



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

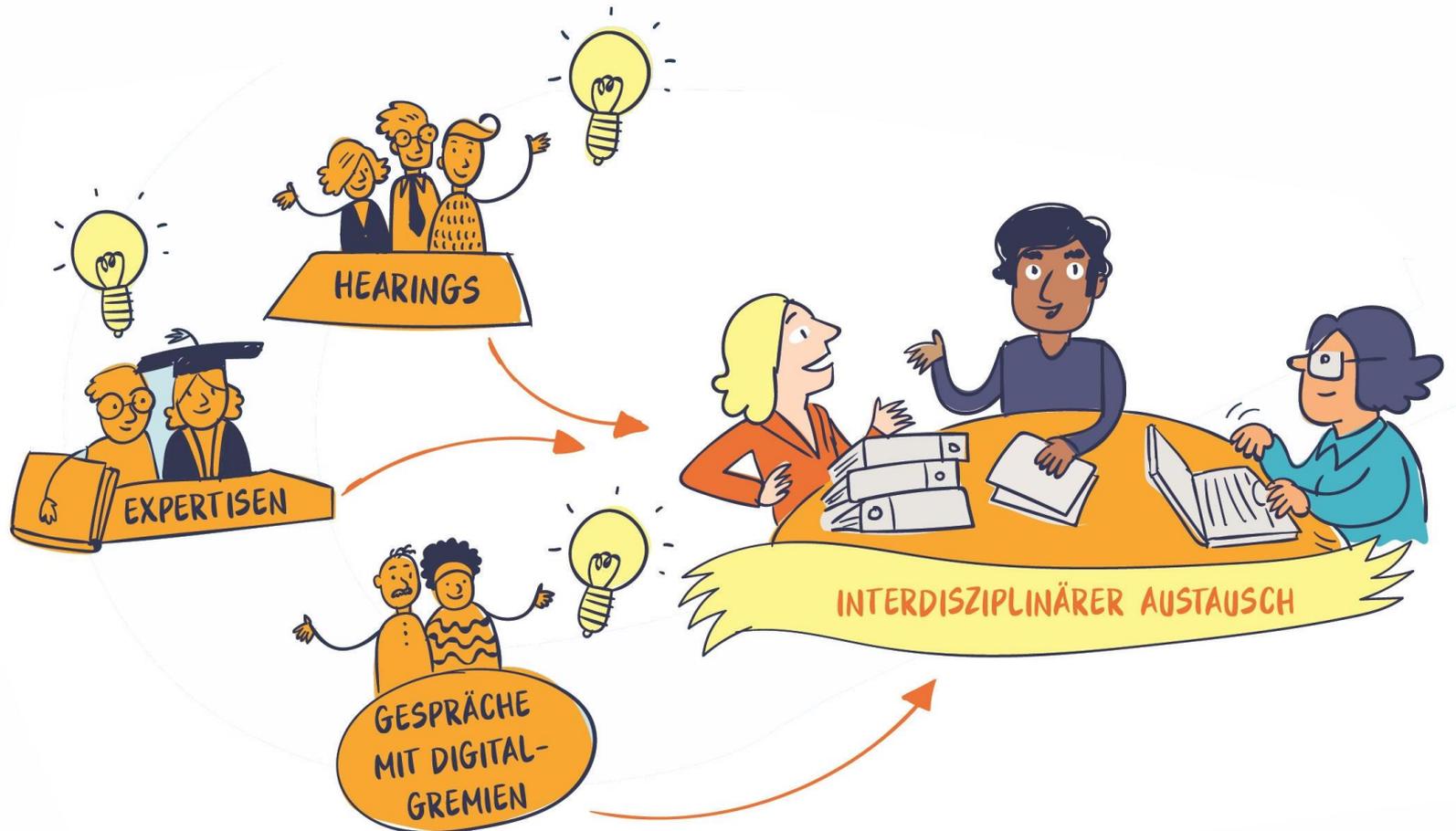
Prof. Dr. Hendrik Send
Betriebswirtschaftslehre
Hochschule Anhalt

Prof. Dr. Indra Spiecker gen. Döhm
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 veröffentlicht

Übergabe am 26. Januar 2021



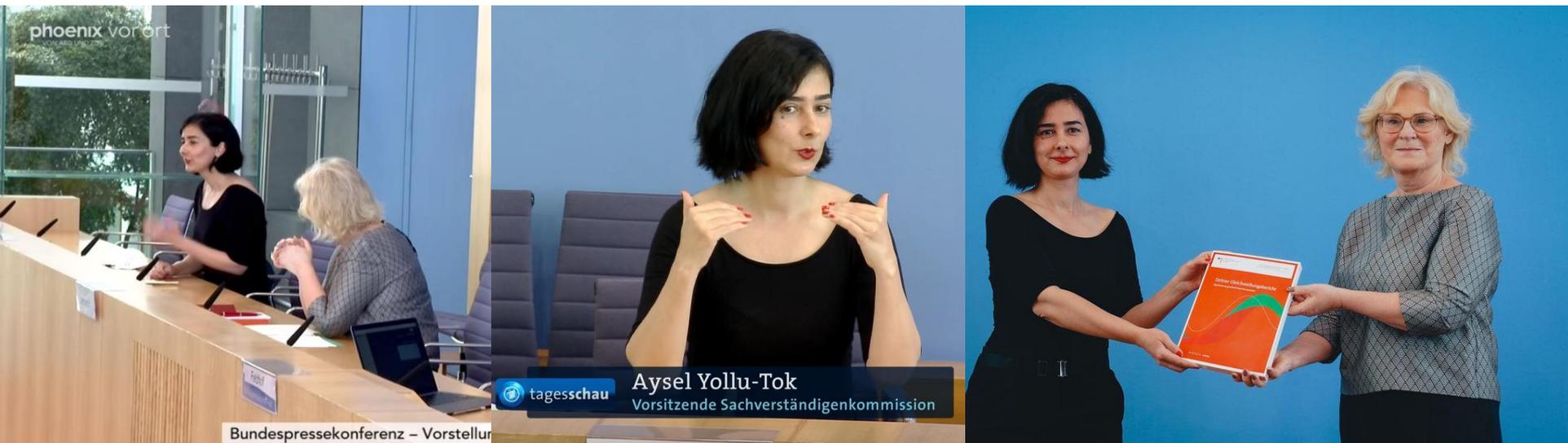
Gutachten + Stellungnahme = Gleichstellungsbericht



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.

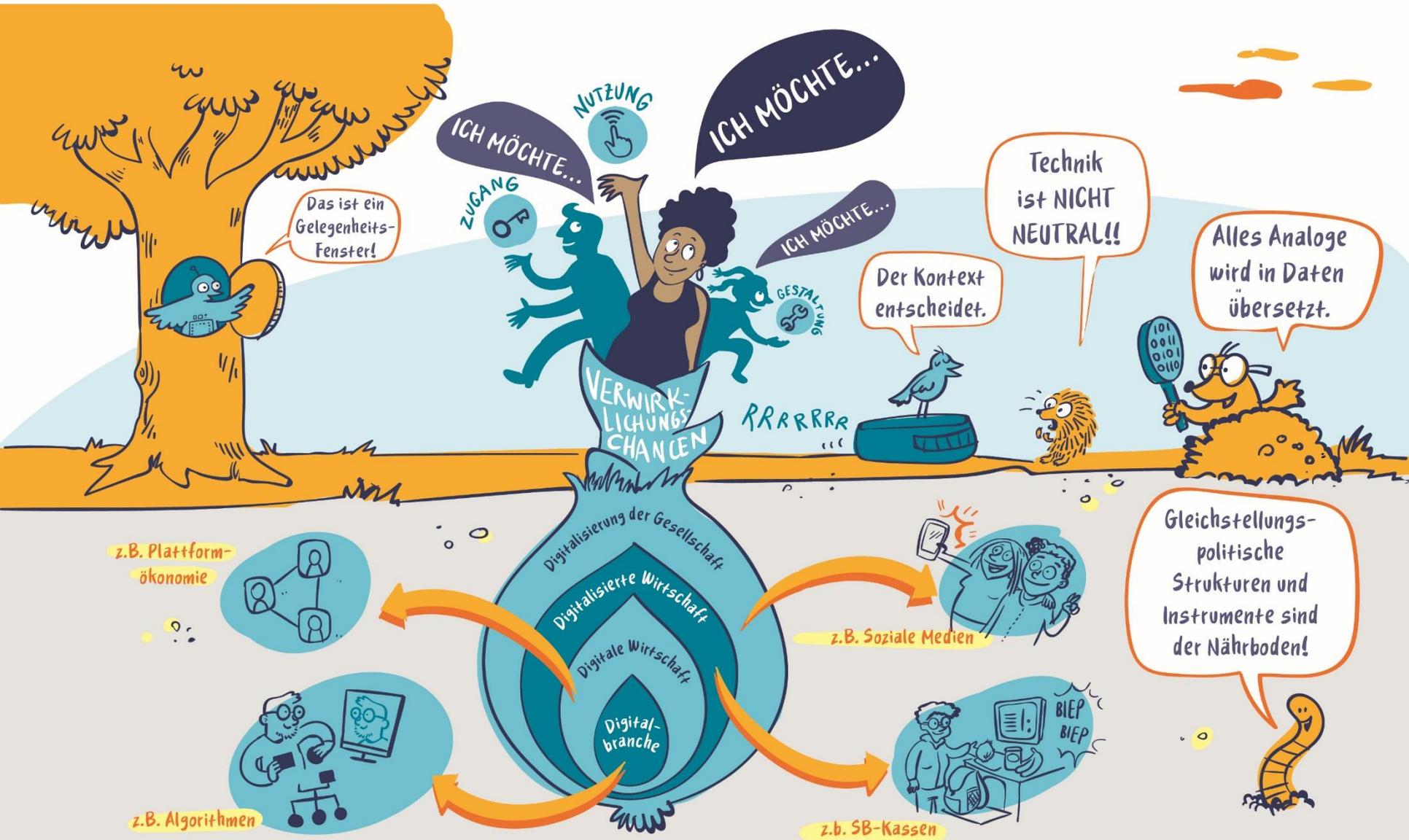
Bildquellen v.l.n.r.:

(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

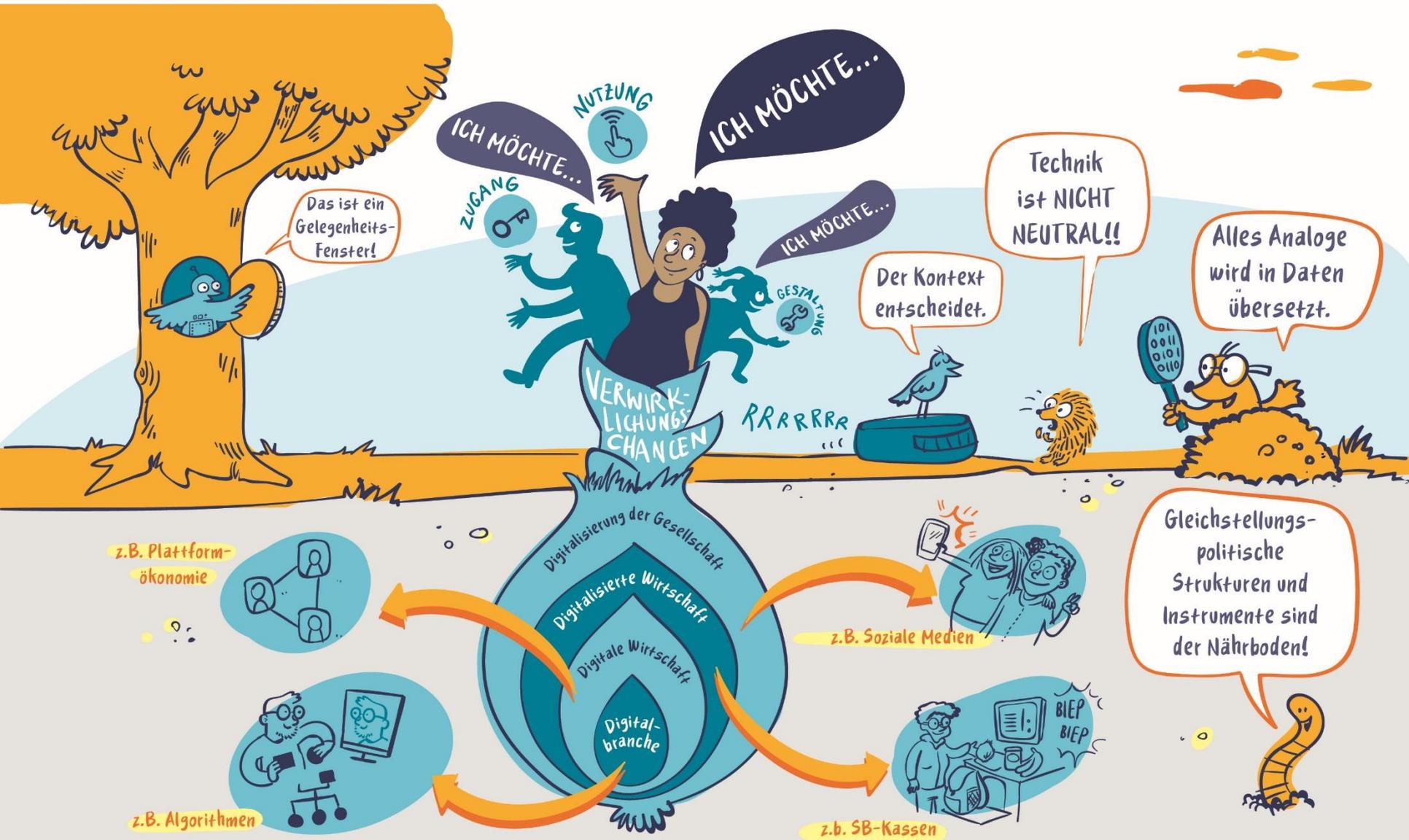


- › Technik ist nicht neutral, sondern immer in einen sozialen und kulturellen Kontext eingebettet
- › Geschlechterverhältnisse prägen Digitalisierung – Digitalisierung prägt Geschlechterverhältnisse

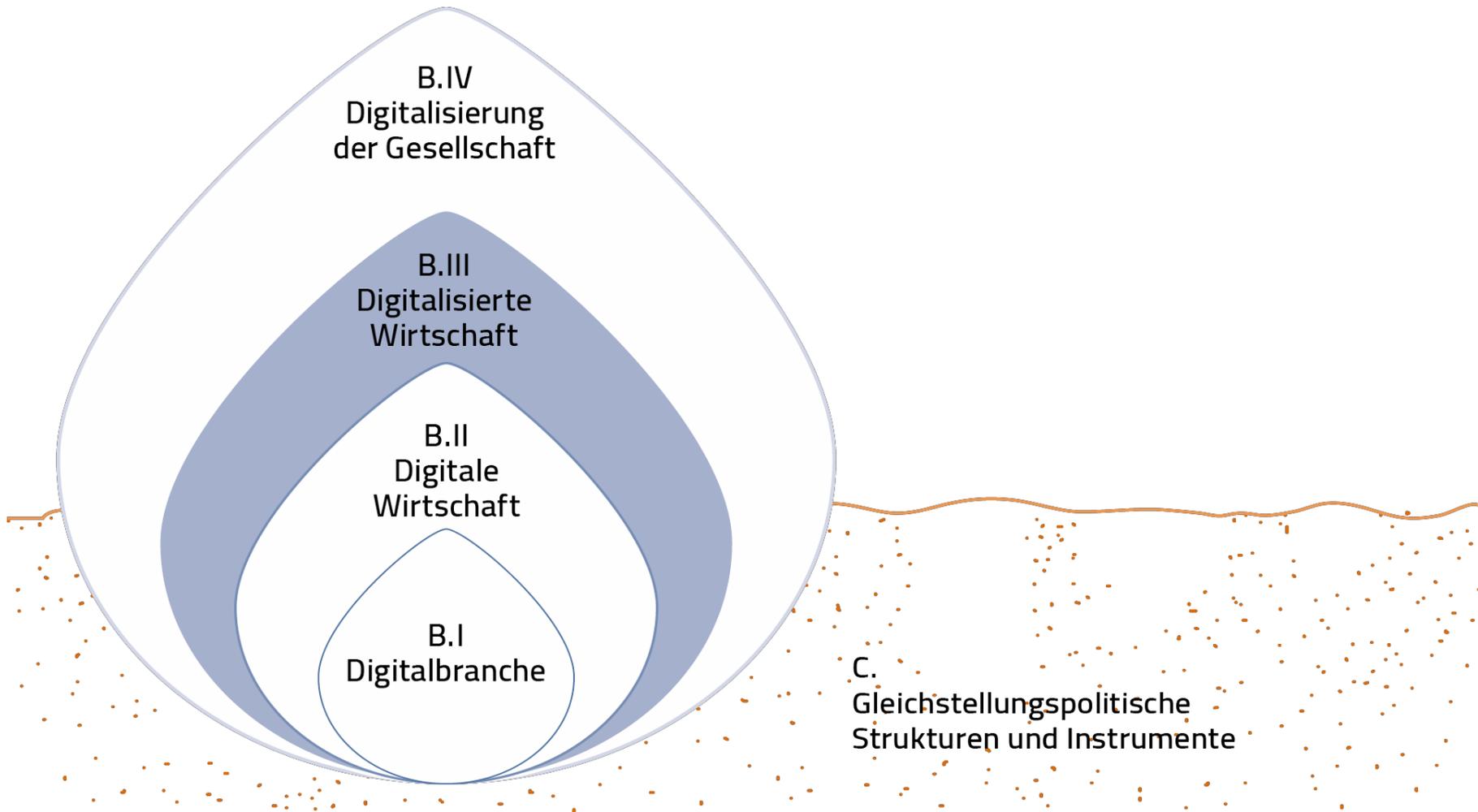
Teil 2

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.1.2 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

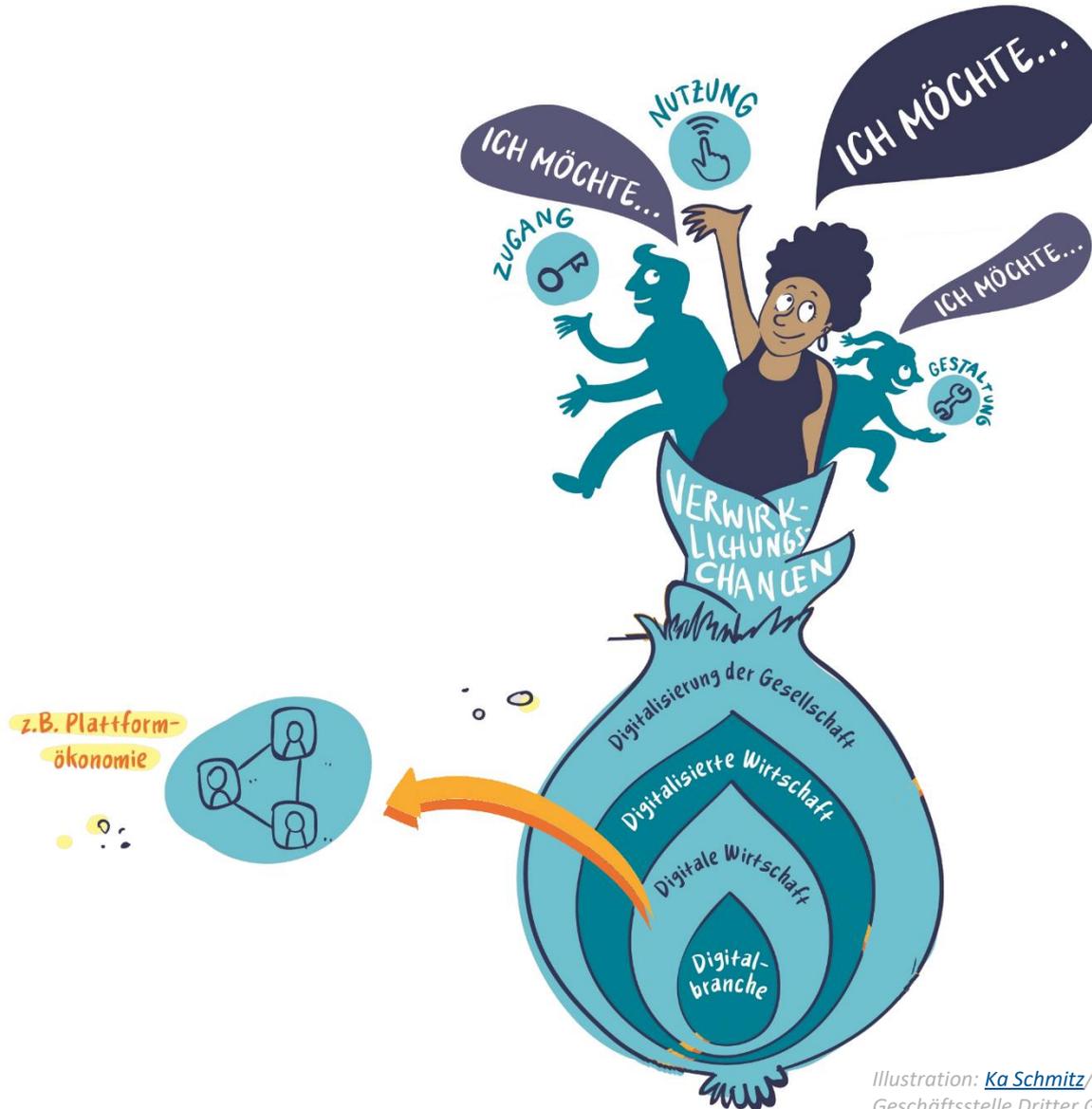


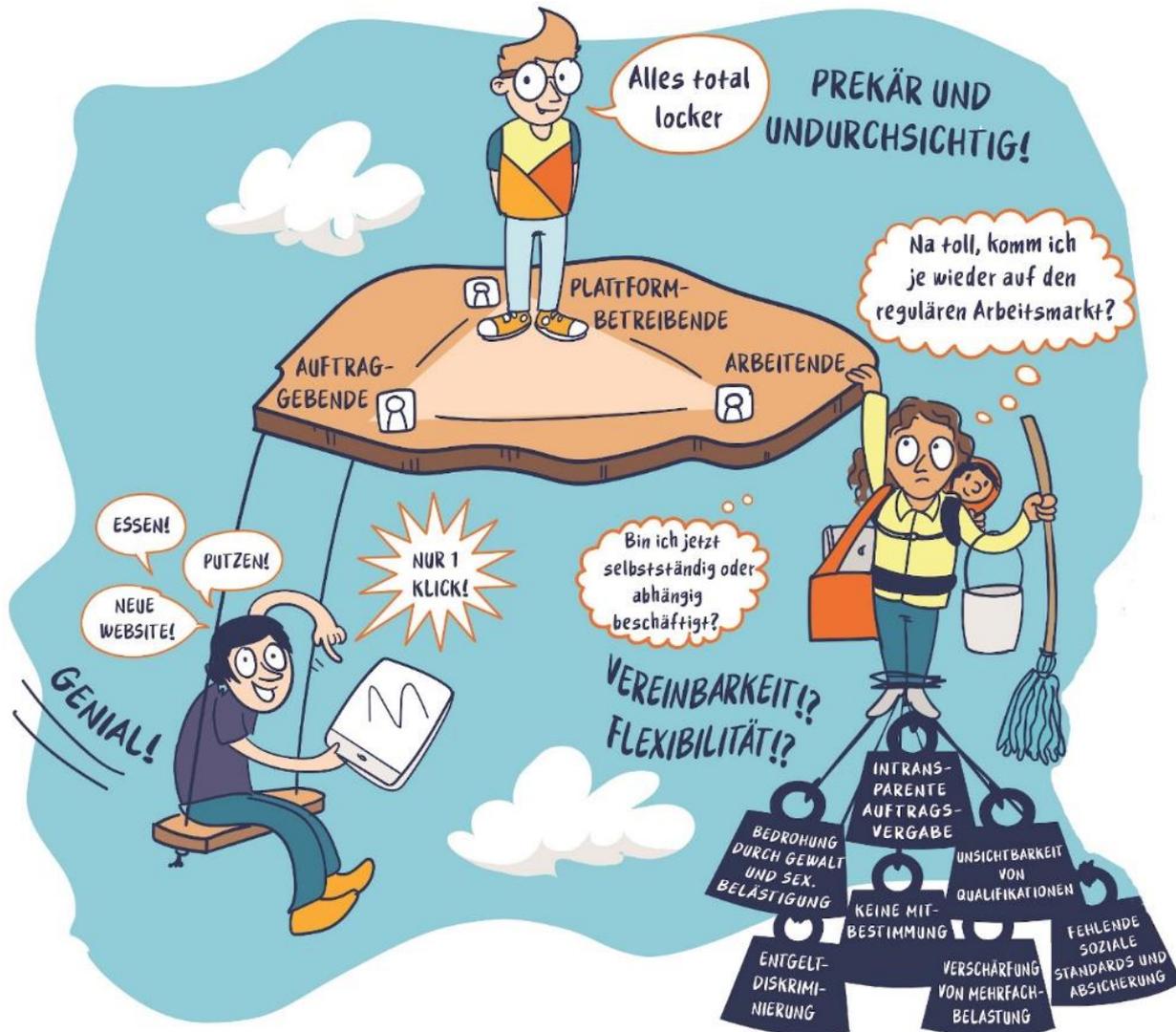
Illustration: [Ka Schmitz](#)/[Imke Schmidt-Sári](#) 2021 für
Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht.



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



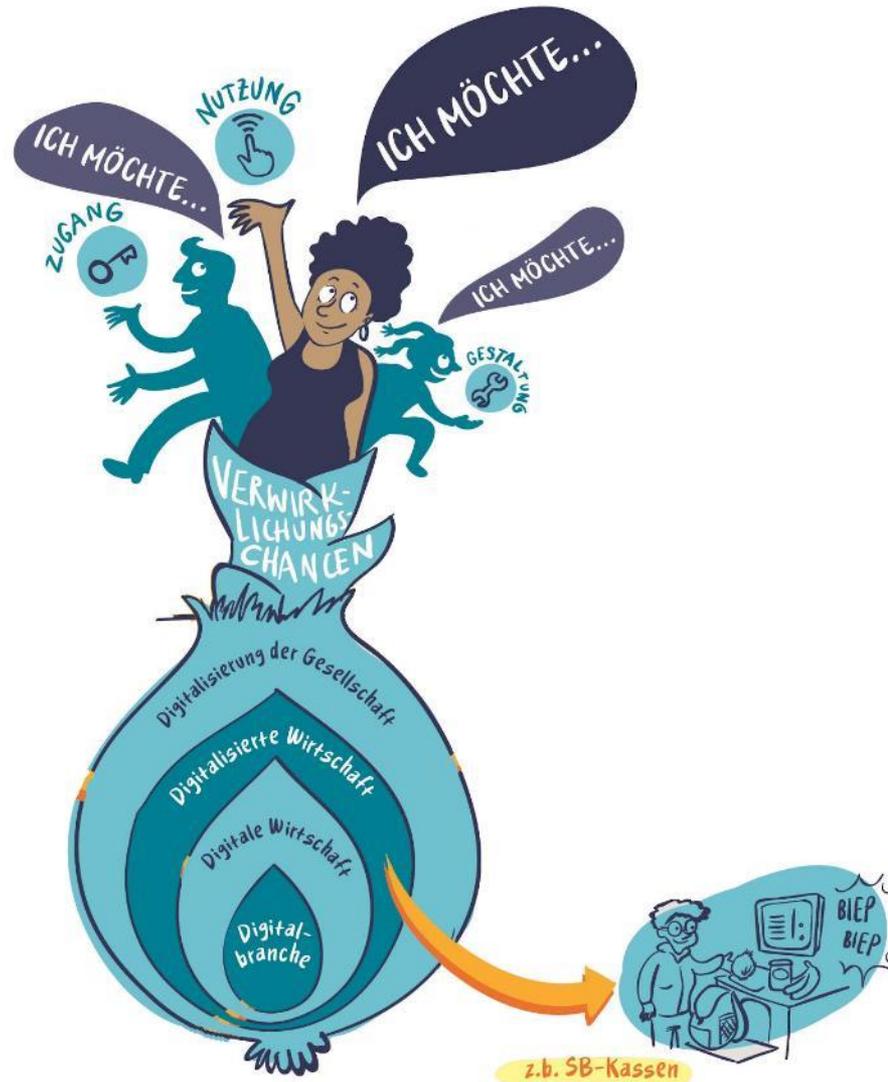


B.II.2 Geschlechterverhältnisse in der Plattformökonomie

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

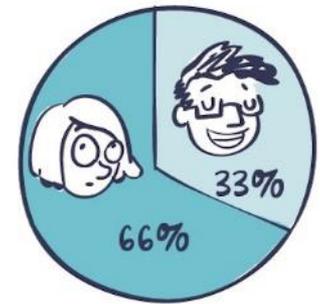
Aus den Handlungsempfehlungen:

- › 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



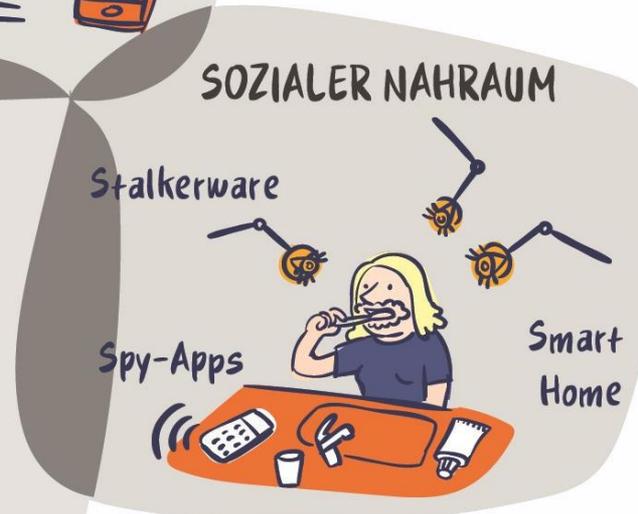
B.IV.1 Geschlechterstereotype und Soziale Medien

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



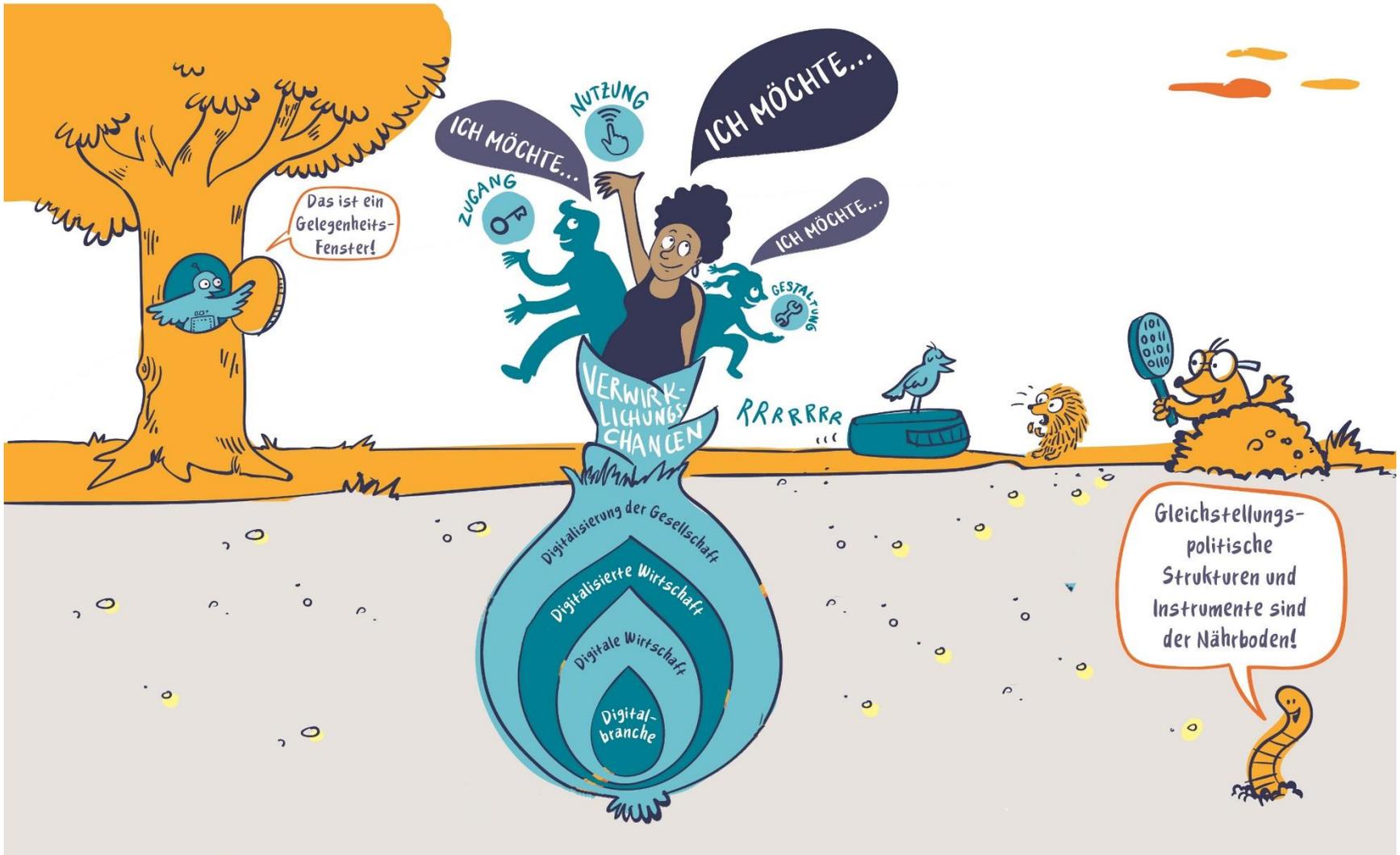


B.IV.3 Daten und Grundrechte

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



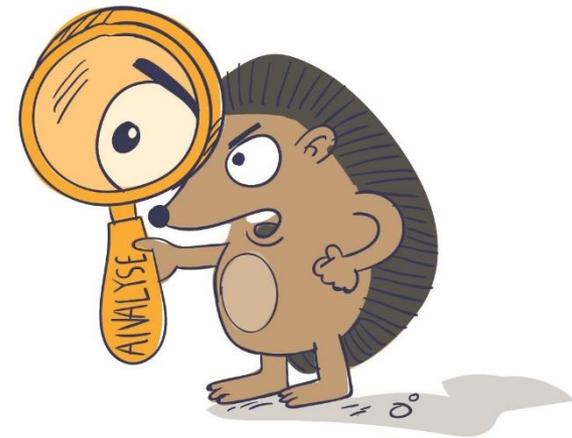


C.I Gleichstellungsaktionspläne und -strategien

- › 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



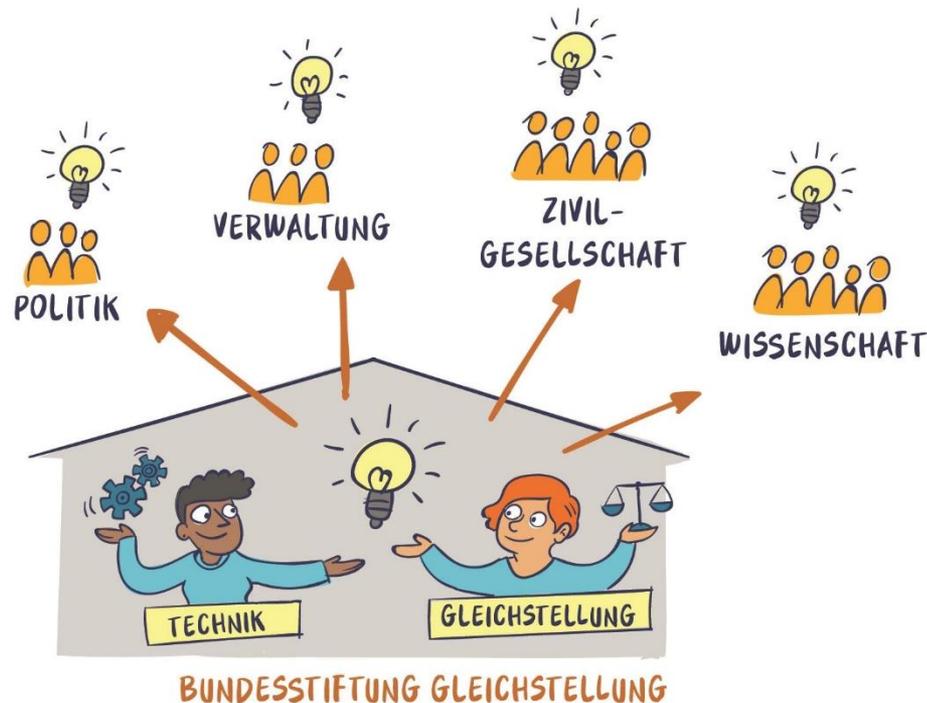


C.III Gleichstellungsorientierte Technik- und Gesetzesfolgenabschätzung

- › 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?

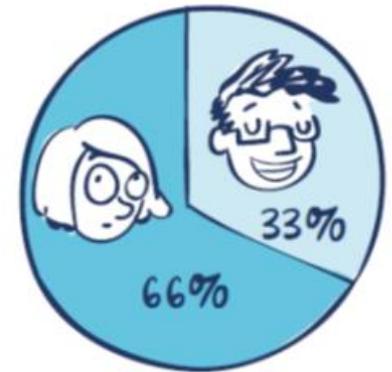


Wer betreut die Kinder?

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!

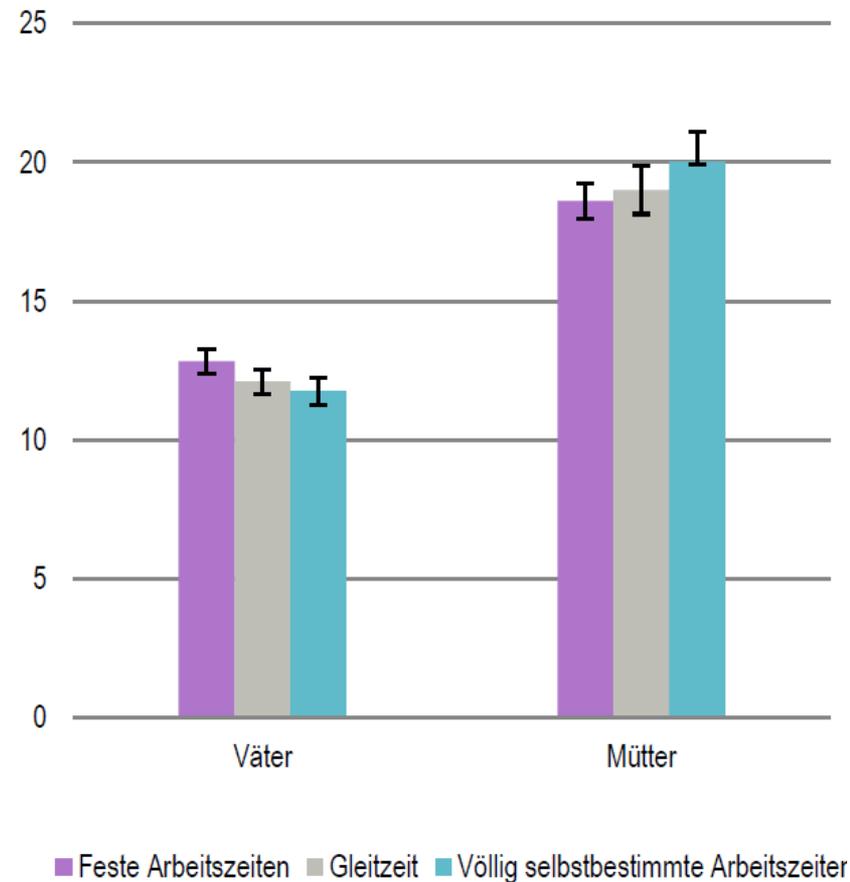
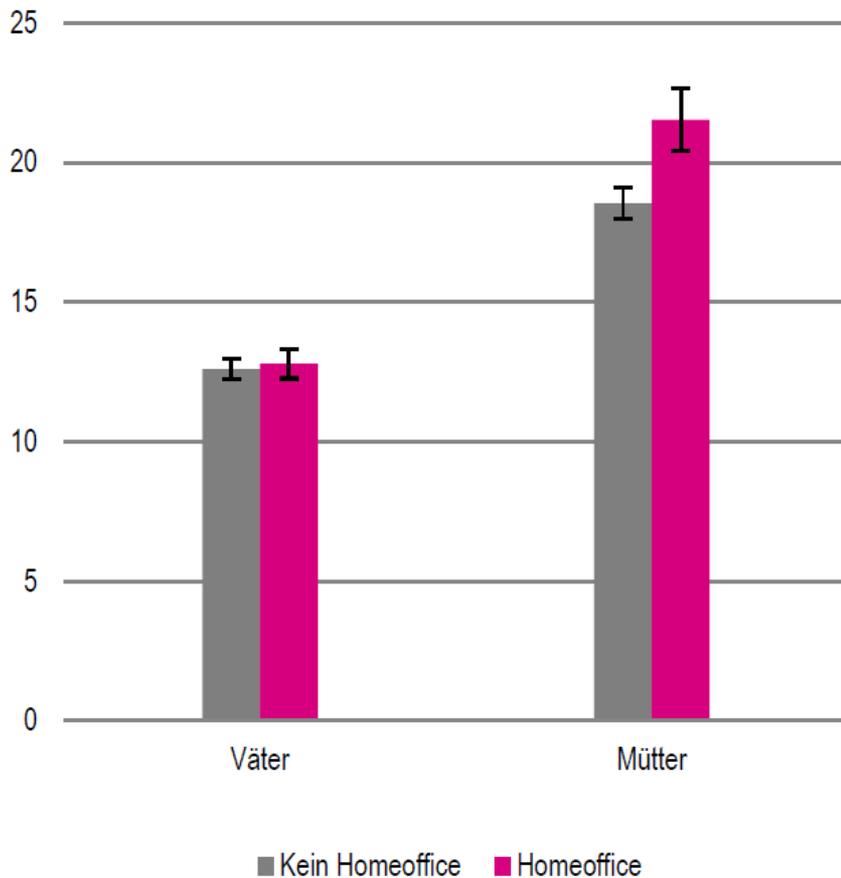
(Gutachten zum 3. GLB S.105f)



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

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

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

ISS 
Gemeinnütziger e. V.