



# Bericht aus der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

GLEICHSTELLUNG DIGITAL: Grenzen überschreiten – Horizonte öffnen  
26. Buko der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

**Dr. Caroline Richter**

Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation Mitglied  
der Sachverständigenkommission

online, 31.08.2021



# Überblick über den Workshop

## 3 Inputs mit Fokus Dritter GLB

1. Hintergrund und zentrale Konzepte/Perspektiven
2. Streifzug durch die Kapitel
3. Ausgewählte Impulse

... dazwischen Raum für Ihre Rückfragen

**Teil 1**

**Hintergrund und  
zentrale Konzepte/Perspektiven**





# Bedeutung der Gleichstellungsberichte

- › Bestandsaufnahme zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland
- › Handlungsempfehlungen, um erkannte Ungleichheiten abzubauen und zur Gleichstellung beizutragen
- › Wichtiges Instrument für die Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik
- › einmal in jeder Legislaturperiode



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?“*



# Die Sachverständigenkommission

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

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

**Prof. Dr. Claude Draude**  
Informatik  
Universität Kassel

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

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

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

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

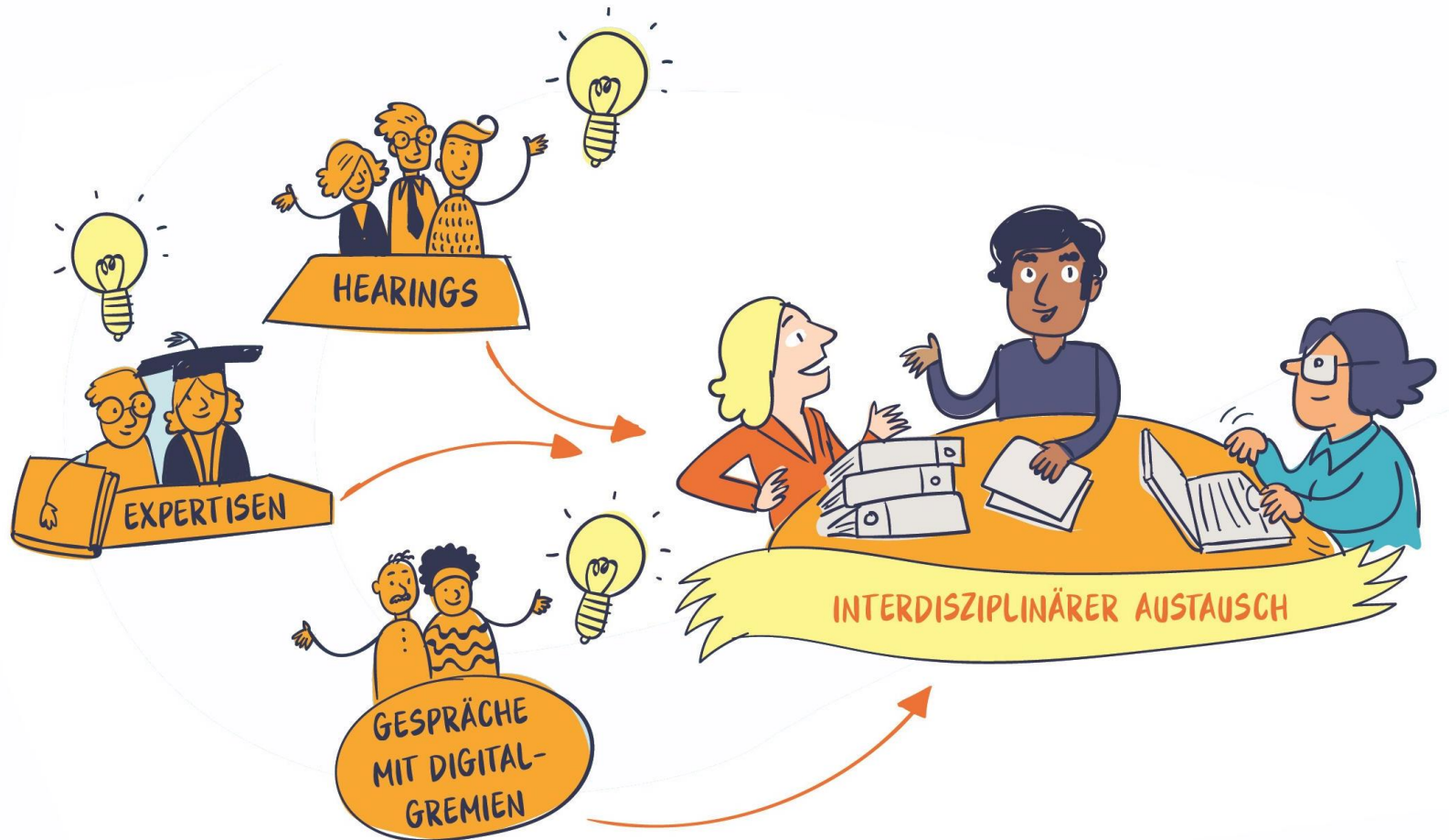
**Prof. Dr. Hendrik Send**  
Betriebswirtschaftslehre  
Hochschule Anhalt

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

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

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

# Der Weg zum Gutachten 2019/2020



# Gutachten „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“



- › Das Gutachten wurde am 26. Januar 2021 an Gleichstellungsministerin Giffey übergeben ...
- › ... und zeitgleich auf der Homepage [www.dritter-gleichstellungsbericht.de](http://www.dritter-gleichstellungsbericht.de) veröffentlicht



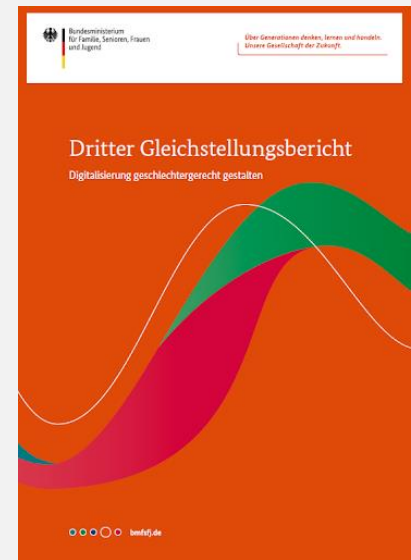
# Übergabe am 26. Januar 2021



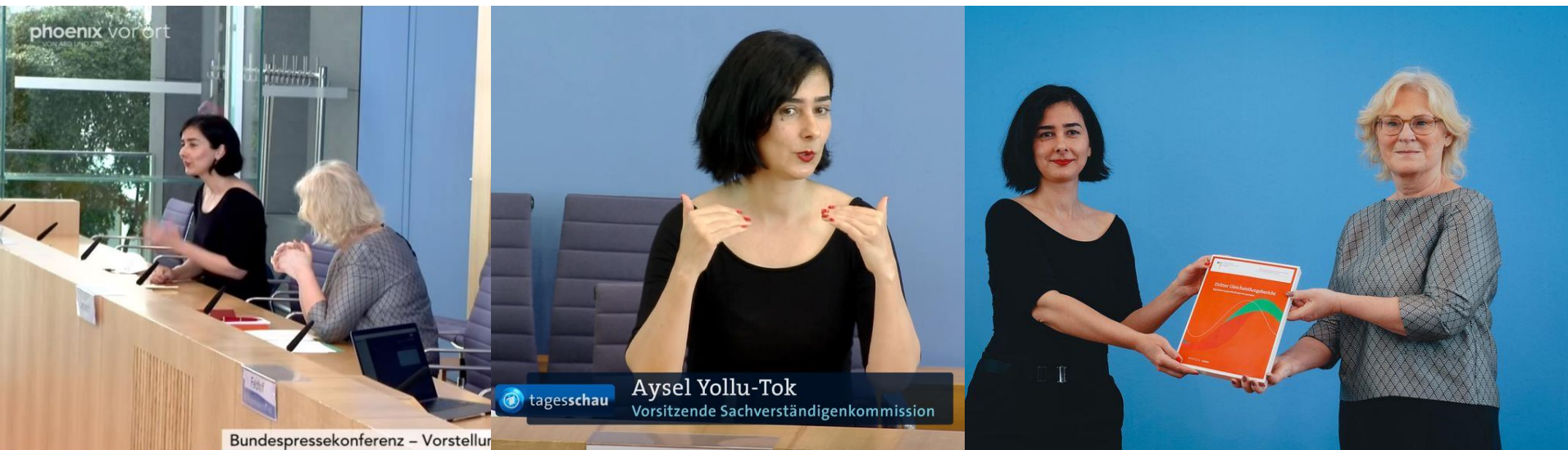
# Gutachten + Stellungnahme = Gleichstellungsbericht



Stellungnahme der Bundesregierung  
zum Gutachten der  
Sachverständigenkommission für den  
Dritten Gleichstellungsbericht



# Stellungnahme der Bundesregierung und Kabinettsbeschluss des Berichts am 09. Juni 2021



Die Vorsitzende der Sachverständigenkommission Aysel Yollu-Tok und Bundesgleichstellungsministerin Christine Lambrecht stellen den Dritten Gleichstellungsbericht auf der Bundespressekonferenz vor.

Bildquellen v.l.n.r.:

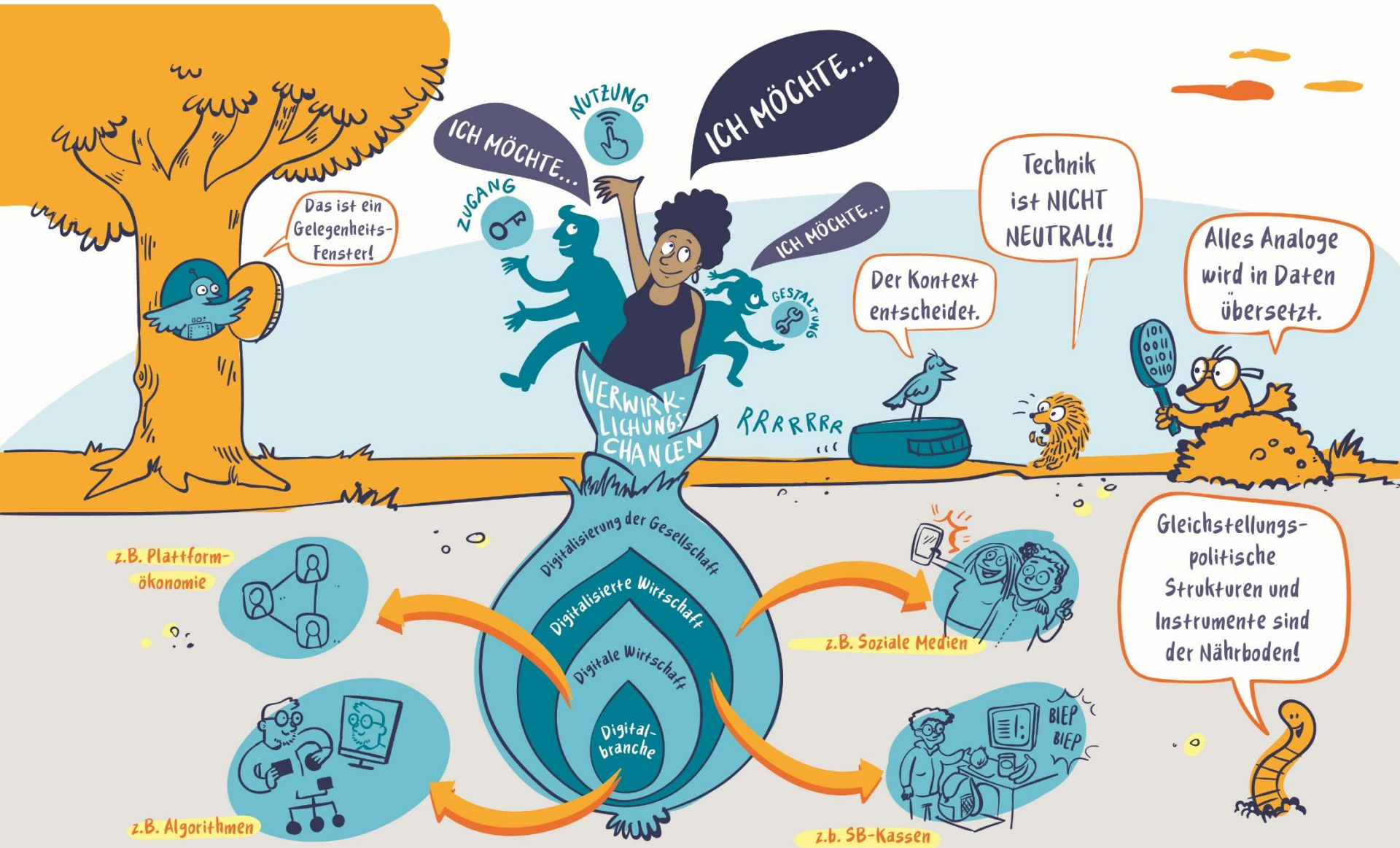
(1) Screenshot Phoenix-Live-Berichterstattung Bundespressekonferenz:Vorstellung Dritter Gleichstellungsbericht, 09.06.2021,

(2) Screenshot tagesschau-Beitrag, Justus Kliss, 09.06.2021, <https://www.tagesschau.de/inland/gleichstellungsbericht-digitalisierung-101.html>, Abruf: 14.06.2021,

(3) eventfotografen/Jens Ahner, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/digitalisierung-fuer-die-gleichstellung-der-geschlechter-nutzen-182014>, Abruf: 11.06.21



# Geschlechtergerechte Digitalisierung: Zugang, Nutzung, Gestaltung





# Leitbild der Kommission

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

# Verwirklichungschancen



## Rahmenbedingungen:

- › Geschlechtergerechter **Zugang** zu Ressourcen und Kompetenzen
- › Geschlechtergerechte **Nutzung** von digitalisierungsbedingten Chancen durch Abbau struktureller Hürden
- › Geschlechtergerechte **Gestaltung** von Digitalisierungsprozessen

# Soziotechnische Perspektive



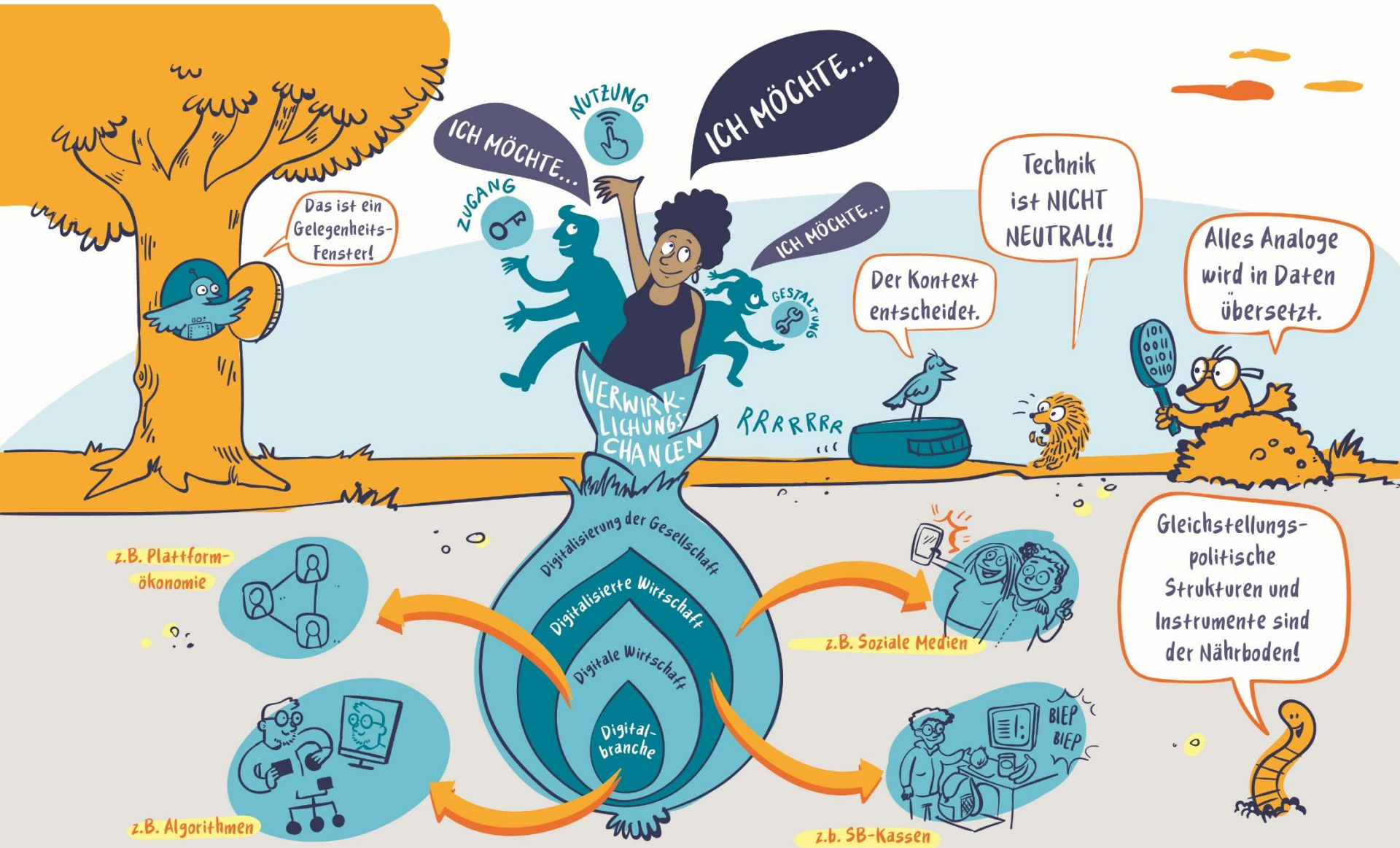
- › Technik ist nicht neutral, sondern immer in einen sozialen und kulturellen Kontext eingebettet
- › Geschlechterverhältnisse prägen Digitalisierung – Digitalisierung prägt Geschlechterverhältnisse

**Teil 2**

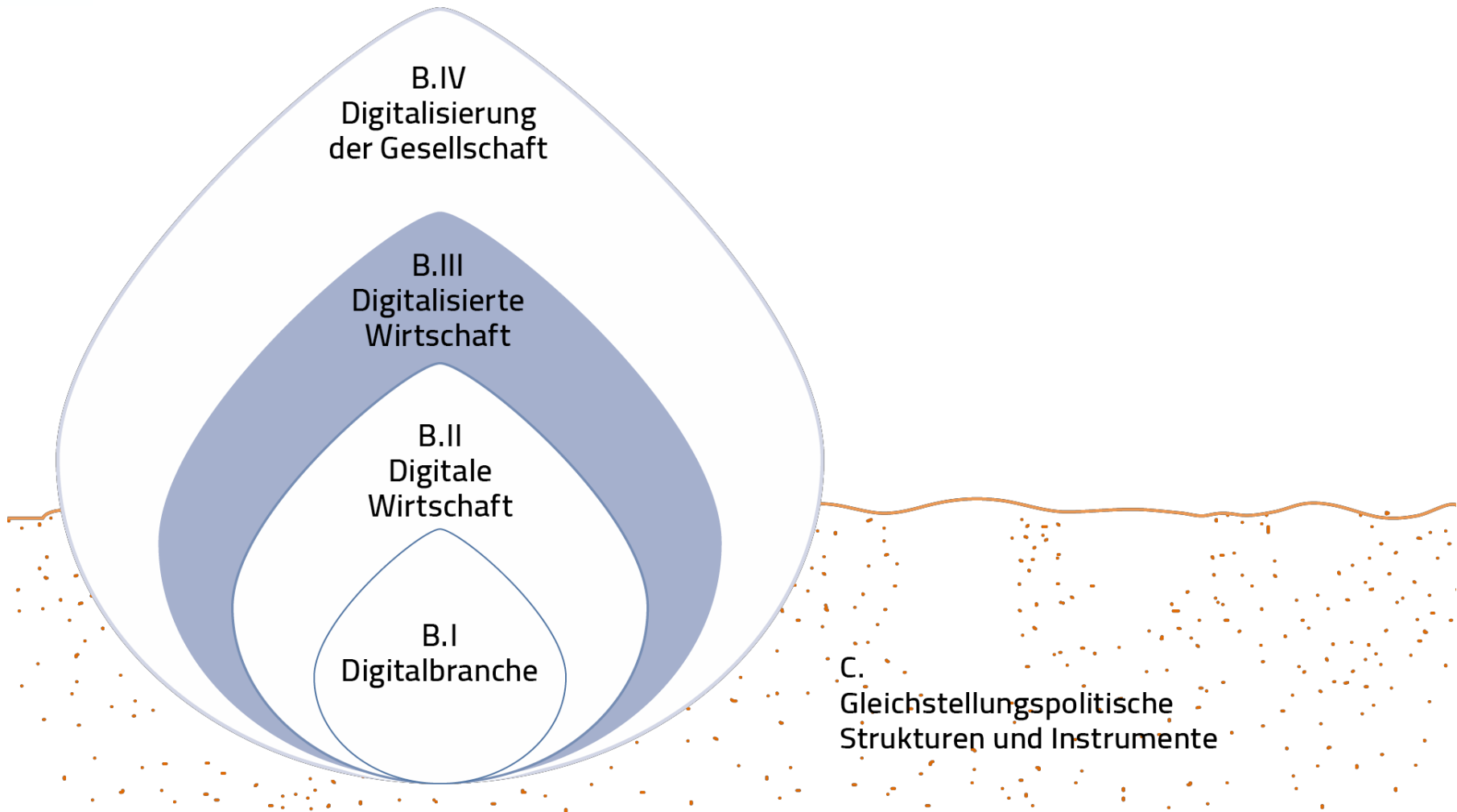
**Streifzug durch die Kapitel**



# Geschlechtergerechte Digitalisierung: Zugang, Nutzung, Gestaltung



# Die „Zwiebel“



# B.I Digitalbranche







# B.I.1 Technikgestaltung und geschlechtergerechte Digitalisierung

## Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Rechtlich verbindliche Standards für geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie IT-Systeme setzen
- › Soziotechnische Normen und Standards für diskriminierungsfreie IT-Systeme bei DIN und ISO schaffen
- › Geschlechtergerechte, teilhabeorientierte Technikgestaltung in Forschung und Lehre etablieren



# B.I.2 Geschlechtergerechter Zugang und Verbleib in der Digitalbranche



# B.I.2 Geschlechtergerechter Zugang und Verbleib in der Digitalbranche

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Geschlechtergerechte agile Methoden entwickeln und umsetzen
- › Landesunternehmen und Behörden als Vorreiter des Ansatzes *fix the company* etablieren
- › Fachbezogene Genderkompetenzen fördern



## B.I.3 Digitalisierungsbezogene Gründungen

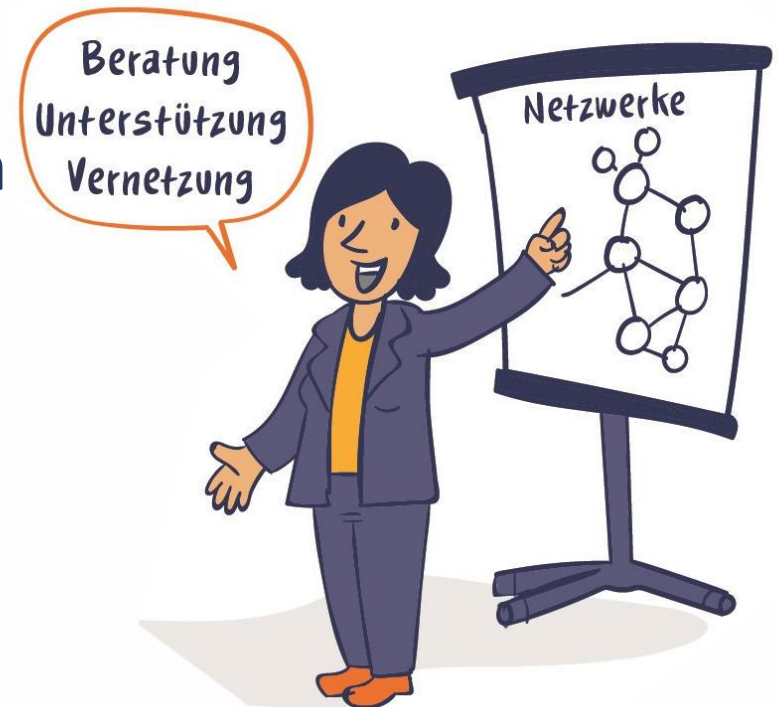




## B.I.3 Digitalisierungsbezogene Gründungen

### Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Forschung zu Soloselbständigkeit von Frauen in der digitalen Wirtschaft fördern
- › Geschlechtergerechte Förderprogramme aufsetzen
- › Sichtbarkeit von Frauen als Gründerinnen erhöhen und Netzwerke stärken



# B.II Digitale Wirtschaft

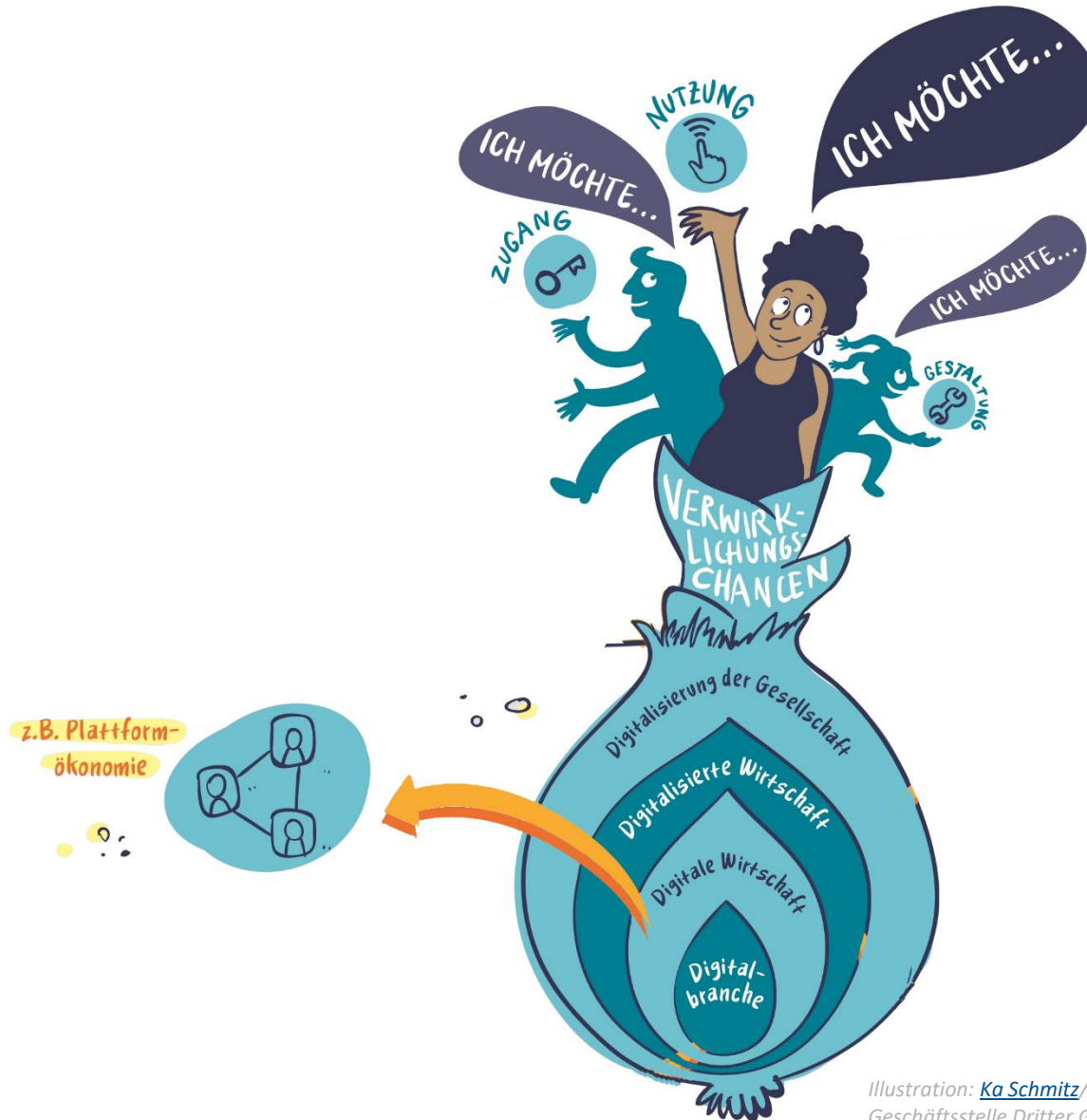


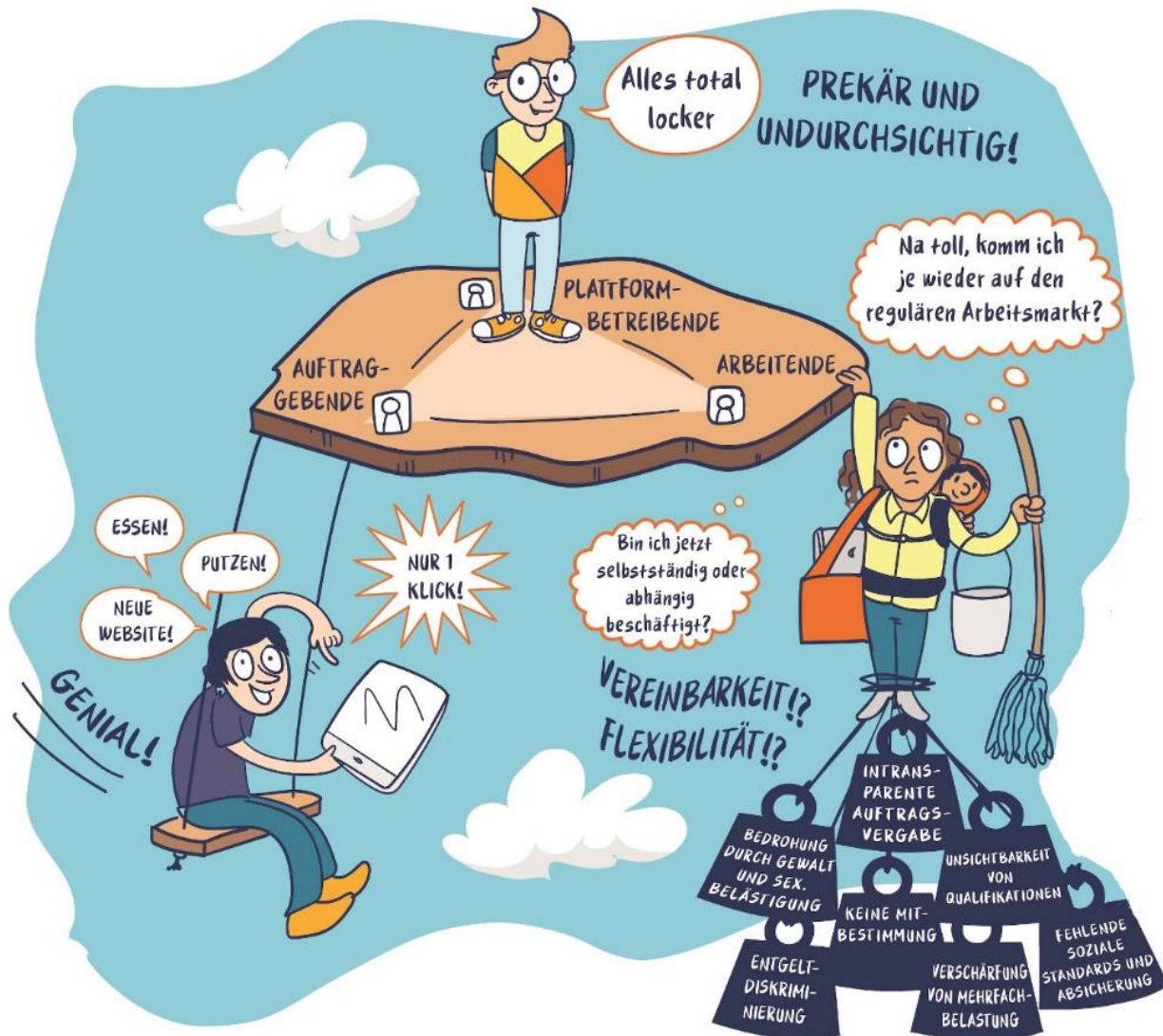
Illustration: [Ka Schmitz](#)/[Imke Schmidt-Sári](#) 2021 für  
Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht.



## **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)

# B.II.2 Geschlechterverhältnisse in der Plattformökonomie



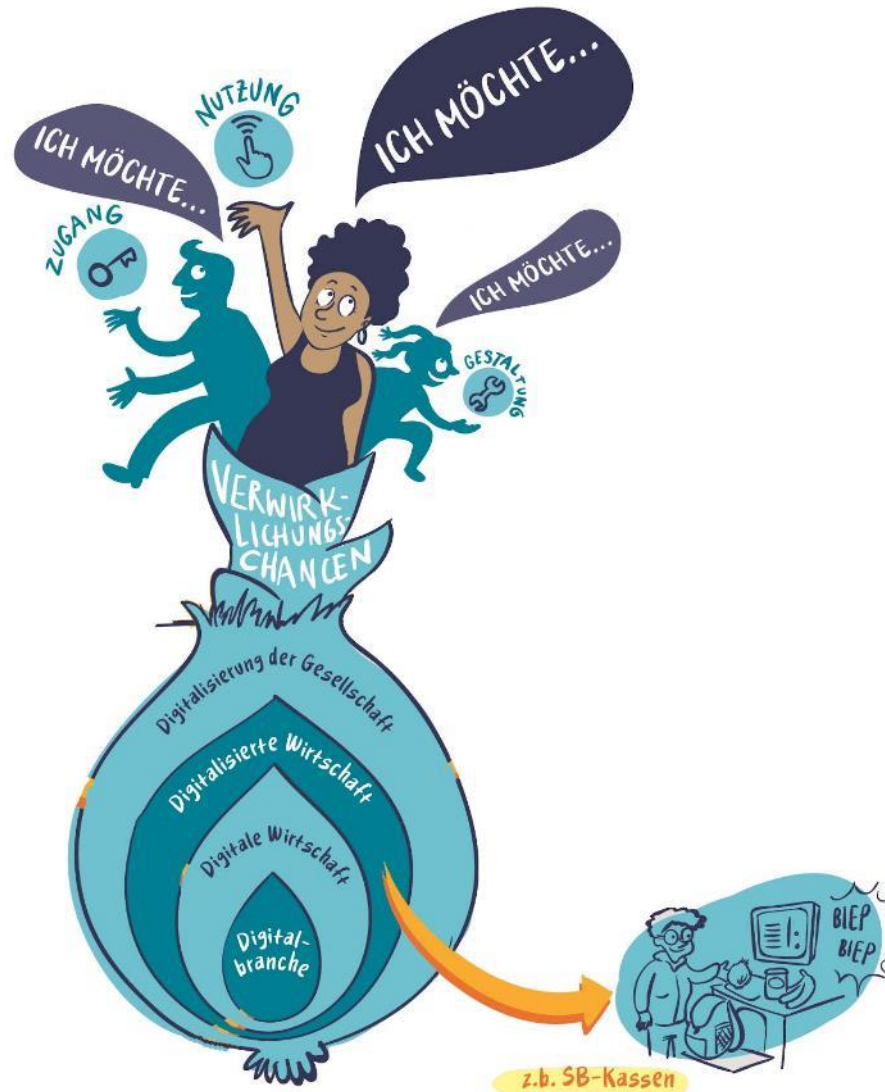


## B.II.2 Geschlechterverhältnisse in der Plattformökonomie

### Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Verfahren zur Feststellung des rechtlichen Status von Plattformarbeitenden etablieren
- › soziale Sicherung ermöglichen
- › Plattformarbeitende vor Diskriminierung schützen durch rechtliche Anpassungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)
- › Reputationssystem reformieren und Übergang in regulären Arbeitsmarkt erleichtern

# B.III Digitalisierte Wirtschaft





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



- › keine sichere Prognose über Bedeutungsverlust bestimmter Berufe durch Digitalisierung möglich
- › Digitalisierung des Arbeitsmarktes bringt keine „automatische“ Verbesserung der Verwirklichungschancen aller Menschen
- › daher: beteiligungsorientierte Gestaltung der Digitalisierung nötig, scheinbar „technologieferne“ Berufe dürfen dabei nicht aus dem Blick geraten

# 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.2 Anforderungen an Kompetenzen und Kompetenzerwerb

- › Digitalisierungsbezogene Kompetenzen sind Voraussetzung, um eine digitalisierte Gesellschaft mitgestalten zu können, z.B.
  - der selbstbestimmte Umgang mit digitalen Technologien
  - das kritische Hinterfragen von Informationsquellen
  - das eigene Grenzmanagement
- › Lehrende brauchen digitalisierungsbezogene Genderkompetenz
- › Digitalisierte Lernmaterialien bieten Chancen für die Weiterbildungsbeteiligung





## **B.III.2 Anforderungen an Kompetenzen und Kompetenzerwerb**

### **Aus den Handlungsempfehlungen:**

- › Digitalisierungsbezogene Kompetenzen an Menschen in allen Phasen des Lebenslaufs und unabhängig von Geschlecht vermitteln
- › Digitalisierungsbezogene Genderkompetenz in die Qualifizierung von Lehrkräften aller Bildungsbereiche implementieren
- › Weiterbildungsstrategie um Gleichstellungsziele erweitern

# B.III.3 Algorithmen und Personalauswahl





## B.III.3 Algorithmen und Personalauswahl

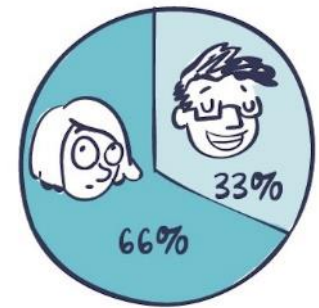
### Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Zur Durchführung von Datenschutzfolgenabschätzungen verpflichten, 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!



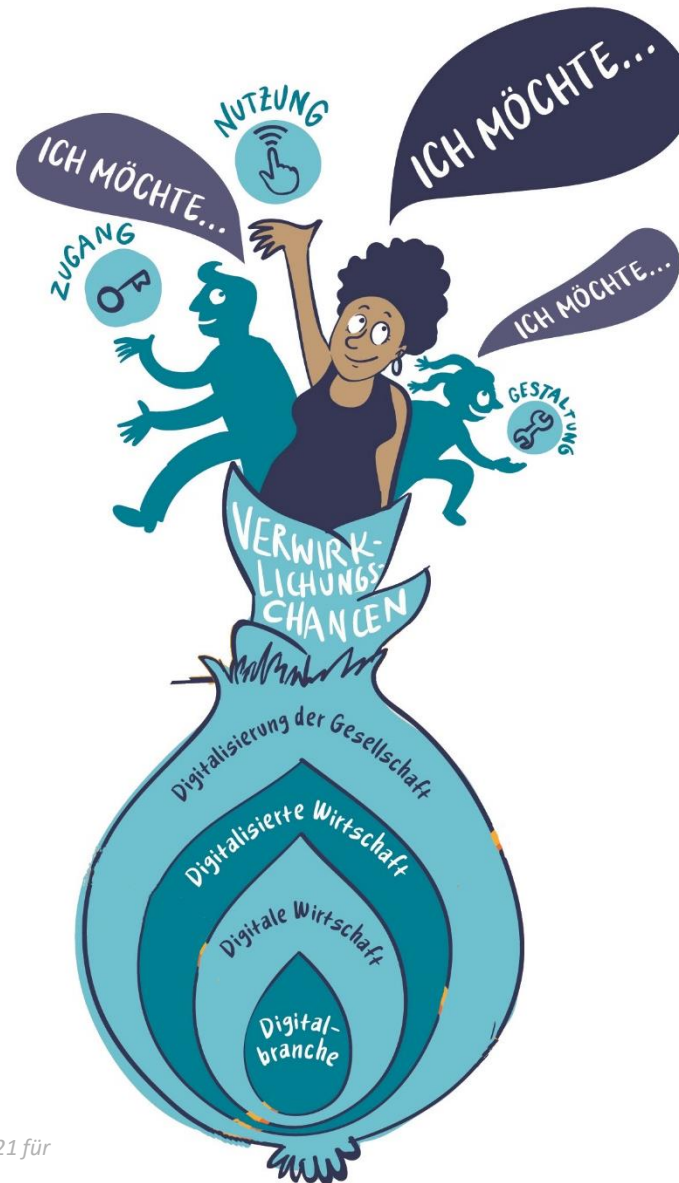
## B.III.4 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

### Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten verankern und flankieren
- › Flexibilisierungsspielräume im Arbeitsrecht erweitern – Recht auf Wahlarbeitszeit einführen



# B.IV Digitalisierung der Gesellschaft



# B.IV.1 Geschlechterstereotype und Soziale Medien





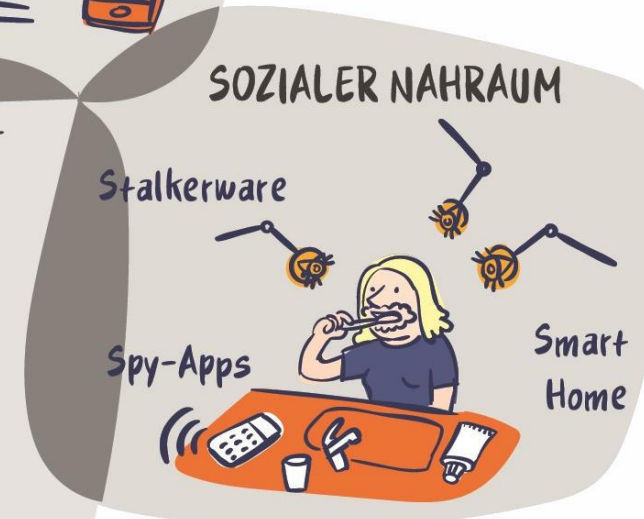
# B.IV.1 Geschlechterstereotype und Soziale Medien

## Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Vorbilder und positive Beispiele fördern
- › Produktionskulturen verändern
- › Empfehlungsalgorithmen prüfen
- › Medienbildung ausbauen



# B.IV.3 Geschlechtsbezogene digitale Gewalt



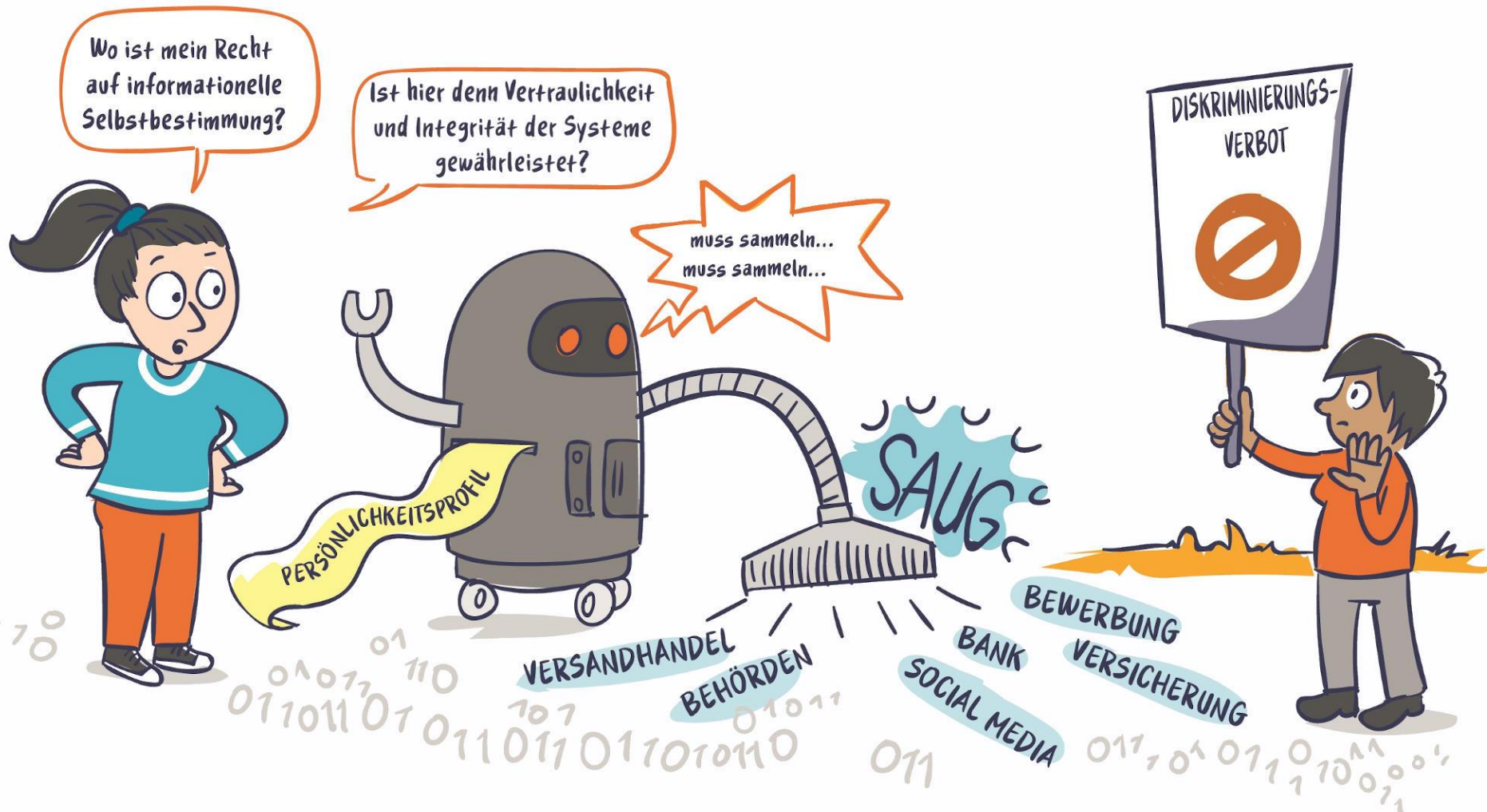
## B.IV.2 Geschlechtsbezogene digitale Gewalt

### Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Gewaltschutz- und Hilfesystem für die Herausforderung digitaler Gewalt stärken
- › Kompetenzen bei Polizei und Strafverfolgungsbehörden aufbauen
- › Plattformbetreibende in die Pflicht nehmen und Opferschutz stärken
- › Geschlechtergerechte, partizipative Technikentwicklung und -gestaltung



# B.IV.3 Daten und Grundrechte





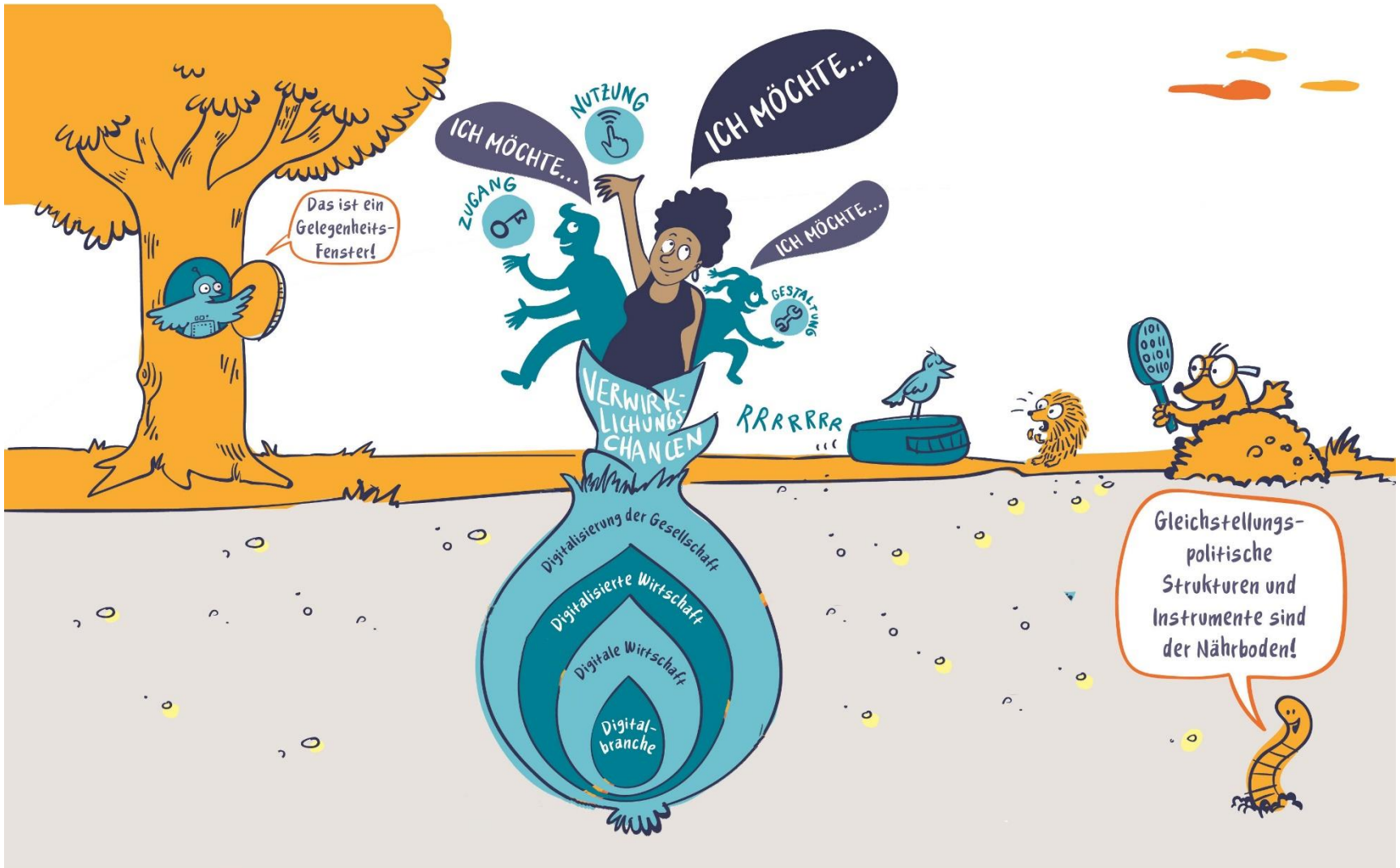
## B.IV.3 Daten und Grundrechte

### Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Umfassende Kontrolle algorithmischer Systeme sicherstellen
- › Vergabe öffentlicher Aufträge an Datenschutz und IT-Sicherheit orientieren
- › Infrastruktur schaffen, die mit Datenschutz und IT-Sicherheit konform ist



# C. Gleichstellungspolitische Strukturen und Instrumente





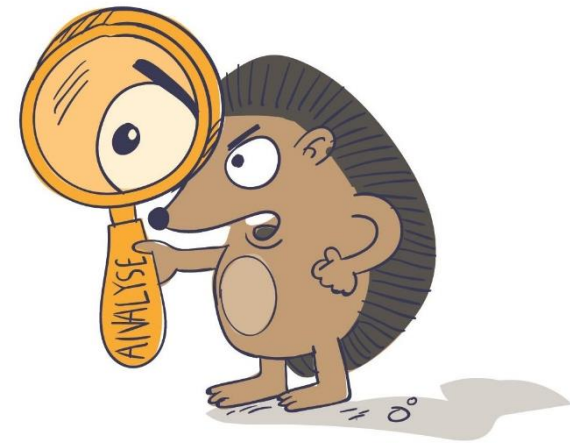


## C.I Gleichstellungsaktionspläne und -strategien

- › ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie hinsichtlich des Themas Digitalisierung konkretisieren und ergänzen
- › Gleichstellung als Querschnittsthema in Umsetzungsstrategie „Digitalisierung gestalten“ der Bundesregierung mitdenken
- › alle Gremien, die sich mit Digitalisierung beschäftigen, geschlechterparitätisch besetzen

## C.II Gleichstellungsorientierte Haushaltspolitik

- › mit systematischer, wirkungsorientierter und geschlechtergerechter Haushaltspolitik der Verschärfung und Verfestigung bestehenden geschlechtsbezogenen Ungleichheiten vorbeugen
- › digitalisierungsbezogene Ausgaben im Bundeshaushalt 2021 einer Gender-Budgeting-Analyse unterziehen



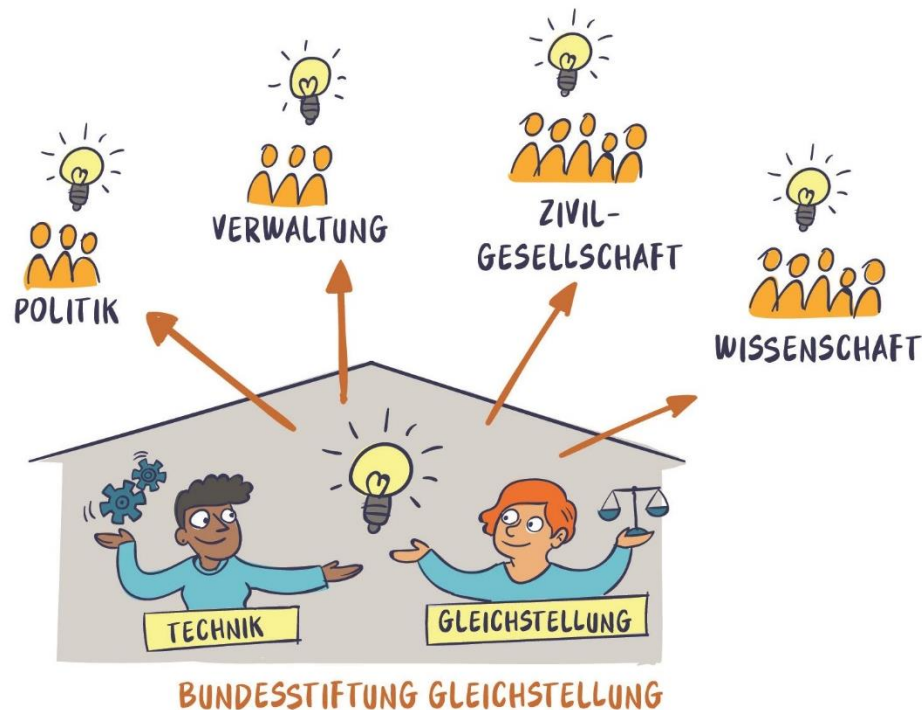


## C.III Gleichstellungsorientierte Technik- und Gesetzesfolgenabschätzung

- › Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung stärken
- › Gleichstellungsorientierte Technikfolgenabschätzung stärken, um unbeabsichtigte Risiken von Technikentwicklungen für die Menschen frühzeitig abzuwenden
- › hierbei politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen und insbesondere Genderaspekte einbeziehen

# 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





# Überblick Expertisen (1)

- › **Brück, Carsten/Gümbel, Michael:**  
Erwerbsarbeit, Geschlecht und Entgrenzung. Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf Geschlechterverhältnisse und Gesundheit
- › **Dengler, Katharina/Matthes, Britta:**  
Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und die möglichen Folgen für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt
- › **Frey, Regina:**  
Geschlecht und Gewalt im digitalen Raum. Eine qualitative Analyse der Erscheinungsformen, Betroffenheiten und Handlungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung intersektionaler Aspekte



# Überblick Expertisen (2)

- › **Fritsch, Katrin/von Schwichow, Helene:**  
Zwischen Flexibilität und Unsicherheit: Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie
- › **Götz, Maya/Prommer, Elizabeth:**  
Geschlechterstereotype und Soziale Medien
- › **Gruber-Risak, Martin:**  
Soziale Sicherung von Plattformarbeitenden
- › **Hardering, Friedericke:**  
Veränderung privater Lebenswelten durch Digitalisierung
- › **Hensel, Isabell:**  
Genderaspekte von Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur





# Überblick Expertisen (3)

- › **Hummel, Diana/Stieß, Immanuel/Sauer, Arn; unter Mitarbeit von Anna Kirschner:**  
Technikfolgenabschätzung und Geschlecht: Bestandsaufnahme und Identifizierung von Diskursschnittstellen mit besonderem Fokus auf Digitalisierung
- › **Jaume-Palasi, Lorena/Lindinger, Elisa/ Kloiber, Julia:**  
AI Powered Recruiting? Wie der Einsatz von algorithmischen Assistenzsystemen die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst
- › **Jeanrenaud, Yves:**  
MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen



# Überblick Expertisen (4)

- › **Mauß, Bärbel/Schrader, Gertrud:**  
Computerisierung und Frauen\*arbeitsplätze – Feministische Perspektiven auf Informations- und Kommunikationstechnologien. Sicherung feministischer Wissensbestände der 1980er und 1990er Jahre
- › **Pimminger, Irene/Bergmann, Nadja:**  
Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland
- › **Rüber, Ina E./Widany, Sarah:**  
Gleichstellung durch Weiterbildung in einer digitalisierten Gesellschaft



# Überblick Expertisen (5)

- › **Samtleben, Claire/Lott, Yvonne/Müller, Kai-Uwe:**  
Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung
- › **Zucco, Aline:**  
Der Gender Pay Gap in IT-Berufen

Veröffentlichte Studie:

- **Steinhilber, Silke:**  
Digitalisierung geschlechtergerecht und nachhaltig gestalten? Überlegungen zum Zusammenhang von Sustainable Development Goals, Geschlechtergerechtigkeit und Digitalisierung

**Teil 3**

# **Ausgewählte Impulse**

# Stichworte: Entgrenzung, Vereinbarkeit, Gender Care Share und Mobiles Arbeiten

Digitaisierung  
der Gesellschaft

Digitalisierte  
Wirtschaft

Digitale  
Wirtschaft

Digitalbranche



Gleichstellungspolitische  
Strukturen und Instrumente



# Mobiles Arbeiten und alltägliche Lebensführung

- › Bessere Vereinbarkeit?!

Digitale Konnektivität hilft bei der Koordination von (Patchwork-) Familienleben und der zeitlichen und räumlichen Anpassung von Erwerbsarbeit.

- › Veränderter/mehr Stress?!

Gesundheitliche Risiken für entgrenzt Arbeitende, die ihre persönlichen Grenzen nicht einhalten (können).

- › Wer überfordert ist, wird abgehängt?!

Grenzmanagement wird erwartet, doch nicht jede Person verfügt über die notwendige Selbststrukturierung oder die technischen Fähigkeiten.



# Zugang und Nutzung digitaler Technik





# Zugang und Nutzung digitaler Technik

## Geschlechterdifferenzen bei mobilem Arbeiten

- › Männliche Arbeitnehmer geben an, mehr IT-Fachbegriffe zu kennen und holen sich seltener Hilfe
- › Arbeitnehmern (m) wird eher die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten gegeben
- › Mobil arbeitende Arbeitnehmer arbeiten im Durchschnitt länger, männliche mehr als weibliche
- › Mobil arbeitende Arbeitnehmerinnen übernehmen im Durchschnitt mehr häusliche Fürsorgeaufgaben als männliche
- › Corona-Lockdown: Verdreifachung mobilen Arbeitens auf 30% der berufstätigen Mütter und Väter mit Kindern < 16



# Zugang und Nutzung digitaler Technik

## Kompetenzen und Kompetenzerwerb

- › Weiterbildungen sind ungleich verteilt
- › Digitalisierungsbezogene Kompetenzen werden in fast allen Berufen gebraucht – für den selbstbestimmten Umgang mit digitalen Technologien, das kritische Hinterfragen von Informationsquellen, das eigene Grenzmanagement
- › Digitalisierungszentrierte Kompetenz ist Voraussetzung, um eine digitalisierte Gesellschaft mitgestalten zu können
- › Zugangsbarrieren zu Weiterbildung abbauen, digitalisierungsbezogene Genderkompetenz für Lehrende

# Wie werden Erwerb und Fürsorge vereinbart?



**„SWITCHEN“ KANN ZUR VEREINBARKEIT BEITRAGEN -  
ABER STÄNDIGE BERUFLICHE ERREICHBARKEIT  
KANN AUCH ZU STRESS FÜHREN**



# Wie werden Erwerb und Fürsorge vereinbart?

## Pflege von Angehörigen

- › Hauptpflegepersonen waren 2016:  
69% weiblich, 31% männlich (1998: 80% weiblich, 20 männlich)
- › Männer organisieren die Pflege meist in gemischten Pflegearrangements um ihre Erwerbstätigkeit, meist Vollzeit, herum.
- › Beruflich eingebundene Pflegende könnten von der Digitalisierung der Pflege profitieren. Aber: Erwerbsarbeit kann für pflegende Angehörige auch Rückzugsraum sein.
- › Digitale Gesundheitsüberwachung? Fragen zu Datenschutz und Ethik.

# Wer betreut die Kinder?



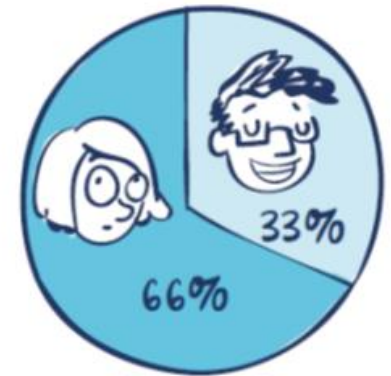


# Wer betreut die Kinder?

## Gender Care Share

GENDER CARE SHARE\*

- › Der Gender Care Share beschreibt die Verteilung von Sorgearbeit in (zweigeschlechtlichen) Paarhaushalten; den prozentualen Anteil an den insgesamt (im Haushalt) anfallenden Stunden für Sorgearbeit, der von Müttern geleistet wird (female child-care share)
- › 2017 betrug der Anteil der Mütter an der Kinderbetreuung in Deutschland 66 %
- › Im Homeoffice Tätige leisten mehr Sorgearbeit: Väter + 0,6 Stunden, Mütter + 1,7 Stunden, Gender Care Share steigt auf 67,2 %



\*Bei Homeoffice wird die Differenz noch größer!

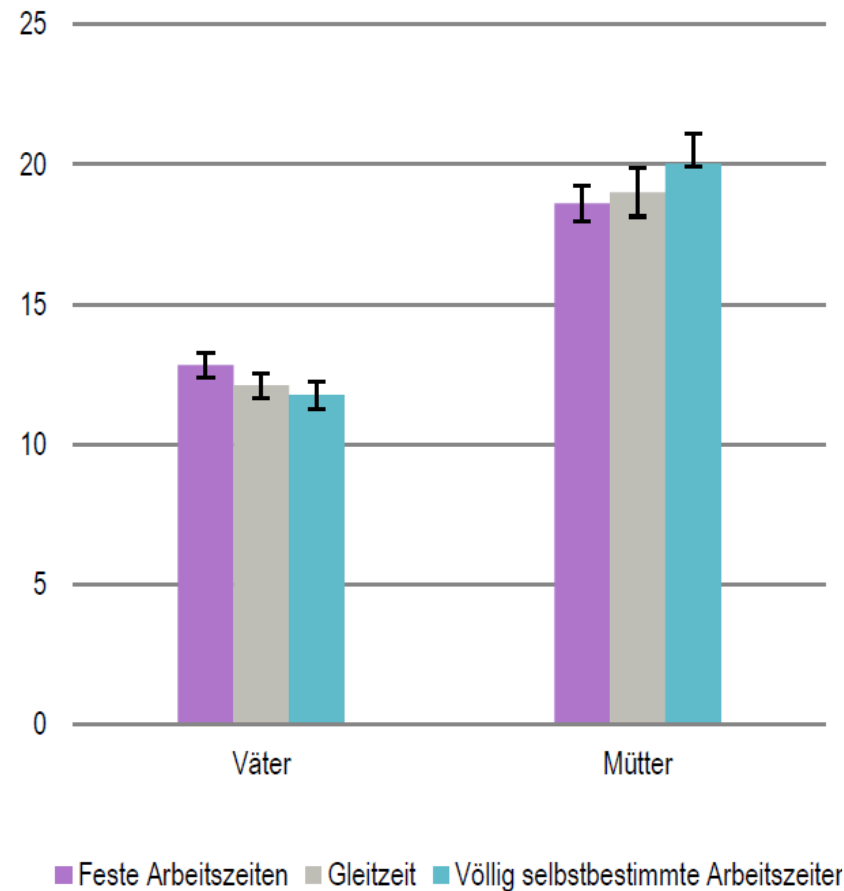
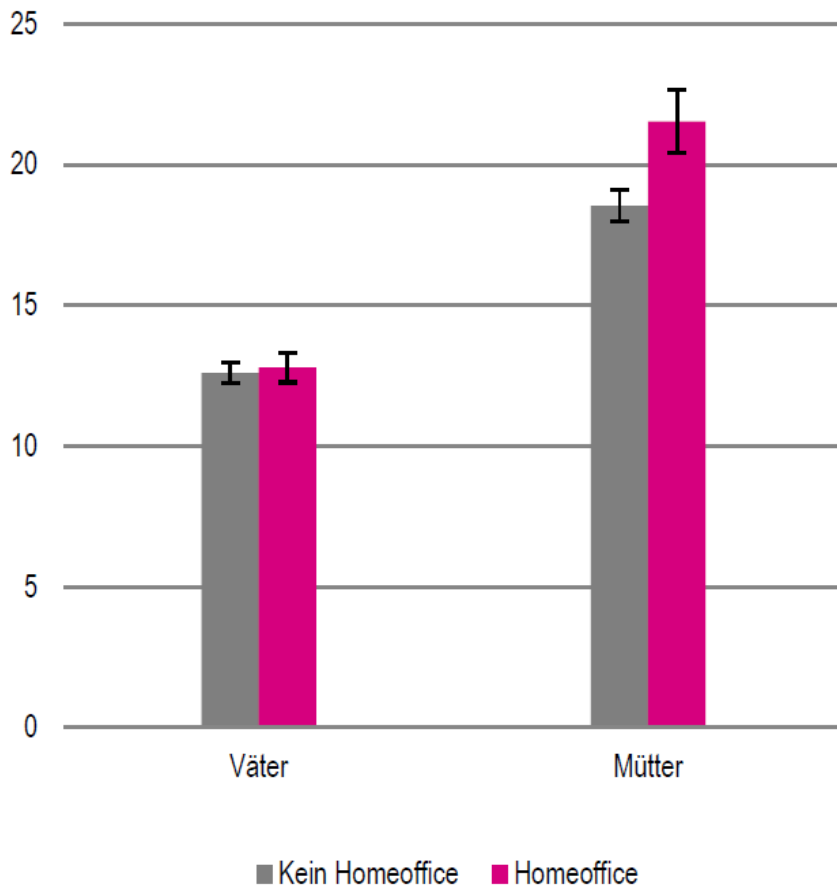
(Gutachten zum 3. GLB S.105f)



# Wer betreut die Kinder?

## Geschlechterdifferenzen bei mobilem Arbeiten

Geschätzter Zeitaufwand für Kinderbetreuung von Müttern und Vätern mit Homeoffice und flexiblen Arbeitsarrangements  
Stunden pro Arbeitswoche





# Wer betreut die Kinder?

## Gender Care Share

- › Gender Care Share wird größer, wenn
  - Mutter und Vater beide im Homeoffice
  - Mutter in niedriger beruflicher Position im Homeoffice
  
- › Gender Care Share wird kleiner, wenn
  - Vater alleine im Homeoffice
  - Selbstständig tätiger Vater im Homeoffice ist
  - Vater Gleitzeit und Homeoffice kombiniert
  - Mutter in hoher beruflicher Position im Homeoffice ist

# Das war's von meiner Seite, nun freue ich mich auf Ihre Fragen

## Das Gutachten zum Download:

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/128.b/7/47d352.pdf>

## Das Gutachten in Kürze zum Download:

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/279.das-gutachten-f%C3%BCr-den-dritten-gleichstellungsbericht-in-k%C3%BCrze.html>



## Handlungsempfehlungen zum Download:

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/280.digitalisierung-geschlechtergerecht-gestalt-101-handlungsempfehlungen.html>





# 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.