

L&R SOZIALFORSCHUNG  
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1



## **Talk about IT!**

Digitalisierung partizipativ gestalten:  
gendergerecht und divers.

**Kurzfassung des Forschungsberichts aus der Praxis.**

---

Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung) & Anke Schneider (AIT)

Dieses Projekt wird im Rahmen des AK  
Digitalisierungsfonds Wien gefördert.



## IMPRESSUM

Dieser Kurzbericht wurde von L&R Sozialforschung in Kooperation mit der AIT Austrian Institute of Technology GmbH im Rahmen des AK Digitalisierungsfonds Wien erstellt.

Autor\*innen: Nadja Bergmann & Anke Schneider  
Unter Mitarbeit von Chiara Lazar

Medieninhaberin:  
L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, Juni 2021



Dieses Projekt wird im Rahmen des AK Digitalisierungsfonds Wien gefördert.

# 1 Geschlechtergerechte und diverse Gestaltung von Digitalisierung auf einen Blick: „Talk about IT!“

## 1.1 Das Projekt „Talk about IT!“ im Überblick

Digitalisierungsprozesse in Unternehmen werden häufig von Management bzw. IT-Abteilungen vorangetrieben, ohne einer umfassenden Einbindung weiterer Mitarbeiter\*innen-Ebenen. Dass sich unter diesen Umständen viele Beschäftigte vom digitalen Wandel „getrieben“ fühlen, zeigt sich in rezenten Studien, die den Blickwinkel der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellen (Pimminger und Bergmann, 2020, Gerdenitsch und Korunka, 2019). Vor allem Beschäftigtengruppen auf hierarchisch niedrigeren Positionen erleben die Digitalisierung eher negativ – etwa als Mittel der Kontrolle ihrer Arbeit –, je höher die hierarchische Position, desto mehr wird Digitalisierung als Gestaltungschance erlebt (Bergmann et al, 2021).

Nicht zuletzt aufgrund der unterschiedlichen hierarchischen Positionen von Frauen und Männern in den Betrieben (horizontale und vertikale Segregation) und der Tatsache, dass Management und IT nach wie vor stark männerdominierte Bereiche sind, hat die ungleiche Einbeziehung von unterschiedlichen Mitarbeiter\*innengruppen in Digitalisierungsprozesse in Österreich auch eine stark geschlechterbezogene Komponente.

Vor diesem Hintergrund wurde im Sommer 2017 eine von der AK Wien und dem ÖBB initiierte Dialogreihe „Digitalisierung gestalten“ entwickelt. Ein Resümee dieser Dialogreihe – die Notwendigkeit der Entwicklung von alternativen Partizipationsmodellen, an welchen weibliche Beschäftigte gleichermaßen eingebunden sind (Moritz und Kogoj, 2018) – war Grundlage für die Entwicklung des vorliegenden Projektes „Talk about IT!“, welches im Rahmen des AK Digitalisierungsfonds von **Jänner 2020 bis Juni 2021** gefördert wurde.

L&R Sozialforschung und das AIT (Austrian Institute of Technology) als Forschungspartner\*innen haben gemeinsam mit den Unternehmenspartner\*innen **ÖBB Holding, dem Wiener Hafen/Wien Cont und der Technischen Universität Wien** konkrete Fallbeispiele erprobt, wie Digitalisierung partizipativ, gendergerecht und divers umgesetzt werden könnte.

Dabei haben sich vor dem Hintergrund der pandemiebedingten Maßnahmen Digitalisierungsprozesse weiter beschleunigt – eine Reflexion geschlechtergerechter und diverser Gestaltungsmöglichkeiten von Digitalisierung unter partizipativer Einbeziehung der Beschäftigten war vor diesem Hintergrund aktueller und herausfordernder denn je.

In Kooperation mit den Unternehmenspartner\*innen wurden im Projekt „Talk about IT!“ in den Unternehmen **jeweils laufende Digitalisierungsvorhaben** identifiziert, die im Rahmen des Projektes begleitet wurden. Fokus der Begleitung war die Frage, wie Partizipation sowie eine gender- und diversitätsgerechte Digitalisierung in den Mittelpunkt der Entwicklungs- und Forschungsarbeit gestellt werden kann. Die **Verschränkung von Gender, Diversität, Partizipation und Digitalisierung im betrieblichen Kontext** ist ein wenig empirisch erprobtes und theoretisch aufbereitetes Unterfangen, weshalb im Rahmen des Projektes auch einiges an grundlegender Entwicklungsarbeit geleistet wurde.

**Folgende Prozesse wurden im Rahmen der insgesamt fünf einbezogenen Fallbeispiele begleitet:**

- die Einführung eines abteilungsübergreifenden Kollaborationssystems,

- die Digitalisierung einer vormaligen „Zettelwirtschaft“,
- die Verlagerung eines ganzen Kunden\*innenservices ins Homeoffice,
- die Mitgestaltungsmöglichkeit an digitalen Entwicklungsprozessen.

Als Querschnittsthema kristallisierte sich bei allen Beispielen die Aneignungsmöglichkeit digitaler Kompetenzen heraus.

## 1.2 Die methodische Umsetzung partizipativer Zugänge

Um partizipative Zugänge im Rahmen betrieblicher Fallbeispiele gendergerecht und divers erproben zu können, wurden im Rahmen von „Talk about IT!“ folgende Methoden entwickelt und erprobt:

### □ **Niederschwellige, partizipative Workshops**

Als besonders ergebnisoffener Zugang mit Beschäftigten über ihre Erfahrungen, Ängste, Wünsche und Interessen zu sprechen, wurde die Abhaltung von möglichst niederschweligen Workshops identifiziert. Die Niederschwelligkeit bezieht sich dabei einerseits darauf, das teilweise „sperrige“ Thema Digitalisierung auf allgemein verständliche und dem direkten Erfahrungshintergrund der jeweiligen Mitarbeiter\*innengruppe angepasste Diskussionspakete herunter zu brechen, andererseits darauf jeweils angepasste Methoden anzuwenden – etwa die Arbeit mit Bildern, kreative Diskussionstechniken, Einbindung der Teilnehmer\*innen bereits in die Themenauswahl des Workshops etc.

### □ **Direkte Bewertungsmöglichkeiten digitaler Änderungsprozesse**

Zielsetzung von direkten Bewertungsmöglichkeiten ist es, direkt im Arbeitsprozess authentisches Feedback zu ermöglichen, welche Aspekte positiv und welche negativ eingeschätzt werden und welche Weiterentwicklungsideen es gibt. Im Rahmen des Projektes (bei welchem pandemiebedingt die Möglichkeiten eingeschränkt waren), wurde ein haptisches Tagebuch entwickelt, welches für einen bestimmten Zeitraum neben der Arbeitsdurchführung ausfüllbare Fragen enthielt. Dadurch wurde die Erfassung direkter Erfahrungen und Erlebnisse ermöglicht. Die Tagebücher wurden anonym zurückgesandt und die übergreifende Auswertung mit den Akteuren\*innen diskutiert.

### □ **Entwicklung und Einsatz betrieblicher niederschwelliger Befragungen**

Mitarbeiter\*innen- bzw. Benutzer\*innen-Befragungen zu spezifischen Themen bzw. Fragestellungen sind in manchen Betrieben bereits eingeführte Praxis, die beispielsweise von der Geschäftsführung oder Teamleitung durchgeführt werden. In welchem Ausmaß derartige Instrumente zur partizipativen Gestaltung von Digitalisierungsprozessen eingesetzt werden, konnte aus der Literaturdurchsicht nicht festgesellt werden, ebenso wenig wie die Frage, in welchem Ausmaß Betriebsräte\*innen dieses Instrument einsetzen. Auch im Rahmen des Projektes „Talk about IT!“ haben wir unterschiedliche Befragungen eingesetzt und erprobt. Zum Einsatz kam etwa eine niederschwellige Online Befragung für User\*innen und Nicht-User\*innen eines bestimmten betrieblichen Anwendungstools oder eine kleine, im Alltag des spezifischen Betriebs bereits übliche Mentimeterbefragung kombiniert mit einer Online-Diskussion zur Abfrage konkreter Fragen bzw. Reflexion einer davor stattgefundenen Erhebung.

Generell können Kurzbefragungen zu bestimmten Themen den Vorteil haben, dass sie ein Stimmungsbild der Mitarbeiter\*innen ermöglichen bzw. die Meinung zu konkreten Fragen anonym einholen.

### □ **Reflexion der eingesetzten Methoden**

Der Einsatz unterschiedlicher Methoden um Digitalisierung mit bislang wenig eingebundenen Beschäftigtengruppen diskutierbar zu machen, zeigte die verschiedenen Reichweiten sowie Vor- und Nachteile der verschiedenen Möglichkeiten auf.

Geht es nicht nur um die Usability von Tools und deren Anpassung an die Bedürfnisse der Beschäftigten erscheinen aus unserer Sicht qualitative Zugänge besonders sinnvoll, die direkt an den Erfahrungen und Bedürfnissen der Beschäftigten ansetzen. Die Arbeit mit Bildern, das Besprechen direkt erfahrbarer Erlebnisse, die Sichtbarmachung von Prozessen funktioniert sehr gut in kleinen gut vorbereiteten Workshop-Settings (explorativer Zugang).

Der Nachteil ist die fehlende Anonymisierung, wenn solche Workshops von Unternehmensvertreter\*innen durchgeführt werden und der doch größere zeitliche Aufwand der Vorbereitung, Einladung, Durchführung und Nachbereitung der Workshops.

Konkrete „Stimmungsabfragen“ oder Usability-Fragen sind mit dem Einsatz von (Online) Befragungen gut möglich und können auch die Anonymität besser wahren, allerdings ist es mit diesen Methoden schwierig wirklich tiefergehende „Warum“-Fragen zu erörtern. Wenn es aber bereits bestimmte Vorstellungen gibt und diese konkret abgefragt werden sollen oder die Zustimmung bzw. Ablehnung zu bestimmten Fragen im Zentrum steht, sind Befragungstools sehr gut geeignet (konfirmatorischer Zugang). Ein weiterer Vorteil ist, dass sie – öfter angewandt – relativ schnell eingesetzt und beispielsweise Stimmungen sowie Haltungen im Laufe eines Prozesses regelmäßig erhoben werden können. Zudem kann nach Gruppen (wie etwa weibliche und männliche Beschäftigte, Arbeitszeit, Alter etc.) ausgewertet werden (wenn diese Merkmale erhoben werden und eine ausreichende Gruppengröße besteht). So können auch Unterschiede zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen festgestellt werden<sup>1</sup>.

### 1.3 Inhaltliche Schlussfolgerungen aus den Fallbeispielen: Vorschläge zu einer partizipativen, gendergerechten und diversen Gestaltung der Digitalisierung

Auf Basis der in den konkreten Unternehmensbeispielen gewonnen Einsichten werden im Folgenden Anregungen für die Gestaltung gendergerechter sowie diverser Digitalisierungsprozesse zusammengefasst.

#### □ Fokus auf wenig einbezogene Mitarbeiter\*innengruppen

Statt auf „Frauen“ oder auf bestimmte persönliche Merkmale (Alter, Behinderung etc.) abzustellen, empfehlen wir den Einbezug wenig im Fokus stehender Mitarbeiter\*innengruppen – etwa administrative Mitarbeiter\*innen, Verkaufspersonal, Teilzeitbeschäftigte, Personen in Karenz, Arbeiter\*innen, Hilfskräfte, mittlere Angestellte.

Dies verhindert, dass Digitalisierung als „Frauenproblem“ wahrgenommen wird und daher nicht bei den Strukturen angesetzt werden muss, sondern bei einzelnen Individuen. Der Fokus auf Mitarbeiter\*innengruppen fördert hingegen einen strukturellen Zugang.

#### □ Entwicklung und Einsatz angepasster niederschwelliger Partizipationsmethoden

Echte Partizipation braucht Zeit und Ressourcen – vor allem wenn es um die Einbeziehung von Gruppen geht, die bislang nicht einbezogen wurden und es hier keine gewohnten Austauschroutinen gibt.

---

<sup>1</sup> Auf unserer Projektwebsite <https://digitalisierungpartizipativ.at/> finden sich weitere methodische Hinweise und praktische Tipps rund um den Einsatz der drei Erhebungsinstrumente und deren gendergerechte und diverse Ausgestaltung. Auch die Vor- und Nachteile etwa unterschiedlicher Online-Tools werden vorgestellt.

#### □ **Diskussion des Nutzens der Digitalisierung und der Ausgestaltung der digitalen Anwendungen**

Die konkrete Ausgestaltung der Tools mit den Anwendern\*innen zu testen ist ein wichtiger, erster Schritt, um von einer Einbeziehung der Anwender\*innen zu sprechen. Zusätzlich ist es auch essentiell die Zielsetzung der jeweiligen digitalen Änderungsprozesse zu reflektieren: Welche Zielsetzungen sind für die Beschäftigten positiv, wie kann Digitalisierung auch im Sinne der Beschäftigten eingesetzt werden?

#### □ **Ermächtigung zur Partizipation**

Die Entwicklung einer gemeinsamen Kommunikation rund um Digitalisierung ist Grundvoraussetzung, um Probleme oder Lösungen überhaupt besprechbar zu machen. Dies kann über „Brückenbauer\*innen“ geschehen, die eine vermittelnde Position zwischen Beschäftigtengruppen bzw. zwischen der IT und Beschäftigten einnehmen. Und auch über den Aufbau einer gemeinsamen Sprache oder andere Ansätze. Auch die Einbindung möglichst aller Beschäftigtengruppen in eine strukturierte digitale Wissensvermittlung stellt einen wichtigen Ansatz dar, damit diese ihre tägliche Arbeit gut bewältigen können, aber auch besser mitsprechen können, wenn es um Weiterentwicklungsfragen geht.

#### □ **Nutzen der partizipativen Gestaltung von Digitalisierungsprozessen erkennen**

Der Weg der Daten betrifft nicht nur die IT-Abteilung, sondern durchläuft alle Ebenen der Mitarbeiter\*innengruppen. Erst die Einbindung der verschiedenen Beschäftigtengruppen – unter besonderer Förderung jener, die bislang wenig einbezogen wurden – bringt ausreichendes **Feedback und Gerechtigkeit** im Hinblick einer gendergerechten und diversen Gestaltung von Digitalisierung.

Weitere Ergebnisse finden sich auf der Projektwebsite: <https://digitalisierungpartizipativ.at>.

## 1.4 Inhaltliche Schlussfolgerungen aus den Fallbeispielen: Vorschläge zu einer partizipativen, gendergerechten und diversen Gestaltung der Digitalisierung

Bergmann, N., Aufhauser, K. & Wetzels, P. (2021). Wiener Frauenbarometer 2020: Frauen – Digitalisierung – Gestaltungspotenziale. Wien: Studie im Auftrag des Frauenservice Wien.

Gerdenitsch, C. & Korunka, C. (2019). Digitale Transformation der Arbeitswelt. Psychologische Erkenntnisse zur Gestaltung von aktuellen und zukünftigen Arbeitswelten. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Kogoj, T. & Moritz I. (2018). Resümee der Dialogreihe: Digitalisierung gestalten – Ergebnisse und Szenarien aus genderspezifischer Perspektive. Wien.

Pimminger, I., & Bergmann, N. (2020). Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland. Experti se für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.