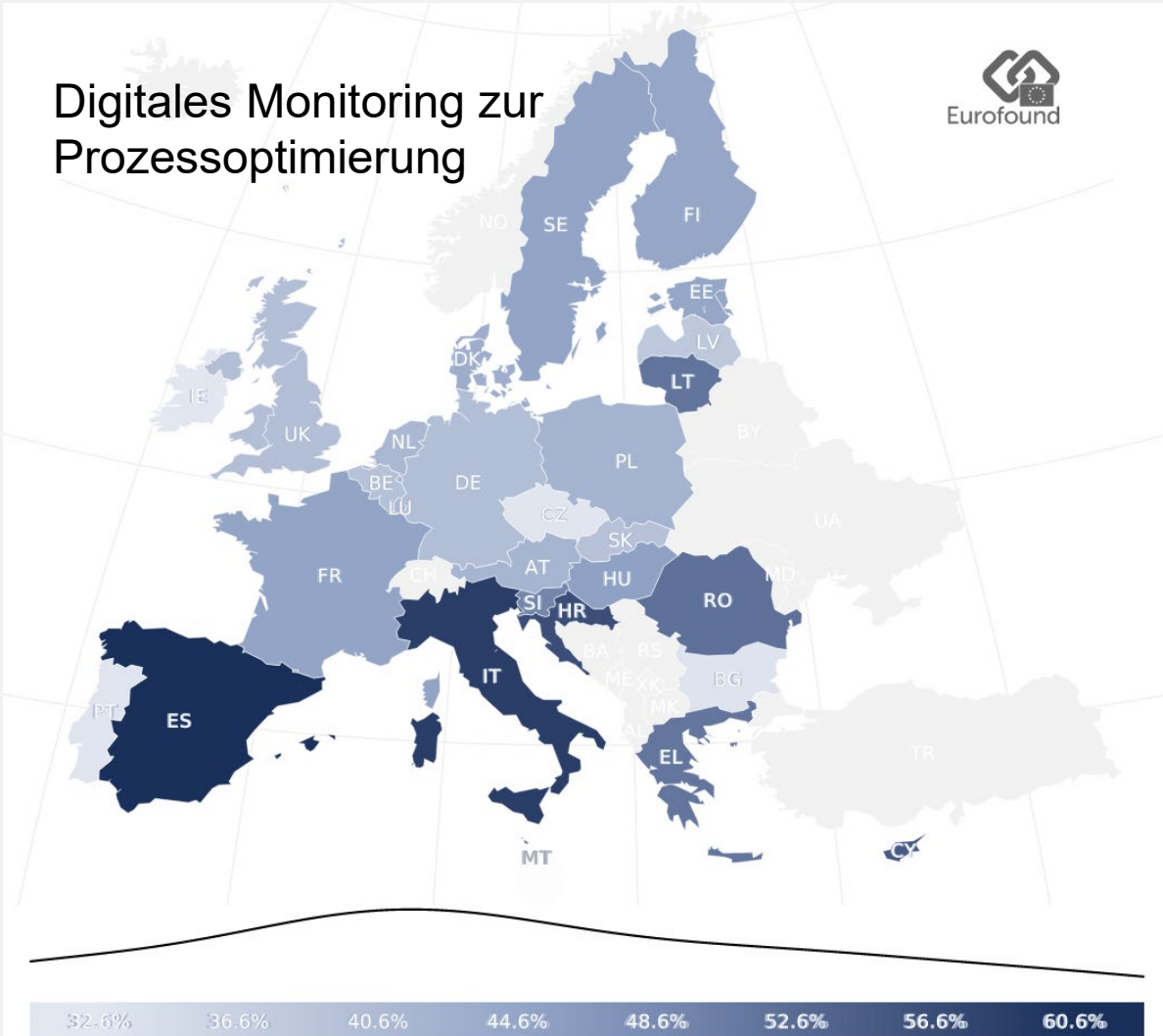
**Transparenz &  
Kontrolle**

(z.B. Abraham et al. 2019; Zuboff 2019; Wood 2021)

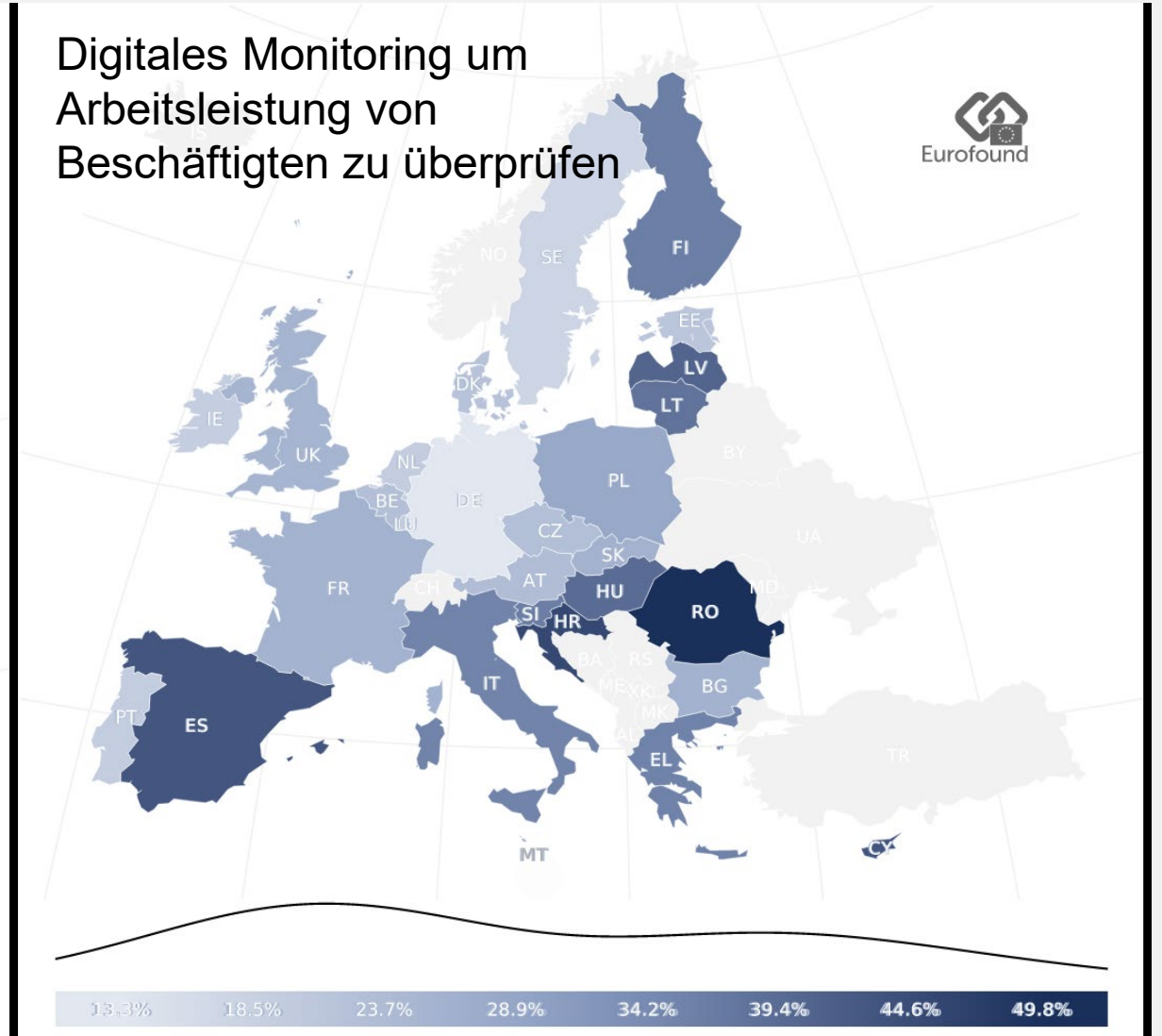
# 1. Digitales Monitoring- Verbreitung



## Digitales Monitoring zur Prozessoptimierung



## Digitales Monitoring um Arbeitsleistung von Beschäftigten zu überprüfen

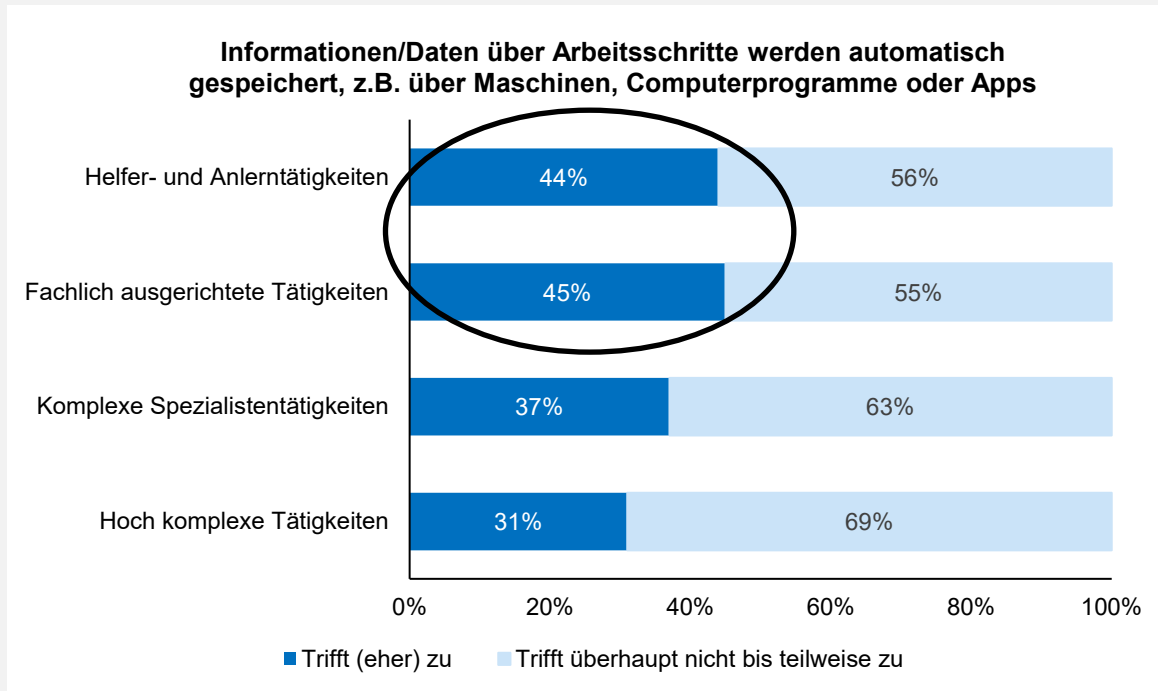


Betriebsbefragung: European Company Survey 2019

Bechter et al., 2022:

- Großbetriebe
- Hoher Wettbewerb
- viele Hierarchieebenen
- Leistungsabhängige Bezahlung

## Verbreitung digitales Monitoring in deutschen Großbetrieben



LEEP-B3 Beschäftigtenbefragung von Beschäftigten in deutschen Großbetrieben 2019, N=Betriebe 160; N=Beschäftigte 4391

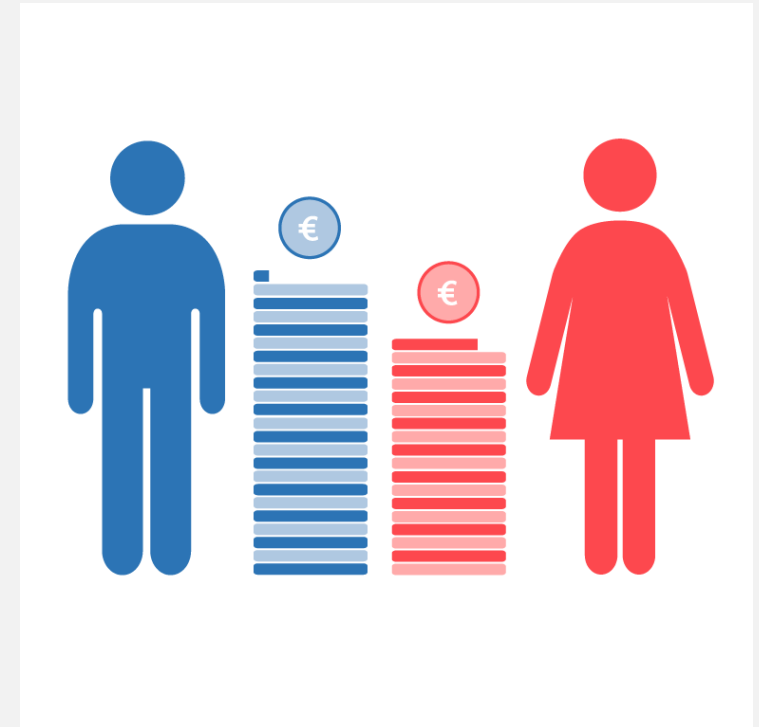
### Verbreitung:

- eher in fachlich ausgerichteten Tätigkeiten sowie Helfer- und Anlerntätigkeiten

### Zusatzinformation:

- Durchschnittlich 26 % geben dass die Daten auch zur Leistungsbewertung genutzt werden
- 36% fühlen sich dadurch ständiger überwacht
  - Gilt insbes. für Helfer und Anlerntätigkeiten

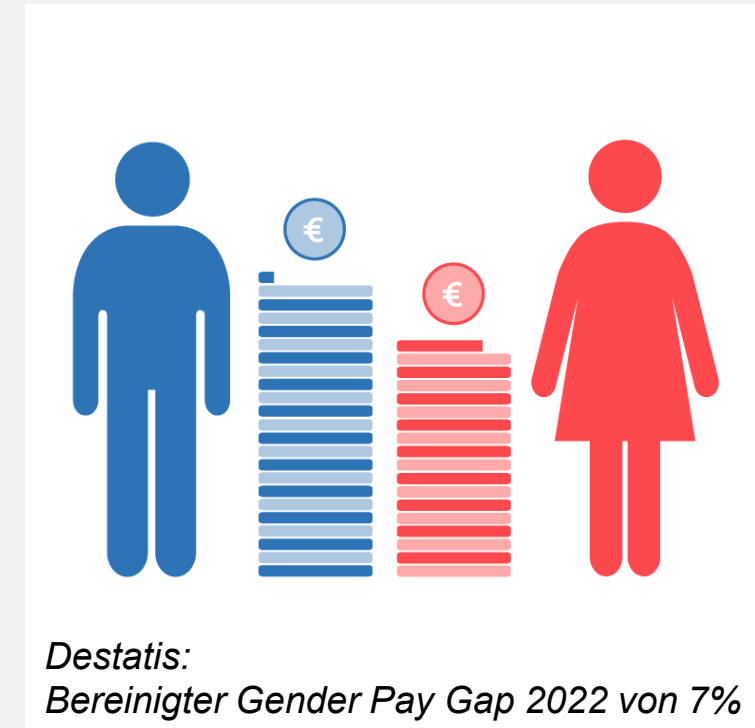
## 2. Digitales Monitoring als *Chance* für mehr geschlechtergerechte Entlohnung?



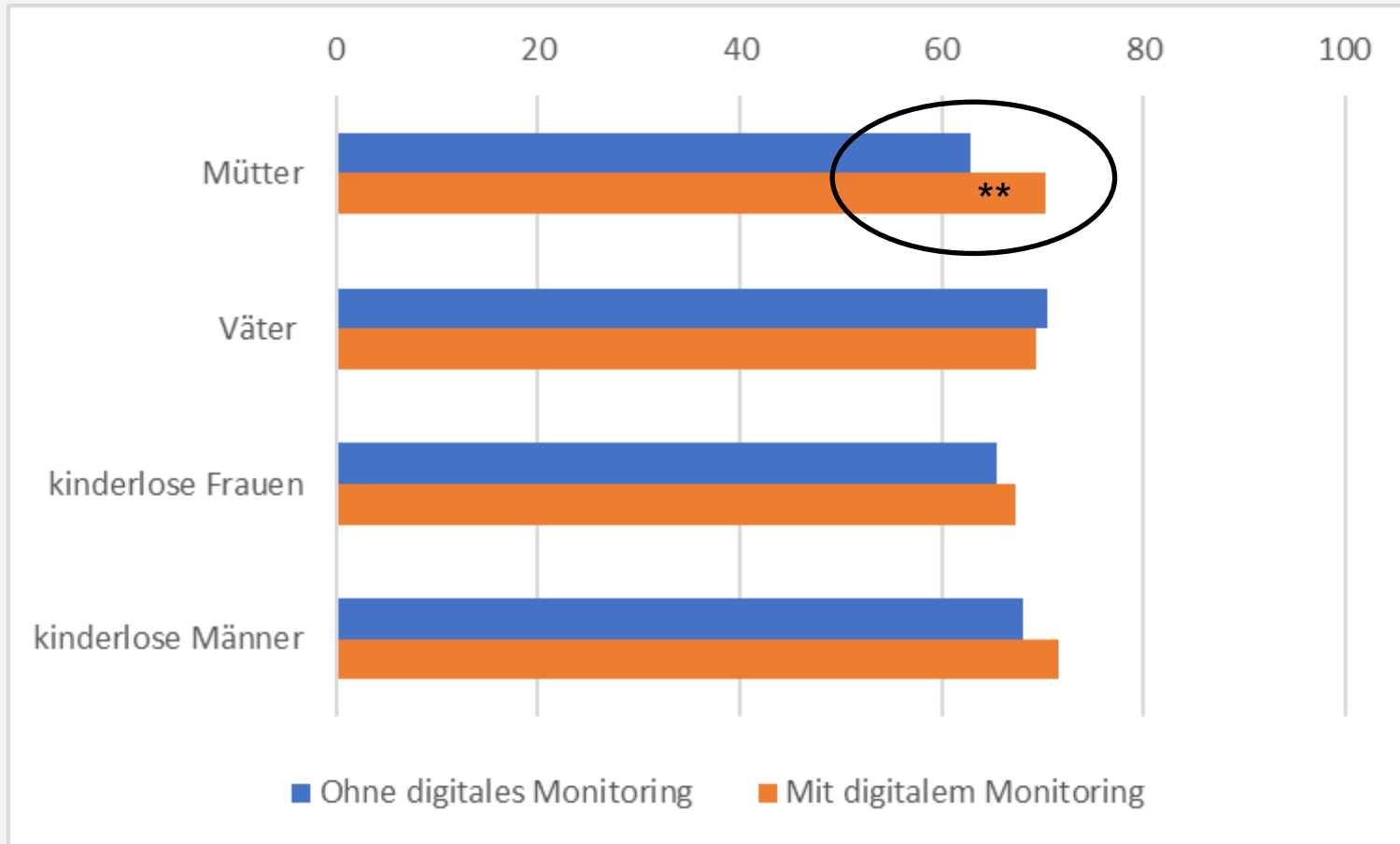
# Lohnlücke zwischen Frauen und Männern

Mögliche Bedeutung von digitalem Monitoring:

- Digitale Transparenz als Ressource für Frauen um Löhne und Karriere neu zu verhandeln
  
- Abbau von Stereotypen durch mehr Transparenz von Leistung



## Verhandlung von Karriere mit Vorgesetzten bei automatischer Datenspeicherung von Arbeitsschritten - Angaben in Prozent



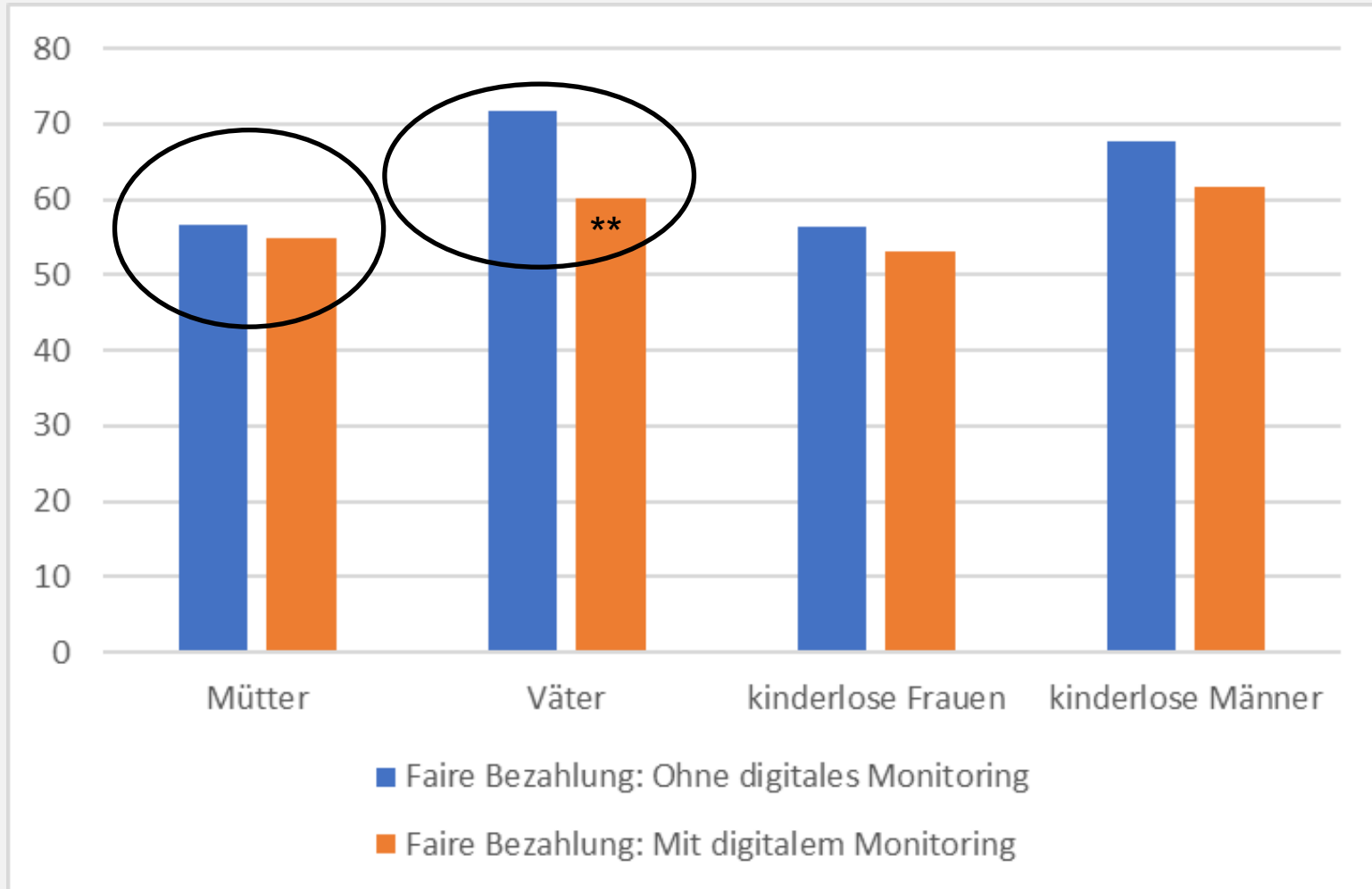
LEEP-B3 Befragung

### Digitales Monitoring:

- Mütter verhandeln häufiger Karriere
- Verhandlung geht mit höheren Löhnen einher



## Digitales Monitoring und Faire/Gerechte Bezahlung (vs. ungerechterweise zu niedrig) Angaben in Prozent



### Digitales Monitoring:

- Keine Bedeutung für faire Bezahlung für Frauen!
- Für Väter seltener Wahrnehmung von fairer Bezahlung!

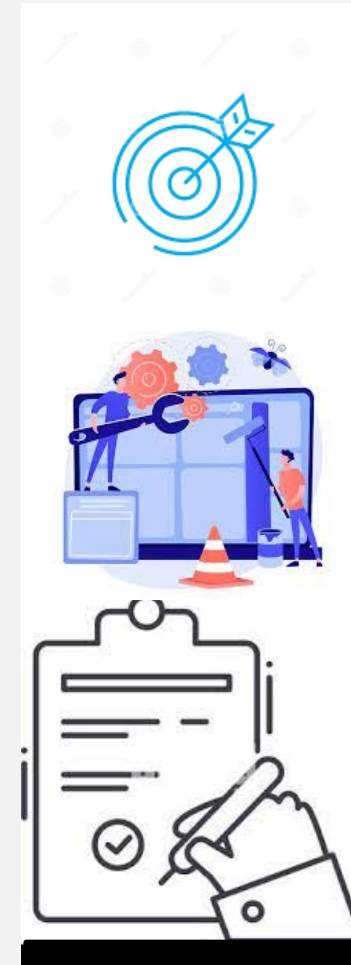
### 3. Digitales Monitoring als *Risiko* für mehr Geschlechterungleichheiten in *Arbeitsautonomie*?



# Geschlechterungleichheiten in Arbeitsautonomie

Bedeutung digitales Monitoring:

*Geschlechtersegregation* und *Geschlechterstereotype*  
→ können dazu beitragen, dass Frauen häufiger von digitalem Monitoring und Einschränkungen in Arbeitsautonomie betroffen sind



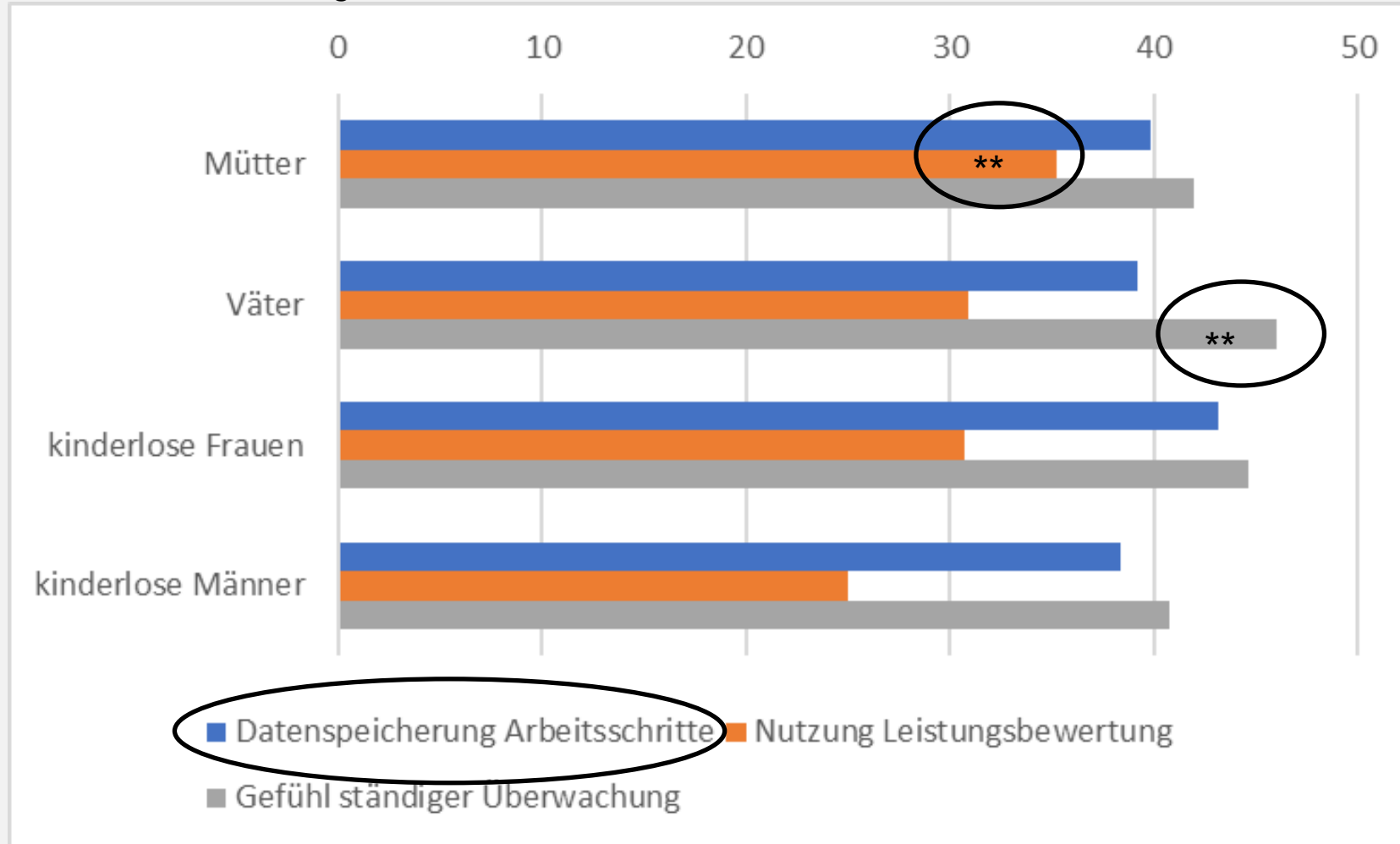
*Kontrolle über:*

*Ziele*

*Methoden*

*Reihenfolge*

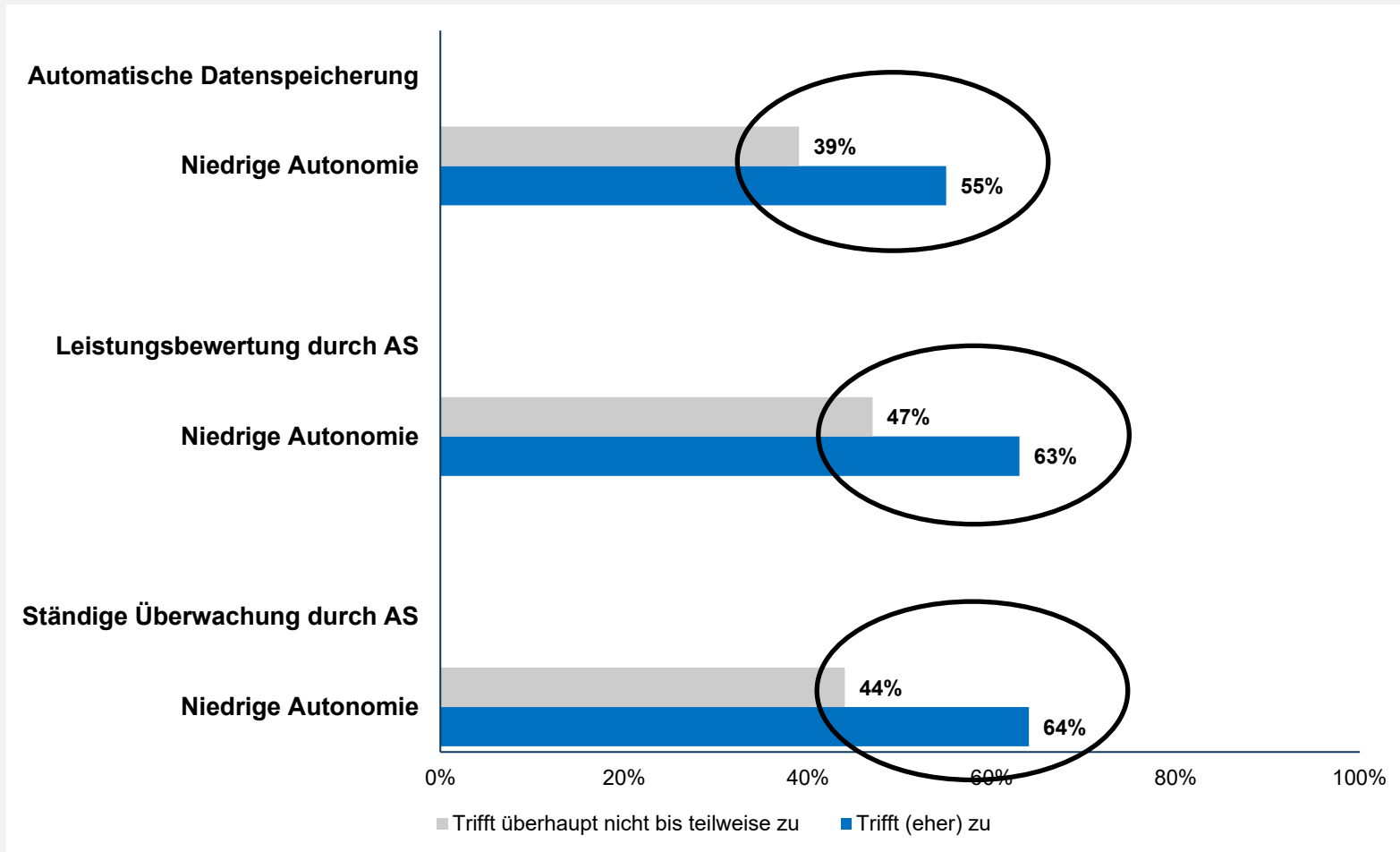
## Wahrscheinlichkeit der Betroffenheit von digitalem Monitoring am Arbeitsplatz in deutschen Großbetrieben - *Angaben in Prozent*



### Digitales Monitoring:

- Mütter sind häufiger von digitalem Monitoring mit Leistungsbewertung betroffen
- Väter haben häufiger das Gefühl ständig überwacht zu werden

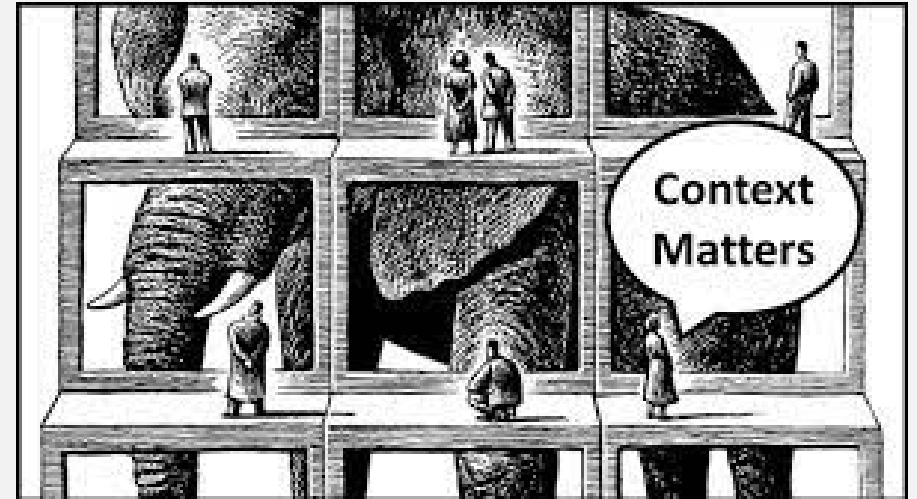
## Wahrscheinlichkeit niedriger Arbeitsautonomie - Angaben in Prozent



### Digitales Monitoring:

- Anteil Beschäftigter mit niedriger Arbeitsautonomie größer
- Keine Geschlechterunterschiede (*nicht dargestellt*)

## 4. Die soziale Einbettung ist relevant!



# Die soziale Einbettung ist relevant!

Umsetzung von digitalem  
Monitoring  
variiert *zwischen Ländern!*

In Deutschland: eher Nutzung zur  
Prozessoptimierung, seltener zur  
Leistungsbewertung (European Company  
Survey 2019)

Umsetzung von digitalem  
Monitoring  
variiert *zwischen Betrieben!*

In Betrieben die auf langfristige  
soziale Austauschbeziehungen  
setzen: seltener das Nutzung zur  
Leistungsbewertung und ständiger  
Überwachung (LEEP-B3 2018/19)

# Fazit

## 1. Digitales Monitoring wird bereits in Deutschland umgesetzt

## 2. Digitales Monitoring als Chance für mehr Geschlechtergerechtigkeit in fairer Bezahlung?

- Der Anteil der Mütter, die ihre Karriere verhandeln, fällt größer aus
- Der Anteil der Väter, die eine faire Bezahlung angeben, fällt geringer aus



# Fazit

## **3. Digitales Monitoring als Risiko für mehr Geschlechterungleichheiten in Arbeitsautonomie?**

- Mütter sind eher von der Nutzung digitaler Daten zur Leistungsbewertung betroffen
- Väter erleben automatische Datenspeicherung über Arbeitsschritte als Überwachung
- keine Geschlechterunterschiede in der Einschränkung von Arbeitsautonomie

## **4. Die soziale Einbettung ist relevant**

- Unterschiede in der Umsetzung von digitalem Monitoring zwischen Ländern und Betrieben

# **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Kontakt: [anja.abendroth@uni-bielefeld.de](mailto:anja.abendroth@uni-bielefeld.de)**