



Digitalisierte Wirtschaft

Arbeitsmarkt – Digitalisierung – Geschlechterverhältnisse

Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt quer durch alle Branchen und Berufe verändert:

- » Roboter und immer neue Maschinen übernehmen seit langem in der Industrie Arbeitsprozesse. Beschäftigte müssen oftmals neues Know-how erwerben, um diese zu bedienen, zu warten und zu überwachen.
- » Kinder beschäftigen sich schon im Kindergartenalter mit digitalen Medien. Smartphones etwa gehören inzwischen selbstverständlich zu ihrer Lebenswelt. Erzieher*innen verlangt das in ihrem pädagogischen Alltag entsprechende Kompetenzen ab.
- » Bürobeschäftigte haben im Zuge der Corona-Pandemie Videokonferenztools oder die Nutzung von Cloud-Systemen in ihren Arbeitsalltag integriert – und sich die entsprechenden Kompetenzen (oftmals autodidaktisch) angeeignet.

Diese drei Beispiele ließen sich durch unzählige weitere ergänzen. Der dahinterstehende Transformationsprozess spielt sich auf einem Arbeitsmarkt ab, der nach wie vor stark durch Geschlechterungleichheiten geprägt ist:

- » Männer und Frauen arbeiten mehrheitlich in unterschiedlichen Berufsfeldern, Männer bspw. häufig in technischen Fertigungsberufen, Frauen in Sozial- oder Erziehungsberufen (horizontale Segregation).
- » Karrierechancen sind ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt: Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert (vertikale Segregation).
- » Frauen sind häufiger in Minijobs und in Teilzeit (atypische Beschäftigung) beschäftigt als Männer.
- » Frauen verdienen im Durchschnitt nach wie vor weniger als Männer. Im Jahr 2020 betrug die Einkommenslücke (Gender Pay Gap) 18 %.

AUS DEM INHALT

- » Transformation des Arbeitsmarktes
 - » Kompetenzen der Zukunft
 - » Arbeitsbewertung als Stellschraube
-



Die digitale Transformation an sich, löst die Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt nicht auf. Sie hat aber das Potenzial Verwirklichungschancen zu verbessern, wenn dieser Prozess aktiv gestaltet wird.



KOMPETENZEN

Digitalisierungsbezogene Kompetenzen sind mehr als technisches Know-how. Sie umfassen z. B. auch die Fähigkeit, im Internet gefundene Informationen einzuordnen.

Genderkompetenz bezeichnet die Fähigkeit, Geschlechterverhältnisse zu reflektieren und Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung, bspw. zu technikbezogenen Stereotypen, in die Praxis umzusetzen.

Diese und weitere strukturelle Ungleichheiten lösen sich im Zuge der Digitalisierung nicht „automatisch“ auf. Benachteiligungen können sich sogar verstärken:

- » Frauen sind in der Digitalbranche unterrepräsentiert. Zudem ist in der Digitalbranche der weibliche Führungskräfteanteil, insbesondere im Top-Management, besonders gering. Gerade diese Branche gewinnt aber an Bedeutung.
- » Teilzeitarbeit gibt es dort seltener als in anderen Berufen. Dies wirkt sich nachteilig für Beschäftigte mit privater Sorgeverpflichtung aus – zumeist Frauen. Entwicklungen wie die Plattformarbeit tragen wiederum zu einer Zunahme prekärer, atypischer Beschäftigungsverhältnisse bei, die traditionelle Erwerbsmodelle mit einem männlichen Haupternährer fördern.
- » Der Gender Pay Gap könnte sich im Zuge der Digitalisierung vergrößern: In den IT-Berufen ist er mit 7 % geringer als in anderen Berufen – gerade dort also, wo auch der Frauenanteil gering ist.
- » Wenn, wie oftmals üblich, unter dem Stichwort Digitalisierung in erster Linie Industrie 4.0 diskutiert wird, geraten Berufsfelder mit einem höheren Anteil an weiblichen Beschäftigten, z. B. im Dienstleistungssektor, aus dem Blick. Damit besteht die Gefahr, dass diese Beschäftigten im Digitalisierungsprozess abgehängt werden. Entlastende Lösungen, wie assistive Technologien, kommen bisher bspw. im Alltag der Beschäftigten in der Pflege kaum an.
- » Die Digitalisierung ermöglicht Weiterbildung auch orts- und zeitflexibel. Dies bietet Menschen mit Sorgeverantwortung (zumeist Frauen) mehr Möglichkeiten, sich digitalisierungsbezogene Kompetenzen anzueignen und vergrößert ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Rein digitale Formate erhöhen allerdings auch das Abbruchrisiko, und zwar besonders für Frauen. Zu den Gründen für die erhöhte Abbruchquote fehlen bislang ausreichende Befunde.

Die Digitalisierung kann durchaus eine Chance sein, gleiche Verwirklichungschancen unabhängig vom Geschlecht zu schaffen. Dafür müssen die richtigen Weichen gestellt werden. Besonders wichtig sind dabei geschlechtergerechte Angebote, digitalisierungsbezogene Kompetenzen zu erwerben. Auf betrieblicher Ebene ist es erforderlich, den Transformationsprozess bewusst zu gestalten.

Kompetenzerwerb für die Zukunft – immer noch eine Frage des Geschlechts

Bildung, Aus- und Weiterbildung müssen auf die digitalisierungsbezogenen Anforderungen des Arbeitsmarktes hin neu ausgerichtet werden. Geschlecht wirkt sich auf den Zugang zu (digitaler) Technologie aus und auf ihre Nutzung (z. B. wegen unterschiedlicher Berufsfelder). Auch hinsichtlich der Möglichkeiten ihrer Gestaltung (bspw. in Berufen der Digitalbranche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind) wirkt sich Geschlecht aus. Dies findet sich auch im Bildungssystem wieder:

- » In der Schule werden z. B. Geschlechterfragen in Bezug auf die MINT-Fächer oftmals nicht ausreichend reflektiert. Wenn Lehrkräfte das Interesse und die Leistung von Mädchen im Schulfach Mathematik weniger anerkennen, wirkt sich das negativ auf das Selbstbild der Mädchen aus. Lehrkräfte (und auch Eltern) handeln nachweislich orientiert an Geschlechterstereotypen und schätzen, bei vergleichbaren Leistungen und Fähigkeiten im MINT-Bereich, Jungen besser ein als Mädchen.
- » Studierende in den Ingenieurwissenschaften (inkl. Informatik) sind trotz vieler Programme und Initiativen zu drei Vierteln männlich. Dies liegt unter anderem daran, dass Fach- und Lernkulturen in diesen Fächern stereotyp männlich ausgerichtet sind und es wenig Diversität bei den Lehrmethoden gibt. Noch schlechter sieht es in Ausbildungsberufen wie Industriemechaniker*in oder Fachinformatiker*in aus. Hier betragen die Anteile männlicher Auszubildender sogar über 90 %.
- » Frauen nehmen generell seltener an Weiterbildungen teil als Männer. Dies hängt zum Beispiel mit Betreuungspflichten gegenüber Kindern zusammen, davon sind Frauen häufiger betroffen. Sie müssen ihre Weiterbildungen zudem öfter selbst finanzieren.



Digitalisierungsbezogene Kompetenzen fördern – aber geschlechtergerecht!

Der gleichberechtigte Erwerb von Kompetenzen unabhängig vom Geschlecht ist in einer digitalisierten Arbeitswelt zentral. Die Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht empfiehlt unter anderem:

- » Genderbezogene und digitalisierungsbezogene Kompetenzen müssen verzahnt werden: Lehrende in allen Bereichen des Bildungssystems müssen über **digitalisierungsbezogene Genderkompetenz** verfügen.
- » Anstatt den Schwerpunkt darauf zu legen, Frauen für MINT-Fächer und Berufe „fit zu machen“ („fix the women“), müssen die strukturellen Rahmenbedingungen des Bildungssystems verändert werden („**fix education**“), etwa indem Sorgerepflichtungen im Studienplan berücksichtigt werden.
- » Für Frauen sind in der Weiterbildung insbesondere frei zugängliche Angebote interessant (sog. **Open Educational Resources, OER**), da sie die Kosten oftmals selbst tragen müssen. Diese gilt es zu beforschen und geschlechtergerecht zu gestalten, auch um die Gründe für erhöhte Abbruchquoten von Frauen zu ermitteln und abzustellen.
- » Gemeinwohlorientierte Weiterbildungsanbieter*innen, die gleichstellungsorientiert arbeiten und dabei z. B. auf IT oder Programmiersprachen fokussieren, sind zu fördern. Diese Angebote ermöglichen Frauen einen **niedrigschwelligen Zugang in die Digitalbranche**.



Arbeitsbewertung als Stellschraube für eine geschlechtergerechte Digitalisierung

Entscheidungen auf der betrieblichen Ebene haben maßgeblich Einfluss auf die Gleichstellung im Transformationsprozess. Hier wird bspw. über die Einführung neuer Technologien entschieden. Damit ist etwa die Frage verbunden, ob Beschäftigte aller Geschlechter davon gleichermaßen betroffen sind – und zwar sowohl im negativen Sinne, wenn z. B. die Ersetzung der eigenen Stelle durch Technik droht, als auch im positiven Sinne, wenn sie Entlastung im Arbeitsalltag bringt. Die Beteiligung von Betriebsräten und Gleichstellungsbeauftragten an entsprechenden Aushandlungsprozessen kann und sollte sicherstellen, dass Neuerungen die Belange aller Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht berücksichtigen.

Von besonderer Bedeutung ist zudem das Thema Arbeitsbewertung. Denn eine geschlechtergerechte Arbeitsbewertung ist die Grundlage für Lohngleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit und kann somit dazu beitragen, die geschlechtsspezifische Lohnlücke zu schließen. Digitalisierungsbezogene Anforderungen müssen unabhängig z. B. von überholten Berufs- und Tätigkeitsvorstellungen oder Geschlechterstereotypen festgestellt und bewertet werden.

Oftmals gibt es hier Aushandlungs- und Anpassungsbedarfe:

- » In Büroberufen z. B. wird seit langem von den Beschäftigten erwartet, dass sie technische Infrastruktur und spezielle Programme nutzen – etwa durch die Einführung des PCs. Die dabei erbrachten individuellen und eigenständigen Anpassungsleistungen spiegeln sich jedoch nicht ausreichend in der Arbeitsbewertung wider.
- » Auch in Pflegeberufen spiegelt sich die Zunahme an digitalisierungsbedingten Anforderungen, wie z. B. durch digitale Dokumentation, in der tariflichen Arbeitsbewertung bisher nicht wider.

Es gibt bereits Instrumente wie den eg-check, mit dem Unternehmen ihre Entgeltregelungen in Hinblick auf geschlechtergerechte Arbeitsbewertungen überprüfen können. Mit der Digitalisierung treten in Hinblick auf Kompetenzen und Arbeitsabläufe neue inhaltliche Bezüge und Fragen auf. Zum Beispiel:



- » Welche konkreten Anforderungen von digitalisierungsbezogenen Kompetenzen gibt es für eine bestimmte Arbeitsstelle (bzgl. technischer Anwendungen, aber etwa auch zu Datenschutz)?
- » Welche digitalisierungsbezogenen Kompetenzen werden von Beschäftigten zusätzlich gefordert, wenn neue Technologien im Betrieb eingeführt werden? Können sich alle dazu weiterbilden – unabhängig von geschlechterstereotypen Zuschreibungen?
- » Werden hauptsächlich von Frauen ausgeübte Berufsgruppen insgesamt niedriger bewertet als solche, die hauptsächlich von Männern ausgeübt werden – z. B. weil technikbezogene Anforderungen nur bei männerdominierten Berufen in die Arbeitsbewertung einfließen?
- » Spiegeln sich in Stellen- oder Tätigkeitsbeschreibungen geschlechterstereotype Vorstellungen von einer „Idealbesetzung“ wider – bspw. wenn körperliche Anforderungen beschrieben werden, die durch entlastende Technologien bereits obsolet geworden sind?

Förderung und Flankierung geschlechtergerechter Arbeitsbewertung

Um die betrieblichen Aktivitäten für eine geschlechter- und leistungsgerechte Arbeitsbewertung in der digitalisierten Arbeitswelt zu flankieren, empfiehlt die Sachverständigenkommission u. a.:



- » Es sollte ein öffentlicher Auftrag zur **Entwicklung eines leistungs- und geschlechtergerechten Arbeitsbewertungsverfahrens** vergeben werden, das die Anforderungen der Digitalisierung berücksichtigt.
- » Im **Entgelttransparenzgesetz** sind die betrieblichen Berichtspflichten im Hinblick auf Gleichstellung und die Prüfpflichten bzgl. der betriebseigenen Entgeltregelungen **weiterzuentwickeln**. Regelungen sollten z. B. bestimmte Standards für Berichte und Prüfverfahren einfordern, Verbindlichkeit herstellen sowie auch für kleinere Unternehmen gelten, die in der digitalen Wirtschaft häufig vorkommen.

Das Ziel einer eigenständigen wirtschaftlichen Sicherung durch gleichberechtigte Integration von Frauen und Männern in den digitalisierten Arbeitsmarkt erfordert auch über die betriebliche Ebene hinaus und in vielen weiteren Bereichen Anstrengungen. Dafür müssen insbesondere die geschlechtsbezogenen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt abgebaut werden, indem die Rahmenbedingungen von Arbeit geschlechtergerecht gestaltet werden.



Zum Weiterlesen:

- » Kapitel B.III.3.1 und Kapitel B.III.2 im Gutachtenteil des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, abzurufen unter <https://www.bmfsfj.de/gleichstellungsbericht>
- » Pimminger, Irene/Bergmann, Nadja (2020): Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland.
- » Rüber, Ina Elisabeth/Widany, Sarah (2021): Gleichstellung durch Weiterbildung in einer digitalisierten Gesellschaft.

Beide Expertisen sind abzurufen unter www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/62.expertisen.html

IMPRESSUM:

Themenblatt verfasst von der Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht
 V.i.S.d.P.: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
 Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
 Sebastian Scheele und Dr. Ulrike Spangenberg (Leitung)
 Lahnstraße 19, 12055 Berlin
www.dritter-gleichstellungsbericht.de
 Stand: August 2021
 Erscheinungsjahr: 2021