



Wissenschaftliche Beiträge
Sozialwissenschaften | 99

Tanja Steinberger | Anna Wilde

Frauen, Stress und Digitalisierung 4.0

**Wissenschaftliche Beiträge
aus dem Tectum Verlag**

Reihe Sozialwissenschaften

Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag

Reihe Sozialwissenschaften

Band 99

Tanja Steinberger | Anna Wilde

Frauen, Stress und Digitalisierung 4.0

Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Markus Jüster

Tectum Verlag

Tanja Steinberger | Anna Wilde
Frauen, Stress und Digitalisierung 4.0

Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag
Reihe: Sozialwissenschaften; Bd. 99

© Tectum – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2021
ePDF 978-3-8288-7663-7
(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Werk unter der ISBN
978-3-8288-4600-5 im Tectum Verlag erschienen.)
ISSN 1861-8049

Umschlaggestaltung: Tectum Verlag, unter Verwendung des Bildes # 1127857322
von OneLineStock.com | www.shutterstock.com

Alle Rechte vorbehalten

Besuchen Sie uns im Internet
www.tectum-verlag.de

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Angaben sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Vorwort

Frau Steinberger und Frau Wilde legen mit Ihrer Arbeit zum Thema Frauen, Stress und Digitalisierung 4.0 eine ungemein spannende Arbeit vor. Die Autorinnen haben diese als Masterthesis im Studiengang Supervision der Hochschule Kempten erarbeitet. Der Zeitpunkt der Erarbeitung war geprägt durch Veränderungen in Folge der Industrialisierung 4.0 sowie der daraus sich verändernden Arbeitswelt 4.0.

Diese wurde, in den vergangenen Jahren, sehr unter dem Generationenaspekt (Generation Y, Generation Z, Millennials) geführt. Eine Betrachtung aus genderspezifischer Sicht wurde bislang nur am Rande geführt. Dies ändert sich nun durch die vorliegende Arbeit.

Frauen mussten und müssen in ihrer Erwerbstätigkeit immer ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit vollziehen, gleichzeitig und selbstverständlich wird immer noch eine versorgende Rolle innerhalb der Familie erwartet. Insofern sie ihrer Verantwortung in der Familienarbeit gerecht werden, erscheint eine Erwerbsarbeit angemessen und angebracht. Ändert sich dies in der durch gesellschaftlichen Wandel und Digitalisierung geprägten Arbeitswelt 4.0? Steinberger/Wilde konstatieren: *„Die Verantwortung für Haus- oder Familienarbeit beeinflusst Bildungsverläufe und die Berufswahl von Frauen. Mit der Verantwortung für den privaten Reproduktionsbereich ergeben sich andere Rahmenbedingungen für Berufswahlentscheidungen und die Planung der eigenen Erwerbsbiografie.“*

So werden bereits mit der Berufswahl Anfangsentscheidungen getroffen, welche sich durch die weitere Erwerbsbiographie dann verstärken können. Dies prägt Einkommen und Aufstiegschancen, Frauen werden in eine eigene Erwerbsbiographie und „Frauenberufe“ gedrängt. Allerdings bleiben die Autorinnen nicht in der Eindimensionalität der Beschreibung stecken, sie erkennen die Zugehörigkeit zu einem bestimmenden Milieu als weiteren Fakt in der Beschränkung der Optionalität weiblicher Berufstätigkeit.

Hat sich durch Industrie 4.0 und die zunehmende Digitalisierung etwas geändert? Sicher, aber in welche Richtung? Die Autorinnen zeigen zunächst Tendenzen, welche sich in den kommenden Jahren durch die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung ergeben werden. Anhand von Arbeitsmarktdaten identifizieren sie wesentliche Arbeitsfelder, in denen vorwiegend weibliche Beschäftigung besteht, und zeigen, welche Auswirkungen dort zu erwarten sind. Der zu erwartende „Wanneneffekt“ wird diejenigen Arbeitnehmer*innen begünstigen können, welche gut gebildet und über kontinuierliche Beschäftigungsverläufe verfügen. Gerade die letztgenannte Bedingung wird Frauen mit einer für sie „typischen“ Beschäftigungsbiographie gravierend benachteiligen.

Ein weiterer großer Block der Arbeit widmet sich dem Thema Stress und Mehrfachbelastung. Auch diese wird zukünftig zunehmen, da von erheblicher Verdichtung der Arbeitsbelastung und einer Entgrenzung der Lebenssphären Beruf und Familie auszugehen ist. Die Autorinnen beschreiben dies eindrücklich. Ihre Antwort auf die zu erwartenden Belastungen liegen in einem salutogenetischen Konzept zur Stärkung der Resilienz.

Die Autorinnen bieten im dritten Teil ihrer Arbeit – für die genannte Problemstellung – ein Gesundheitscoaching als Präventions- wie Bewältigungsprogramm an. Dazu entwickeln sie ein prozessorientiertes Modell, welches einen genderspezifischen Zugang schafft.

Frau Steinberger und Frau Wilde gelingt mit ihrer Arbeit eine eloquente Beschreibung genderspezifischer Problemlagen, die durch gravierende Veränderungen in der Arbeitswelt induziert wurden und werden. Die vorliegende Schrift wurde im Februar 2020 als Masterthesis an der Hochschule in Kempten eingereicht, wenige Wochen bevor die Wucht der Pandemie Deutschland (zum ersten Male) erreichte. Die Vulnerabilität weiblicher Beschäftigung trat in kürzester Zeit deutlichst hervor: Kinder konnten zeitweise nicht beschult bzw. betreut werden, Dienstleistung im Handel und Tourismus wurden ebenso von „Unterbeschäftigung“ hart getroffen wie die Pflegeberufe weit überproportional belastet wurden: es traf und trifft überwiegend Frauen!

Die vorliegende Arbeit besticht durch die präzise Beschreibung der Situation weiblicher Beschäftigung in der Industrie 4.0 und deren Aus-

wirkung, nicht nur in der geschlechtsspezifischen Benachteiligung am Arbeitsmarkt, sondern auch in der spezifischen Induktion von Stress. Darüber hinaus bietet sie – durch den salutogenetischen Ansatz im Gesundheitscoaching – konkrete Lösungsvorschläge.

Frau Steinberger und Frau Wilde gelingt mit der vorliegenden Arbeit, eine aktuelle wie wegweisende Schrift im Themenbereich genderspezifischen Coachings. Sie stoßen damit auch eine Diskussion an, die über eine genderspezifische Betrachtung der „Neuen Arbeitswelt“ hinausreicht.

Kempen im Dezember 2020

Markus Jüster

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XIII
Abkürzungsverzeichnis	XV
Einleitung	1
I. Die doppelte Rolle der Frau	7
1. Die doppelte Vergesellschaftung der Frau	7
1.1 Weibliche Sozialisation	8
1.1.1 Rollenbilder	11
1.1.2 Weibliche Rollenbilder, geschlechtsspezifische Sozialisation und Recht	11
1.1.3 Familienarbeit	14
1.1.3.1 Kindererziehung und Kinderbetreuung	18
1.2.3.2 Pflege von Angehörigen	20
1.2 Weibliche Lebens- und Erwerbsbiografien	21
1.2.1 Weibliche Erwerbsbiografien	22
1.2.1.1 Weibliche „Normalbiografien“	23
1.2.1.2 Frauenspezifische Berufswahl	29
1.2.2 Frauen als besondere Arbeitnehmer	31
1.3 Zwischenfazit	35
2. Frauen in der Arbeitswelt 4.0	37
2.1 Zukunft der Arbeit	41
2.1.1 Leitlinien für die Zukunft der Arbeit	44
2.1.2 Zukünftige Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer	47
2.1.3 Genderaspekte der Digitalisierung	49
2.2 Digitalisierung und Beschäftigungseffekte	50
2.2.1 Strukturwandel in Frauen- und Männerberufen	54

2.2.2	Strukturwandel der frauenspezifischen Berufsstruktur.....	58
2.2.2.1	Frauenberufe mit Substituierbarkeitspotential.....	60
2.2.2.2	Perspektiven in Gesundheits- und Sozialberufen.....	60
2.3	Frauenerwerbstätigkeit in der Arbeitswelt 4.0.....	62
2.4	Zwischenfazit.....	66
II.	Weiblicher Stress?	69
3.	Studien zum Thema Stress.....	69
4.	Zwischenfazit.....	71
5.	Stress.....	72
5.1	Gesellschaftliche Sicht zum Thema Stress.....	72
5.2	Medizinische Deutung des Begriffes „Stress“.....	75
5.2.1	Neuronale Ebene.....	77
5.3	Schädliche Wirkung des Dauerstresses.....	79
6.	Coping oder Stressbewältigungsstrategien.....	80
7.	Reagieren Frauen auf Stress anders als Männer?.....	82
8.	Zwischenfazit.....	86
9.	Digitalisierung 4.0. Neue Möglichkeiten – gleiche Bedürfnisse.....	88
9.1	Salutogenese.....	89
9.2	Das Kohärenzgefühl (Sense of Coherence (SOC)).....	90
9.3	Resilienz.....	91
9.3.1	Stress- und Schutzfaktoren in der Resilienz.....	93
9.3.1.1	Leistungsangst.....	94
9.3.1.2	Soziale Angst.....	96
9.3.1.3	Positive Emotionen.....	97
9.3.1.4	Optimismus.....	98
9.3.1.5	Zuversicht.....	100
9.3.1.6	Selbstwirksamkeitserwartung.....	100
9.3.1.7	Selbstwertgefühl.....	101
9.3.1.8	Kontrollüberzeugungen.....	103
9.3.1.9	Soziale Unterstützung.....	104
10.	Stressfaktoren.....	106
10.1	Empfängerfaktoren.....	107
10.2	Beziehungsebene zwischen Anbieter und Empfänger.....	108

11. Psychologische Bedürfnisse	109
11.1 Bindung.....	110
11.2 Selbstwertschutz bzw. Selbstwerterhöhung	111
11.3 Orientierung und Kontrolle	111
11.4 Lustgewinn und Lustvermeidung	112
11.5 Zwischenfazit	113
12. Grundbedürfnisse in der digitalen Welt	113
13. Work-Life-Balance	116
III. Gesundheitscoaching.....	119
14. Präventionsprogramme.....	119
14.1 Stresspräventionsprogramm nach Kaluza	121
14.2 Burn-out Präventionsprogramm nach Blickhan/Seligman.....	123
14.3 Burn-out Präventionsprogramm nach Linniweh, Heufelder, Flasnoecker	125
14.4 Burn-out Präventionsprogramm nach Pattakos	128
14.5 Burn-out Präventionsprogramm nach Längle/Künz.....	131
14.6 Zwischenfazit	134
15. Betriebliche Ebene für zukünftige Präventionsarbeit.....	139
16. Frauen, Stress und gesundheitsrelevante Kompetenzen	140
17. Lösungsorientierte Beratung	144
17.1 Phasenmodell der lösungsorientierten Beratung	146
17.1.1 Phase der Synchronisation	147
17.1.2 Phase der Lösungsvision	149
17.1.3 Phase der Lösungsverschreibung	150
17.1.4 Phase der Lösungsbegleitung.....	152
17.1.5 Phase der Lösungsevaluation	154
17.1.6 Phase der Lösungssicherung	156
17.2 Qualität und Effektivität	158
18. Coaching	160
18.1 Coaching und Gesundheit	162
18.1.1 Gender, Sozialisation und Geschlecht	163
18.1.2 Ziele als Themenschwerpunkt im Gesundheitscoaching.....	165

18.2.1 Blended Learning als Coaching-Methode zur Stressbewältigung	166
18.2.2 Blended Learning als Coaching-Methode	167
18.2.3 Erfolgsfaktoren	168
18.4 Genderperspektive in Beratung und Coaching	170
19. Zusammenfassung und weiterführende Überlegungen	172
Fazit und Ausblick	179
Literaturverzeichnis	191

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.	Anteil von Müttern und Vätern am Elternzeitvolumen mit abgeschlossenem Elterngeldbezug in Deutschland. Quelle: WSI (2007).	20
Abbildung 2.	Pflegende Frauen und Männer 2001–2015. Quelle: WSI (2018).	21
Abbildung 3.	„Warum in Teilzeit?“ Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft (2011).	25
Abbildung 4.	Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern. Quelle: Agentur für Arbeit (2019).	26
Abbildung 5.	Formen der Erwerbstätigkeit-Frauenanteil 2018. Quelle: Agentur für Arbeit (2019).	28
Abbildung 6.	Typisch Mann, typisch Frau. Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft (2018).	30
Abbildung 7.	Drei Szenarien. Quelle: Bertelsmann Stiftung (2019).	43
Abbildung 8.	Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015).	53

Abbildung 9.	Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. Nur wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018).	55
Abbildung 10.	Einfluss der Digitalisierung auf Geschäftsprozesse. Quelle: Bitkom Research.	57
Abbildung 11.	Don't panic. Gelassen zur Digitalisierung: Wie sich deutsche Unternehmen in der neuen Zeit orientieren. Quelle: Bitkom Research.	63
Abbildung 12.	D 21 Digital Index. Jährliches Lagebild zur digitalen Gesellschaft. Quelle: Initiative D 21 e.V.	65
Abbildung 13.	Vereinfachte Darstellung der Stressbewertung. Quelle: eigene Darstellung.	76
Abbildung 14.	Module des Gesundheitsförderungsprogramms: "Gelassen und sicher im Stress" nach Kaluza (2010).	122
Abbildung 15.	Balance statt Burn-out. Quelle: Linniweh u.a. (2010).	126
Abbildung 16.	Ganzheitliches Programm für Burnout-Prävention nach Linneweh, Heufelder und Flasnoecker (2010).	128
Abbildung 17.	Organisatorische und individuelle Determinanten der Prävention nach Länge/Künz. Quelle: eigene Darstellung.	133
Abbildung 18.	Präventionsprogramm nach Kaluza: "Gelassen und sicher im Stress", modifiziert.	138
Abbildung 19.	Leitbegriffe der Gesundheitsförderung. Gesundheitsförderung 1: Grundlagen.	142

Abkürzungsverzeichnis

AfA	Agentur für Arbeit
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
BITKOM	Bundesverband Informationswirtschaft,
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
d.h.	das heißt
DGB-Index	Deutscher Gewerkschaftsbund-Index
e.V.	eingetragener Verein
ebd.	ebenda
et. al	et aliae
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAO	Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation
IDW	Institut der deutschen Wirtschaft
IT-Bereich	Informationstechnik-Bereich
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
QR-Codes	Quick Response-Codes Telekommunikation und neue Medien
TKK	Techniker Krankenkasse
u.a.	und andere
UN-Weltfrauen- konferenz	United Nations- Weltfrauenkonferenz
usw.	und so weiter
Vgl.	Vergleiche
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
z.B.	zum Beispiel

