



# Digitale Arbeitswelt – Chancen und Risiken für Geschlechtergerechtigkeit

Bericht aus dem 3. Gleichstellungsbericht

**Prof. Dr. Miriam Beblo**

Universität Hamburg

Mitglied der Sachverständigenkommission

Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

online, 28.10.2021



# Bedeutung der Gleichstellungsberichte

1. Bestandsaufnahme zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland
2. Handlungsempfehlungen, wie Schief lagen der Gleichstellung beseitigt werden können
3. Impulsgeber und Instrument für die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Politik
  - › einmal in jeder Legislaturperiode



**Prof. Dr. Timm Teubner**  
Wirtschaftsingenieurwesen  
Technische Universität Berlin

**Prof. Dr. Indra Spiecker gen. Döhm**  
Rechtswissenschaft  
Goethe-Universität Frankfurt am Main

**Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok (Vorsitzende)**  
Volkswirtschaftslehre  
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

**Prof. Dr. Hendrik Send**  
Betriebswirtschaftslehre  
Hochschule Anhalt

**Dr. Stefan Ullrich**  
Informatik und Philosophie  
Weizenbaum-Institut für die  
vernetzte Gesellschaft

**Prof. Dr. Thomas Gegenhuber**  
Betriebswirtschaftslehre  
Leuphana Universität Lüneburg

**Dr. Caroline Richter**  
Soziologie  
Universität Duisburg-Essen

**Prof. Dr. Stephan Höyng**  
Pädagogik  
Katholische Hochschule Berlin

**Prof. Dr. Miriam Beblo**  
Volkswirtschaftslehre  
Universität Hamburg

**Prof. Dr. Katja Nebe**  
Rechtswissenschaft  
Martin-Luther-Universität Halle-  
Wittenberg

**Prof. Dr. Claude Draude**  
Informatik (und Soziologie)  
Universität Kassel



Illustration: [Ka Schmitz/Imke Schmidt-Sári](#) 2021  
für Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht.

Berichtsauftrag:

*„... welche Weichenstellungen [sind] erforderlich, um die Entwicklungen in der digitalen Wirtschaft so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben?“*



# Leitbild der Sachverständigenkommission

*Gleichstellung bedeutet [...] eine Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen für alle Menschen unabhängig vom Geschlecht, in der die Chancen und Risiken im Lebensverlauf gleich verteilt sind.*

- › Gleichberechtigter **Zugang** zu Ressourcen und Kompetenzen
  - › Abbau von strukturellen Hürden, die die tatsächliche **Nutzung** von digitalisierungsbedingten Chancen behindern
  - › Möglichkeiten geschlechtergerechter **Gestaltung** von Digitalisierungsprozessen
-



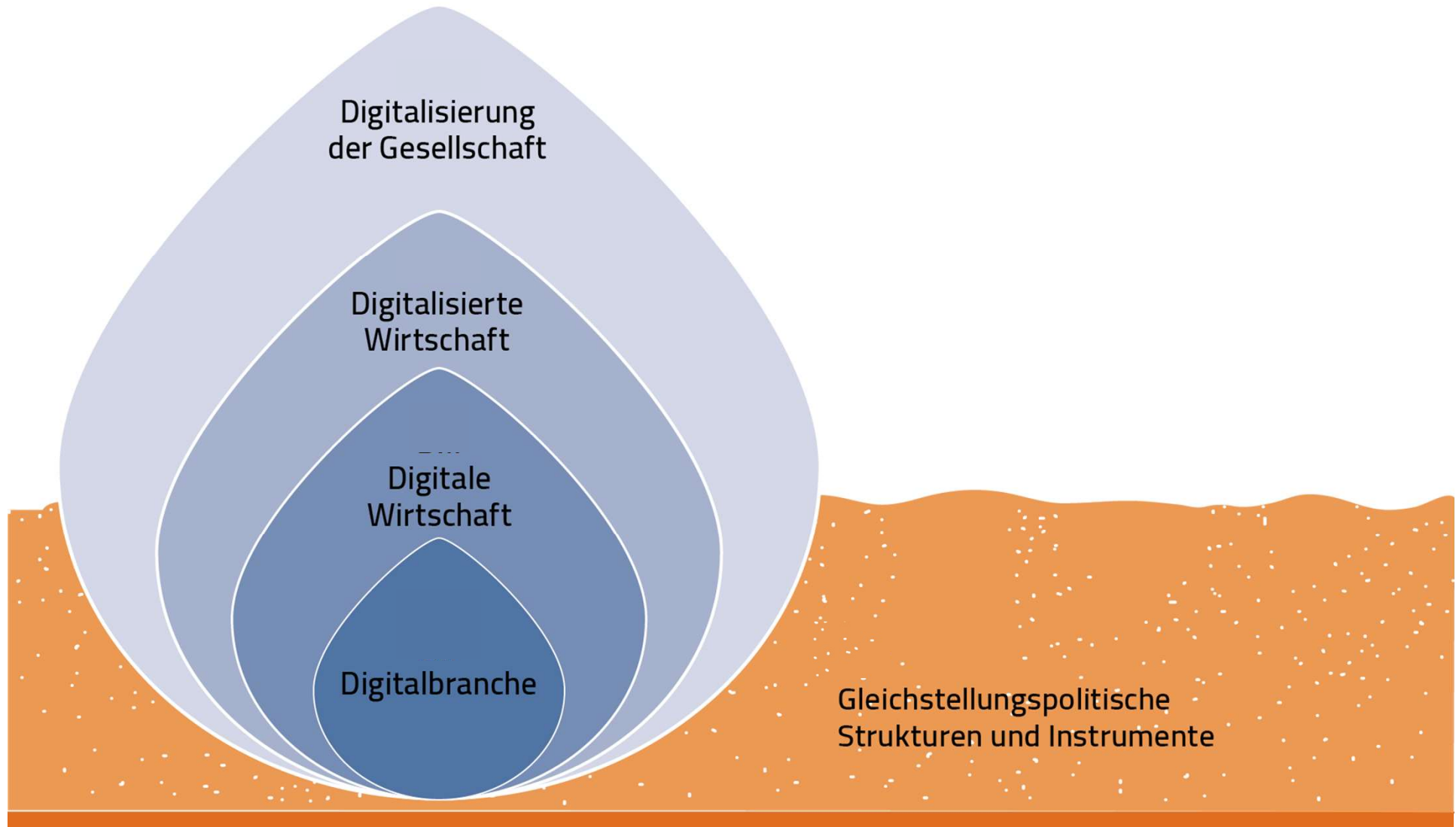
# Soziotechnischer Ansatz



- › Technik ist nicht neutral, sondern immer in einen sozialen und kulturellen Kontext eingebettet
- › Geschlechterverhältnisse prägen Digitalisierung – Digitalisierung prägt Geschlechterverhältnisse



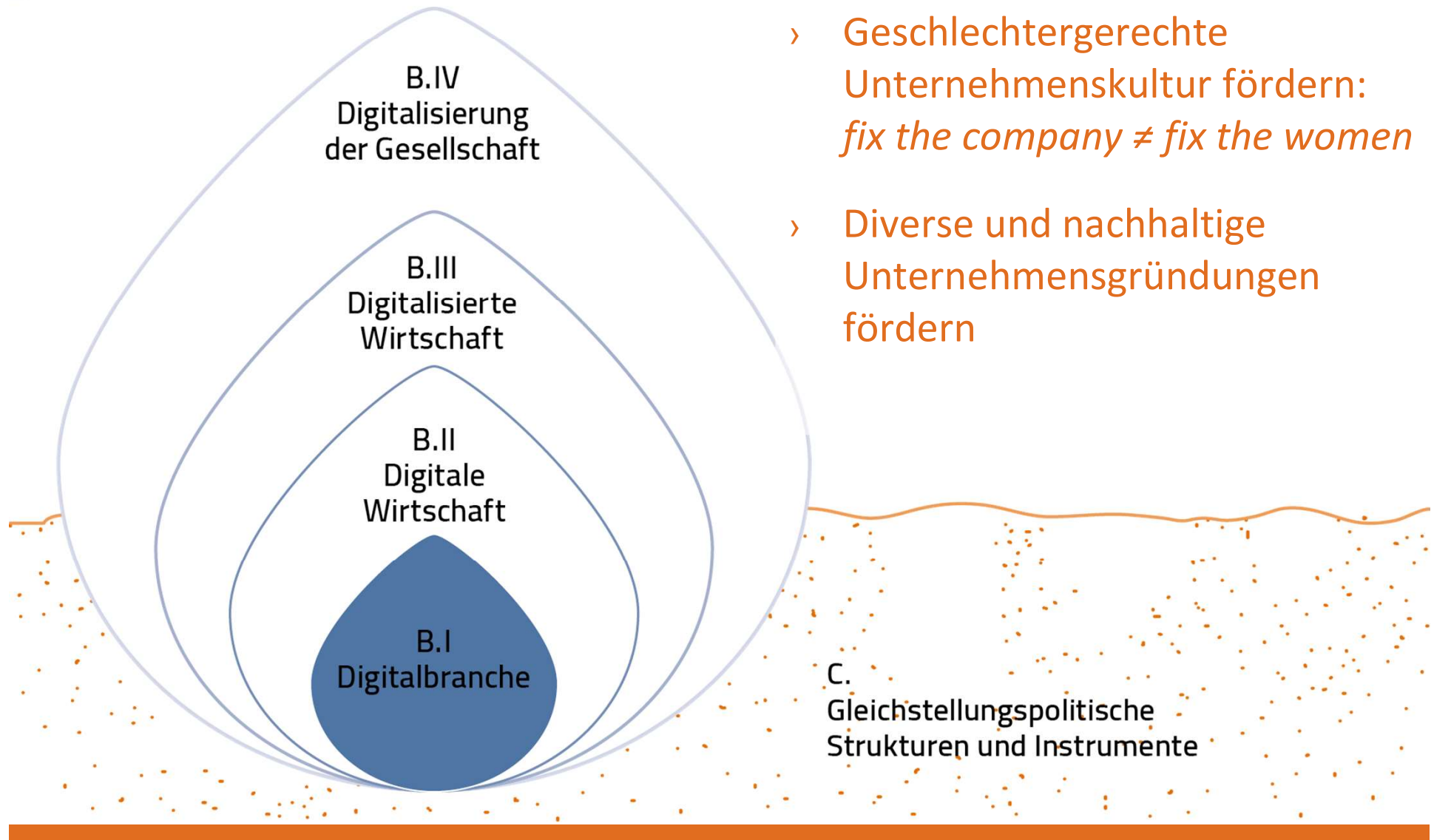
# Gleichstellung geschlechtergerecht gestalten





# Zugang und Verbleib in der Digitalbranche

- › weniger als 25 % Frauen studieren Ingenieurwissenschaften (inkl. Informatik);  
weniger als 12% Frauen in MINT-Ausbildungsberufen
  - › ca. 16 % Frauen in IKT-Branche
  - › Unternehmensgründungen durch Frauen in der Digitalbranche noch seltener als überhaupt schon
  - › doppelt so viele Frauen wie Männer verlassen Digitalbranche im Laufe des Berufslebens
  - › *fix the company statt fix the women*
-

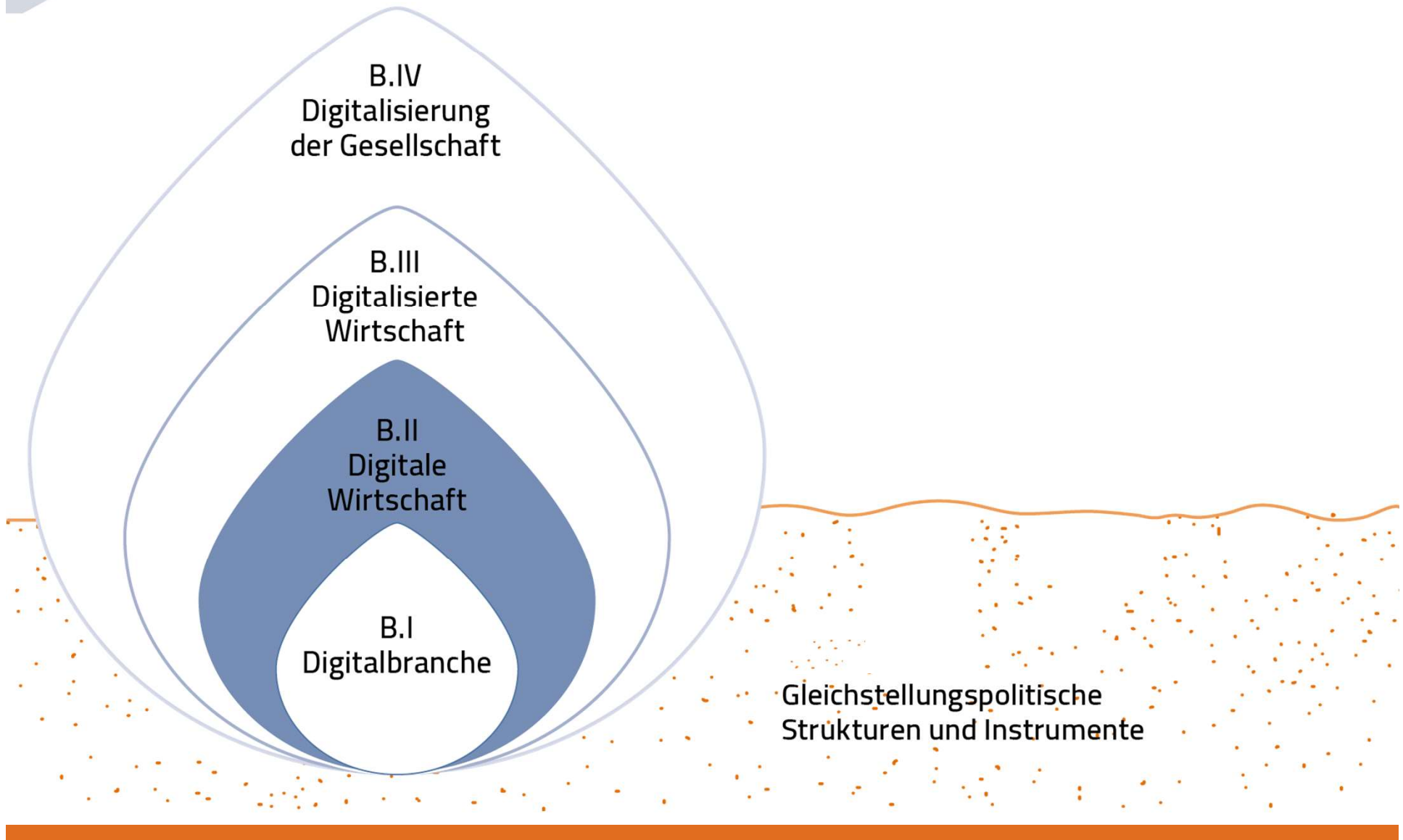


- › Digitale Technik diskriminierungsfrei gestalten
- › Geschlechtergerechte Unternehmenskultur fördern: *fix the company ≠ fix the women*
- › Diverse und nachhaltige Unternehmensgründungen fördern



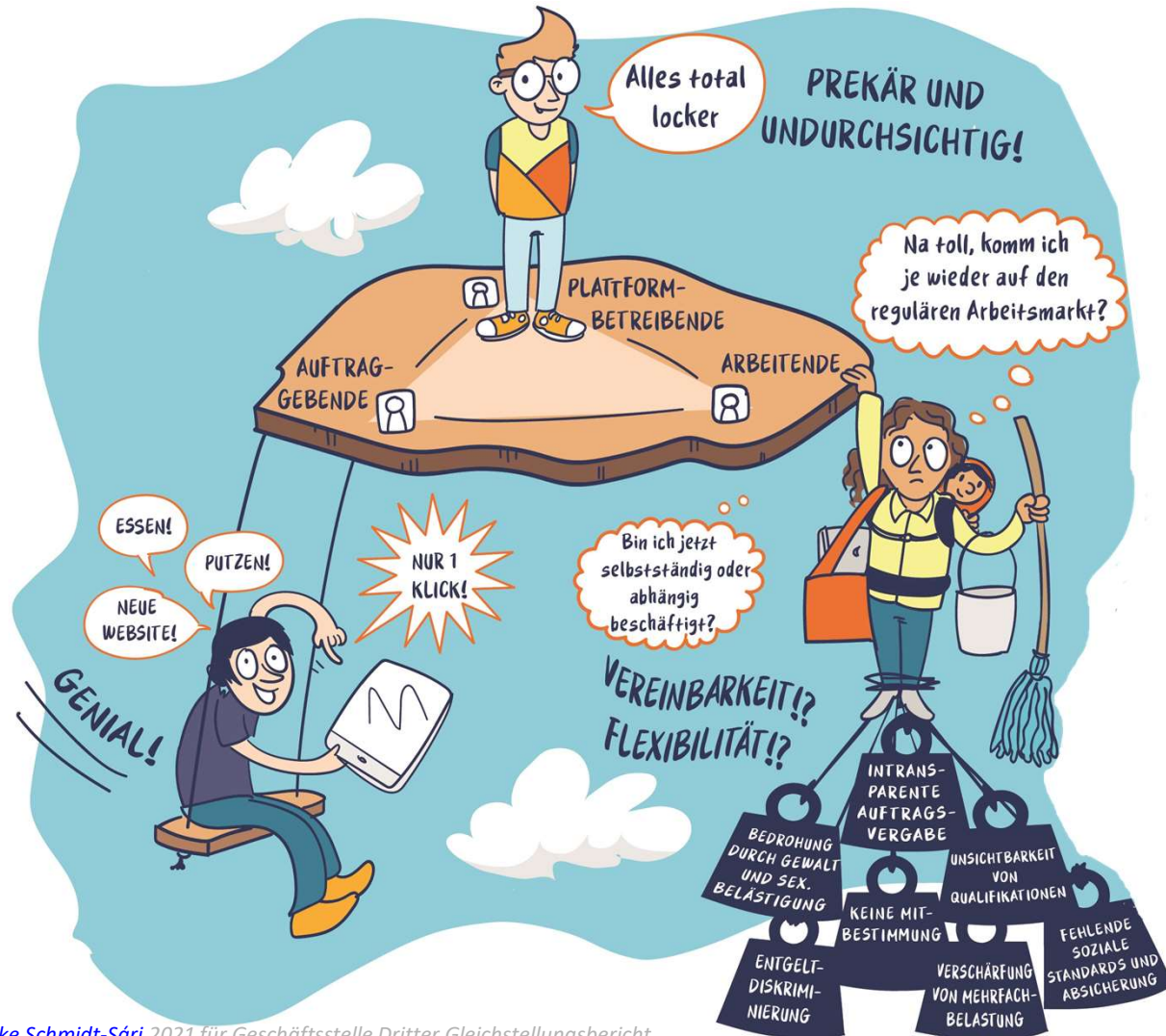


› Geschlechterverhältnisse in der Plattformökonomie





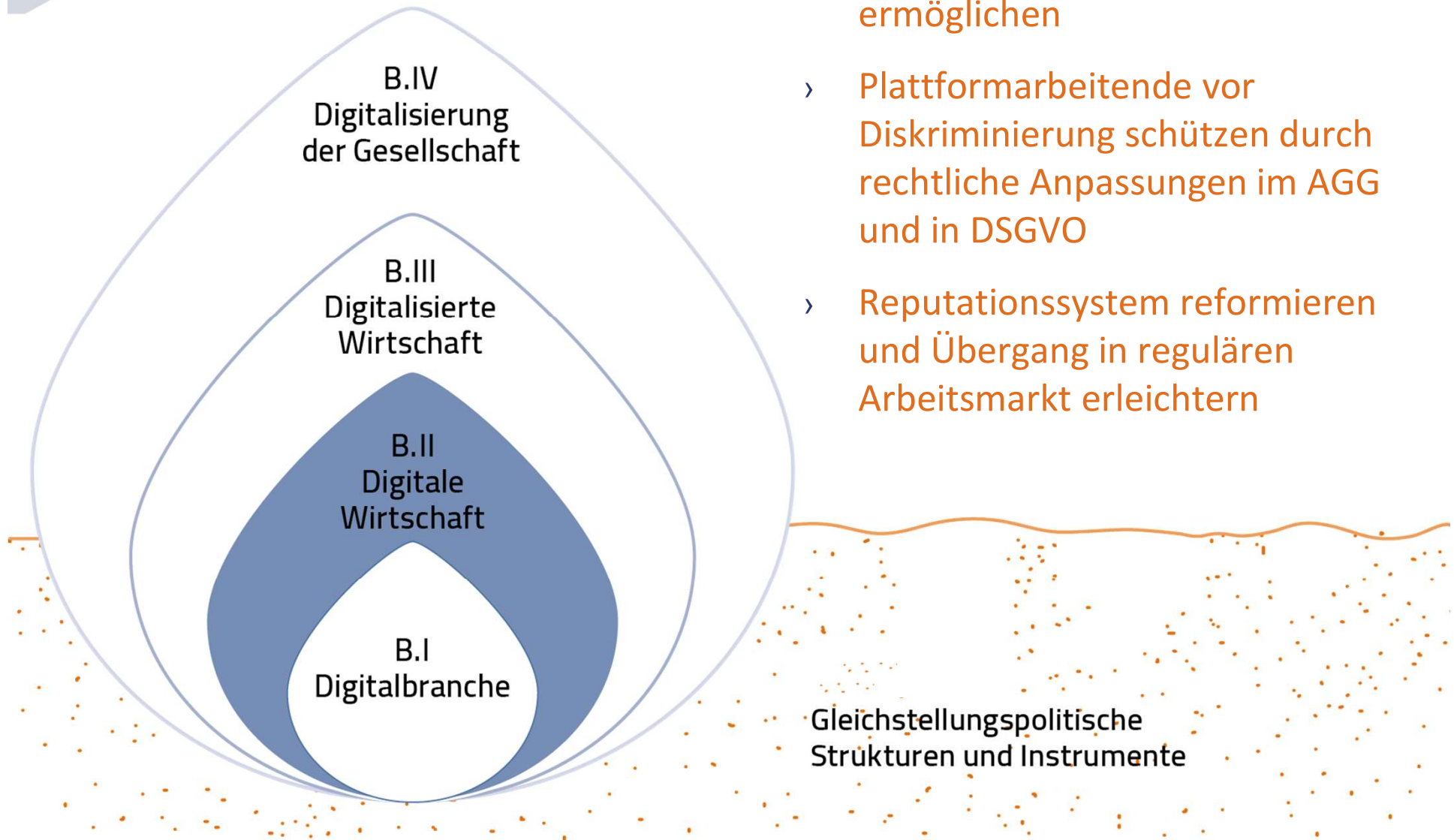
## B.II.2 Geschlechterverhältnisse in der Plattformökonomie



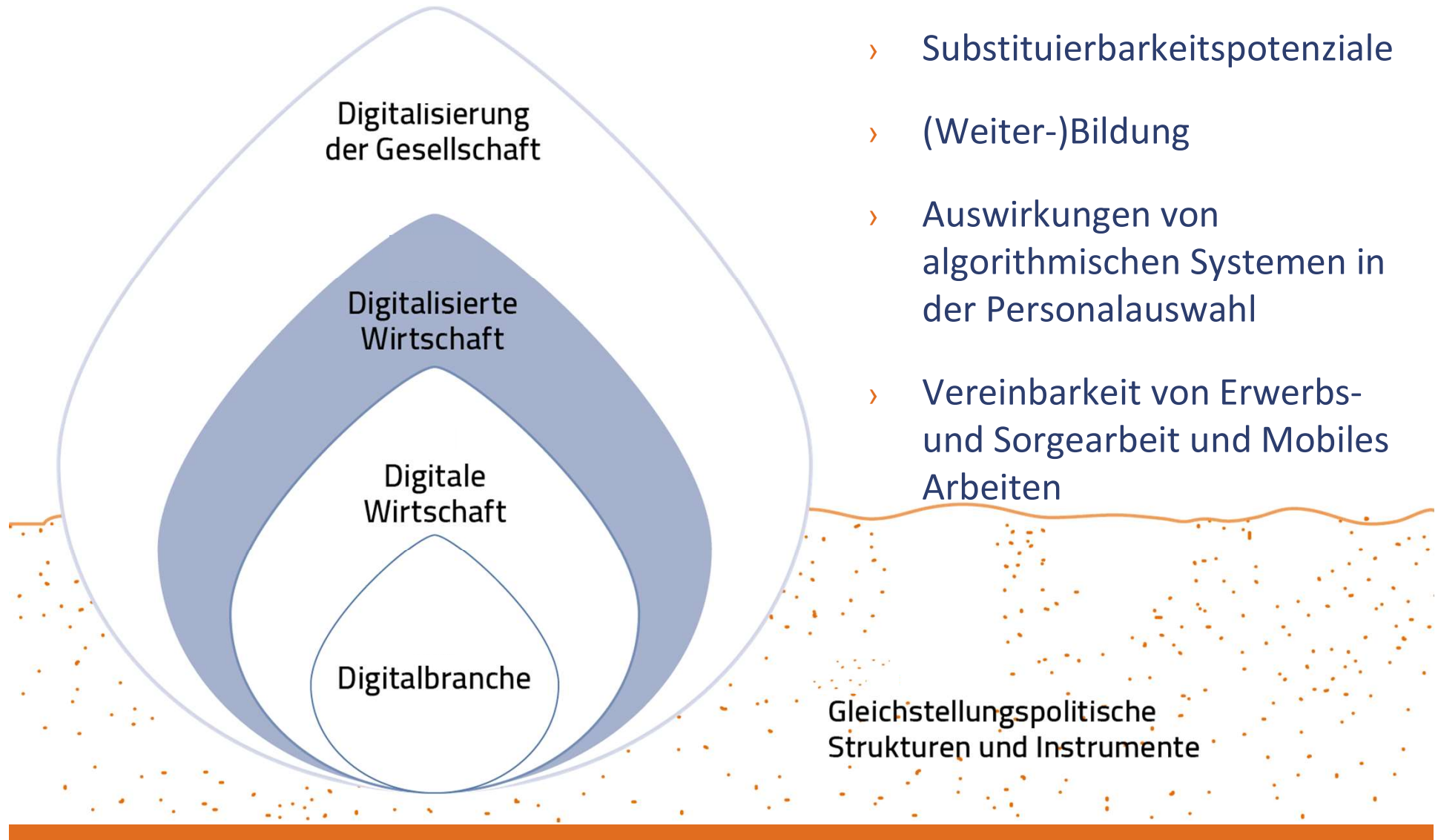


## **B.II.1 Plattformökonomie und neue Formen online vermittelter Arbeit**

- › Chancen: Möglichkeiten zur Vereinbarkeit durch hohe Flexibilität, Wiedereinstieg, regional
  - › Verschärfung bekannter Risiken des regulären Arbeitsmarkts z.B. hinsichtlich geschlechtsbezogener Einkommensunterschiede, sozialer Absicherung, (digitaler) Gewalt
  - › außerdem möglich: verdeckte Diskriminierung durch algorithmische Systeme, Bewertungssysteme (Reputation)
-



- › Rechtlichen Status von Plattformarbeitenden klarstellen und ihre soziale Sicherung ermöglichen
- › Plattformarbeitende vor Diskriminierung schützen durch rechtliche Anpassungen im AGG und in DSGVO
- › Reputationssystem reformieren und Übergang in regulären Arbeitsmarkt erleichtern

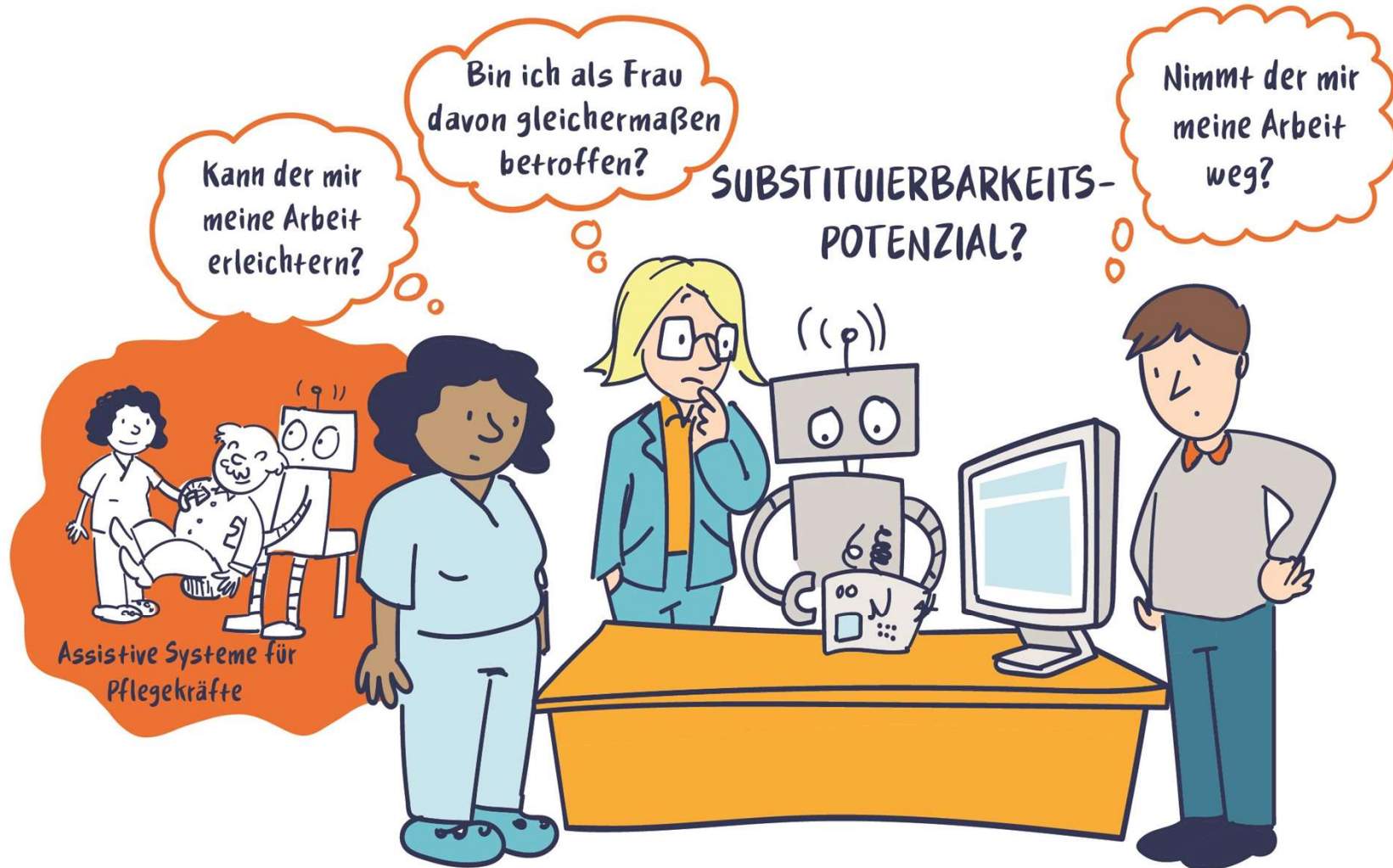


- › Arbeit und Arbeitsmarkt im digitalen Transformationsprozess
- › Substituierbarkeitspotenziale
- › (Weiter-)Bildung
- › Auswirkungen von algorithmischen Systemen in der Personalauswahl
- › Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und Mobiles Arbeiten

Gleichstellungspolitische  
Strukturen und Instrumente



## B.III.1 Arbeit und Arbeitsmarkt im digitalen Transformationsprozess





## B.III.1 Arbeit und Arbeitsmarkt im digitalen Transformationsprozess

Mit dem Job-Futuromaten lassen sich jobspezifische Substituierbarkeitspotenziale bestimmen:

<https://job-futuromat.iab.de/>

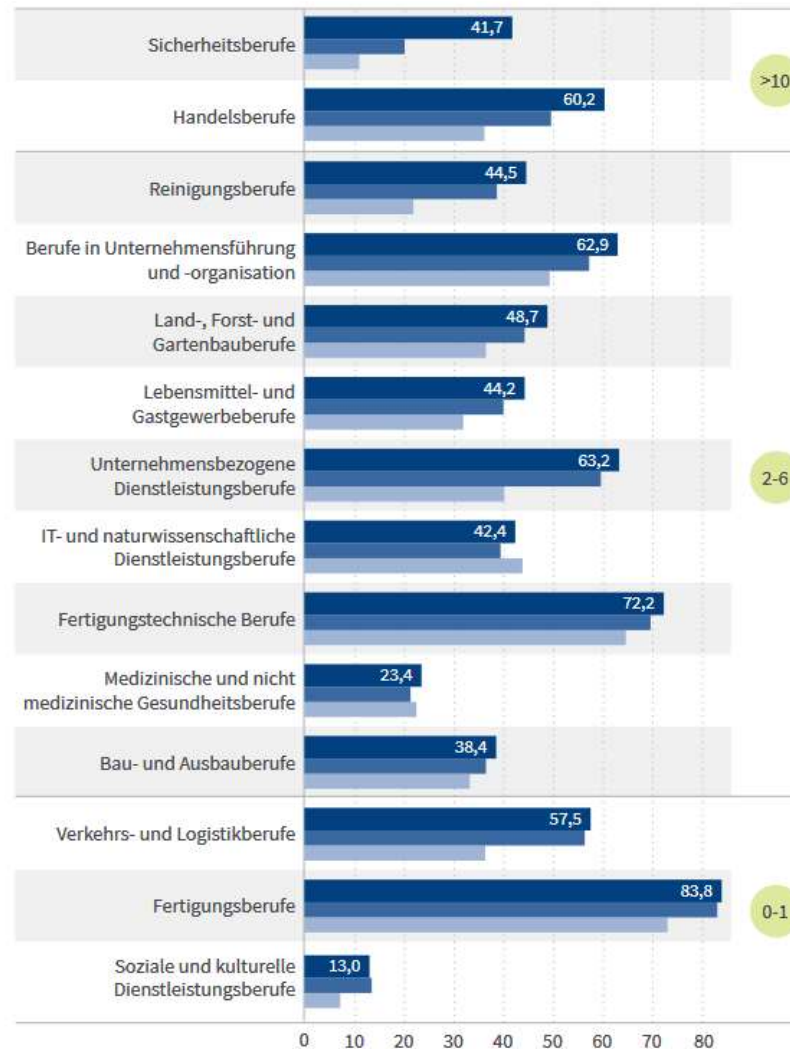




# Exkurs Substituierbarkeitspotenziale

## Substituierbarkeitspotenziale nach Berufssegmenten

Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern erledigt werden könnten (in Prozent), sortiert nach dem Ausmaß der Veränderung zwischen 2016 und 2019



Quelle: Dengler, K und Matthes, B; IAB-Kurzbericht 13/2021

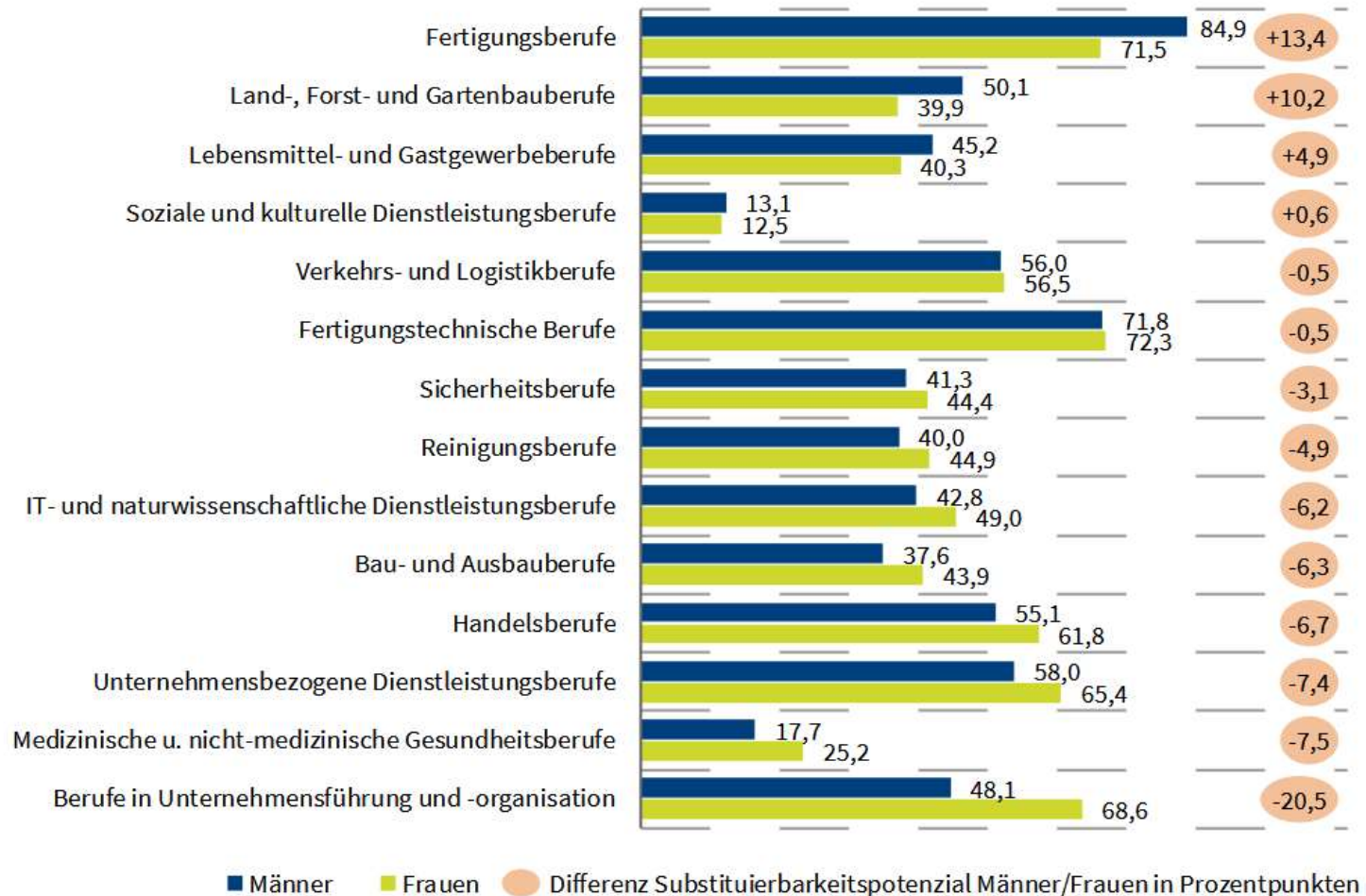




# Exkurs Substituierbarkeitspotenziale

**Abbildung 4: Durchschnittliches Substituierbarkeitspotenzial von Männern und Frauen nach Berufssegmenten in Hessen, 2019**

Anteil der Tätigkeiten, die heute schon potenziell von Computern erledigt werden könnten, in Prozent



Anm.: Sortierung nach Ausmaß des Unterschieds von Männern zu Frauen.

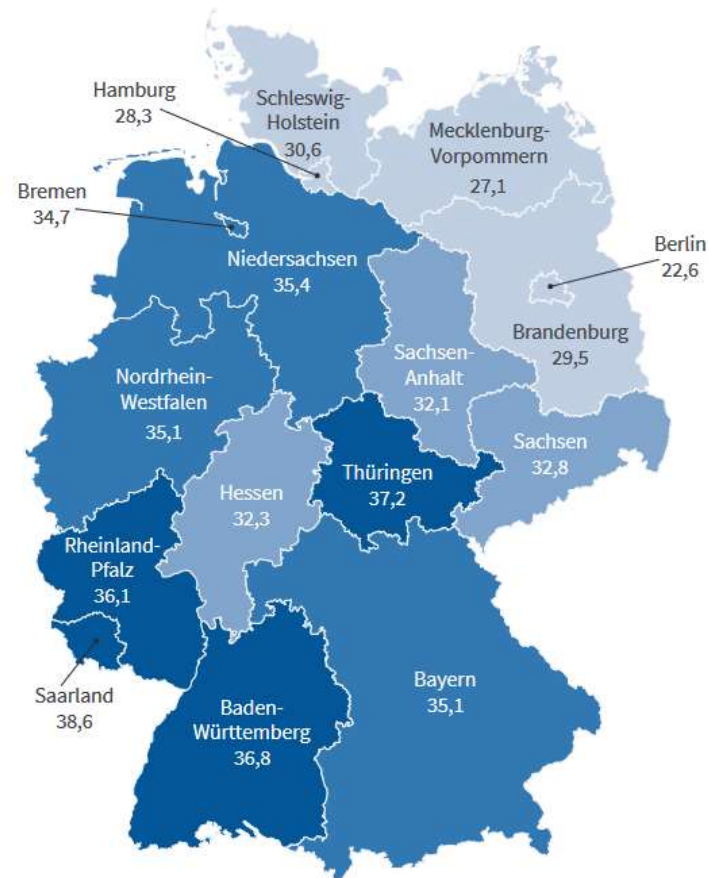


# Exkurs Substituierbarkeitspotenziale

## Hohes Substituierbarkeitspotenzial in den Bundesländern 2019

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (>70 %) liegt ...

- mehr als 2 Prozentpunkte
- maximal 2 Prozentpunkte
- ... unter dem bundesdeutschen Durchschnitt (33,9 %)
- maximal 2 Prozentpunkte
- mehr als 2 Prozentpunkte
- ... über dem bundesdeutschen Durchschnitt (33,9 %)



Quelle: Dengler, K und Matthes, B; IAB-Kurzbericht 13/2021



## **B.III.1 Arbeit und Arbeitsmarkt im digitalen Transformationsprozess**

### **Aus den Handlungsempfehlungen:**

- › Leistungs- und geschlechtergerechte Tätigkeitsbeschreibungen sowie Arbeitsbewertungsverfahren umsetzen
  - › Entgelttransparenzgesetz für eine geschlechtergerechte Digitalisierung weiterentwickeln
  - › Soziotechnische Forschung zu den Auswirkungen digitaler Technologien auf Beschäftigte im Pflegebereich fördern
-



## B.III.3 Algorithmen und Personalauswahl





## B.III.3 Algorithmen und Personalauswahl

### Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Zur Durchführung von Datenschutzfolgenabschätzungen verpflichtet, um vor Diskriminierung zu schützen
- › Transparenz automatisierter Personalauswahlssysteme sicherstellen
- › Vollständige Automatisierung verbieten

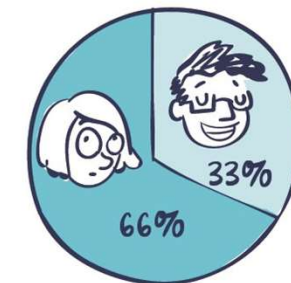




## B.III.4 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit



### GENDER CARE SHARE\*



\*Bei Homeoffice wird die Differenz noch größer!



## B.III.4 Vereinbarkeit von... : Neuer Indikator

- › **Gender Care Share** misst den **Anteil von Frauen** an der gesamten Care-Arbeit eines Haushaltes/Paares
- › 1997-2017 (aggregiert in Deutschland): 69 -> 66 %
- › Fragestellung: Wie **verändert** sich der Gender Care Share, wenn Erwerbsarbeit – bei zunehmend digitalisierter Wirtschaft – im Homeoffice gemacht wird?





## Gender Care Share (vor Corona)

- › Frauen, die ins Homeoffice gehen, dehnen ihre Care-Arbeit um 1,7 Stunden täglich aus,
- › Männer nur um 0,6 Stunden.
- › Folge: Gender Care Share erhöht sich,
- › insbesondere wenn beide Partner zuhause sind.
- › Ausnahme: Gender Care Share wird kleiner, wenn Männern alleine im HO (Parallele zum Elterngeld)







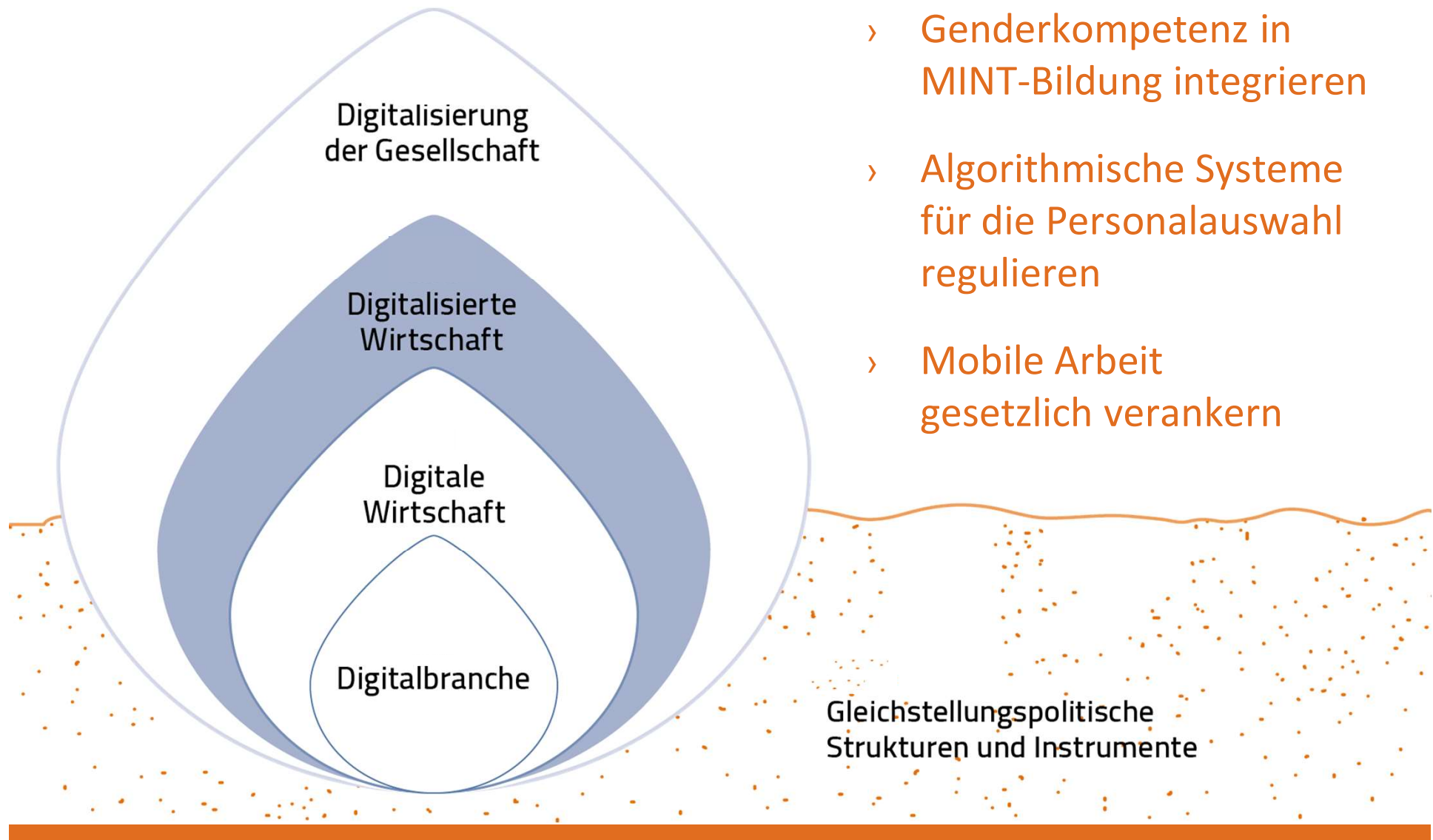
## Exkurs: Gender Care Share nach Corona

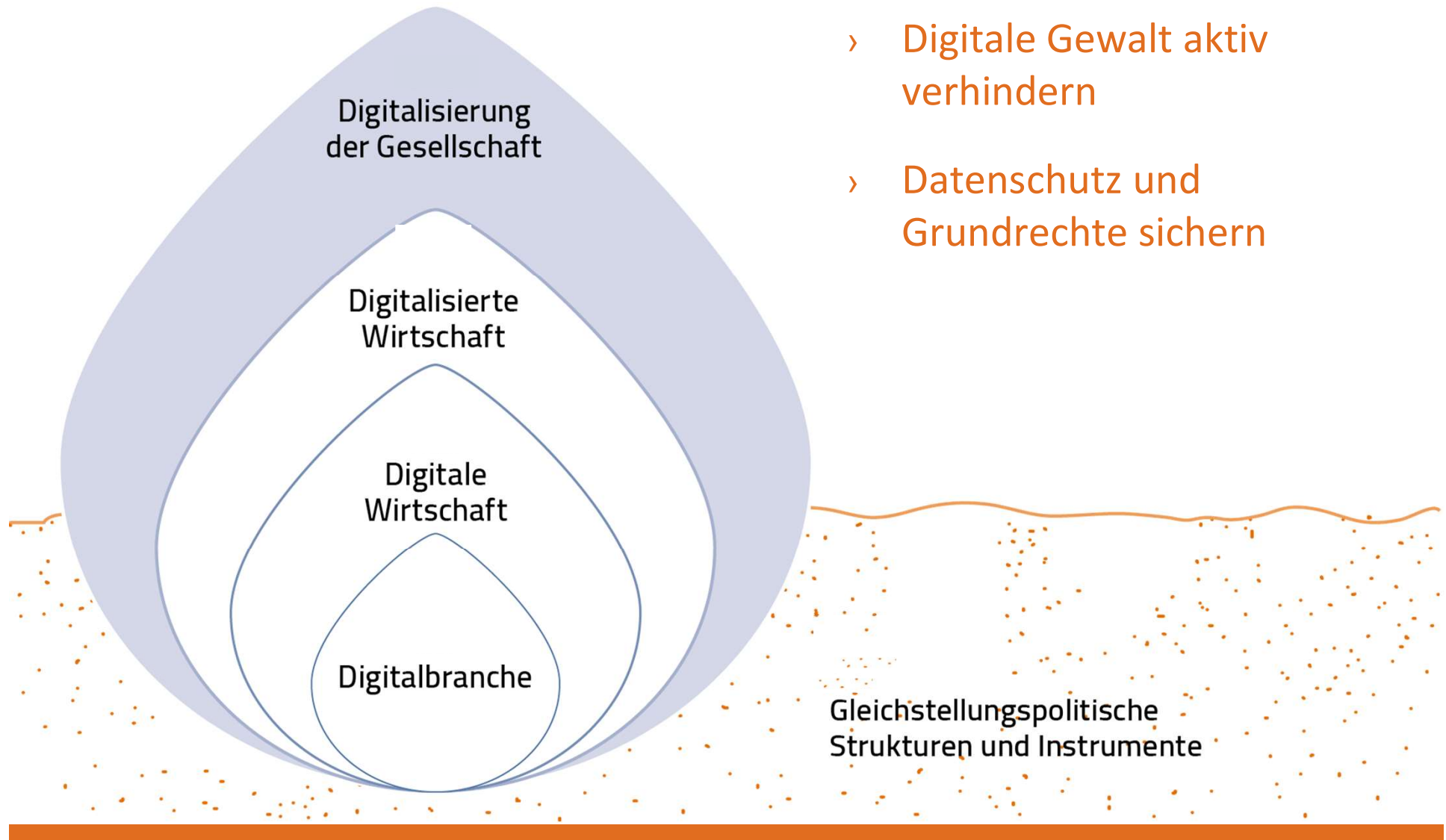
- › Größtenteils **Sichtbarwerdung** traditioneller Arrangements
  - › Deshalb empfundene Belastung von Frauen gestiegen
  - › **Retraditionalisierung** nur da, wo vorher egalitär geteilt wurde: 60% bleibt egalitär, F: 25-30% vs M: 10-15%
  - › **Modernisierungspotenzial** bei 10-30% der Paare (Anstieg hauptverantwortlicher Väter: 6 auf 12%)
  - › Gleichzeitigkeit beider Entwicklungen – Modernisierungsstreben im Großen, trotz Verharrungskräften im Kleinen (Peukert/Beblo/Lüth/Zimmermann. 2021)
-

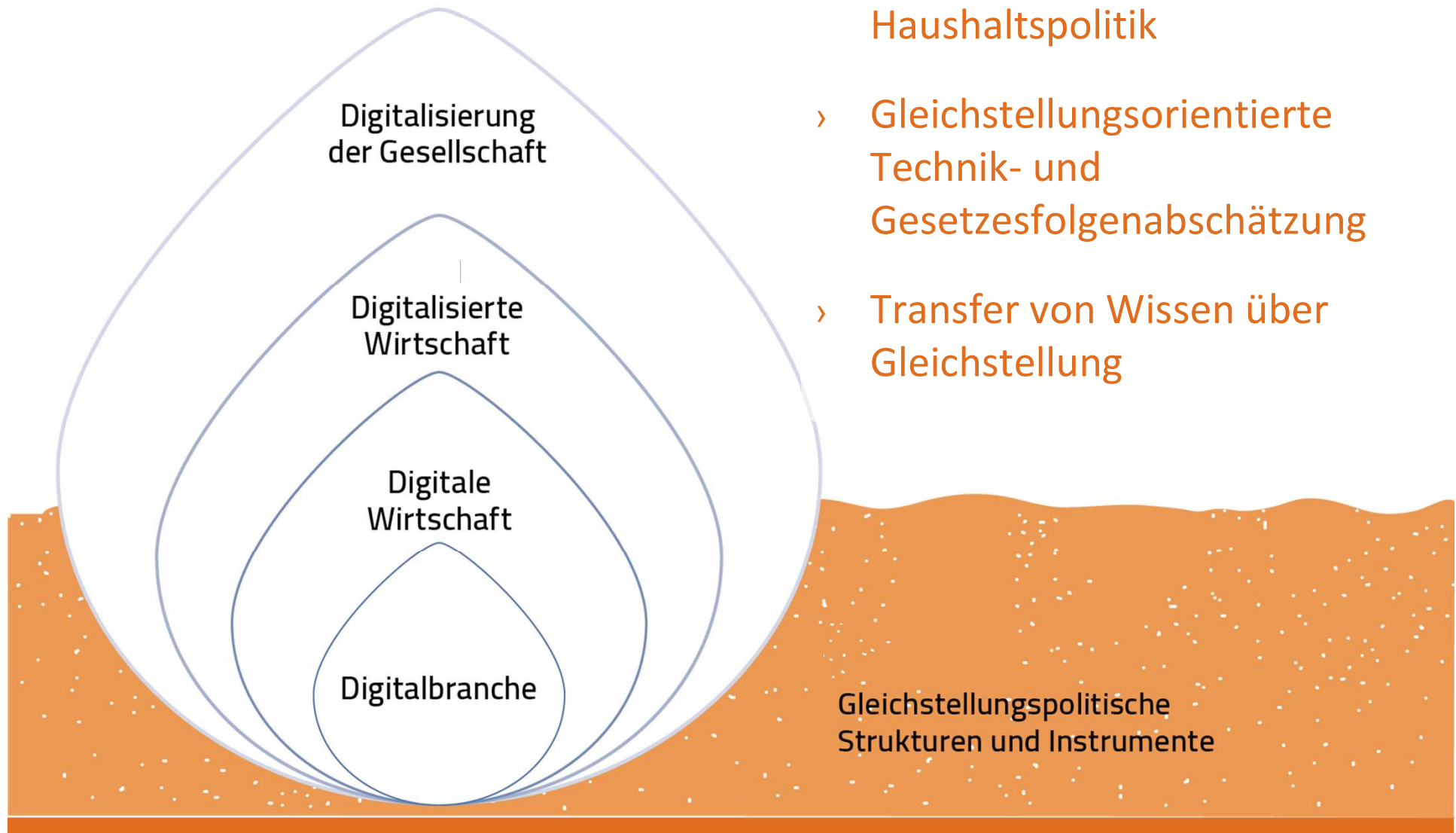


## B.III.4 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

- › Homeoffice **kann** die Vereinbarkeit verbessern,
  - › Rahmenbedingungen bestimmen die Verwirklichungschancen
  - › Damit Mobile Arbeit unabhängig vom Geschlecht und geschlechtergerecht genutzt werden kann, muss sie gesetzlich verankert und flankiert werden:
    - Rechtsanspruch – Freiwilligkeit – Feste Ansprechzeiten – Ausstattung
    - Arbeits- und Gesundheitsschutz – Unfallversicherung –
    - Datenschutz – Diskriminierungsschutz – steuerliche Absetzbarkeit
  - › Außerdem: Flexibilisierungsspielräume im Arbeitsrecht erweitern und Recht auf Wahlarbeitszeit
-





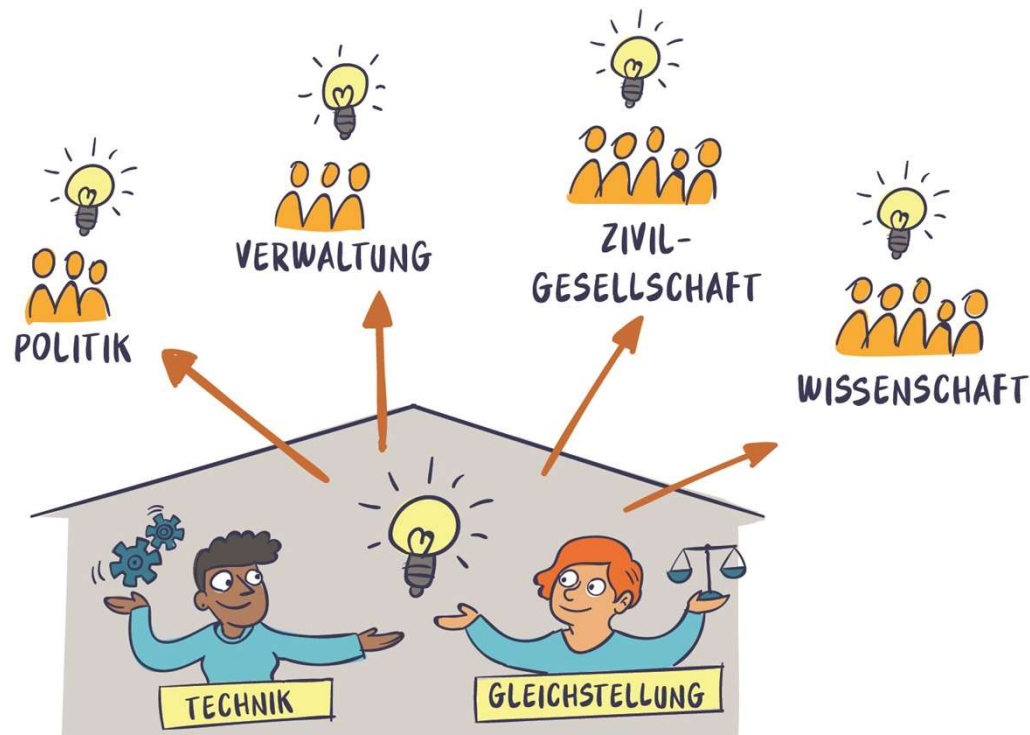


- › Gleichstellungsaktionspläne und -strategien
- › Gleichstellungsorientierte Haushaltspolitik
- › Gleichstellungsorientierte Technik- und Gesetzesfolgenabschätzung
- › Transfer von Wissen über Gleichstellung



## C.IV Institution für den Transfer von Wissen über Gleichstellung

- › die Bundesstiftung für Gleichstellung mit einem Arbeitsbereich Digitalisierung sowie mit den Aufgaben angemessenem Personal und Ressourcen ausstatten





# DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT



[@gleichgerecht](https://twitter.com/gleichgerecht)

[www.dritter-gleichstellungsbericht.de](http://www.dritter-gleichstellungsbericht.de)

Newsletter: <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/59.newsletter.html>

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

ISS   
Gemeinnütziger e. V.