

Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam gestalten: Aktuelle Herausforderung Digitalisierung

Vortrag im Rahmen der BAG-Tagung am 16. Oktober 2019, Berlin

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin,

Vorsitzende der Sachverständigenkommission

Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Gliederung

- (1) Bedeutung der Gleichstellungsberichte
- (2) Die Sachverständigenkommission
- (3) Schwerpunkte im Berichtsauftrag
- (4) Digitalisierung und Geschlecht
- (5) Schwerpunkte der Arbeitsgruppen
- (6) Blick in die Zukunft: Arbeitsplan

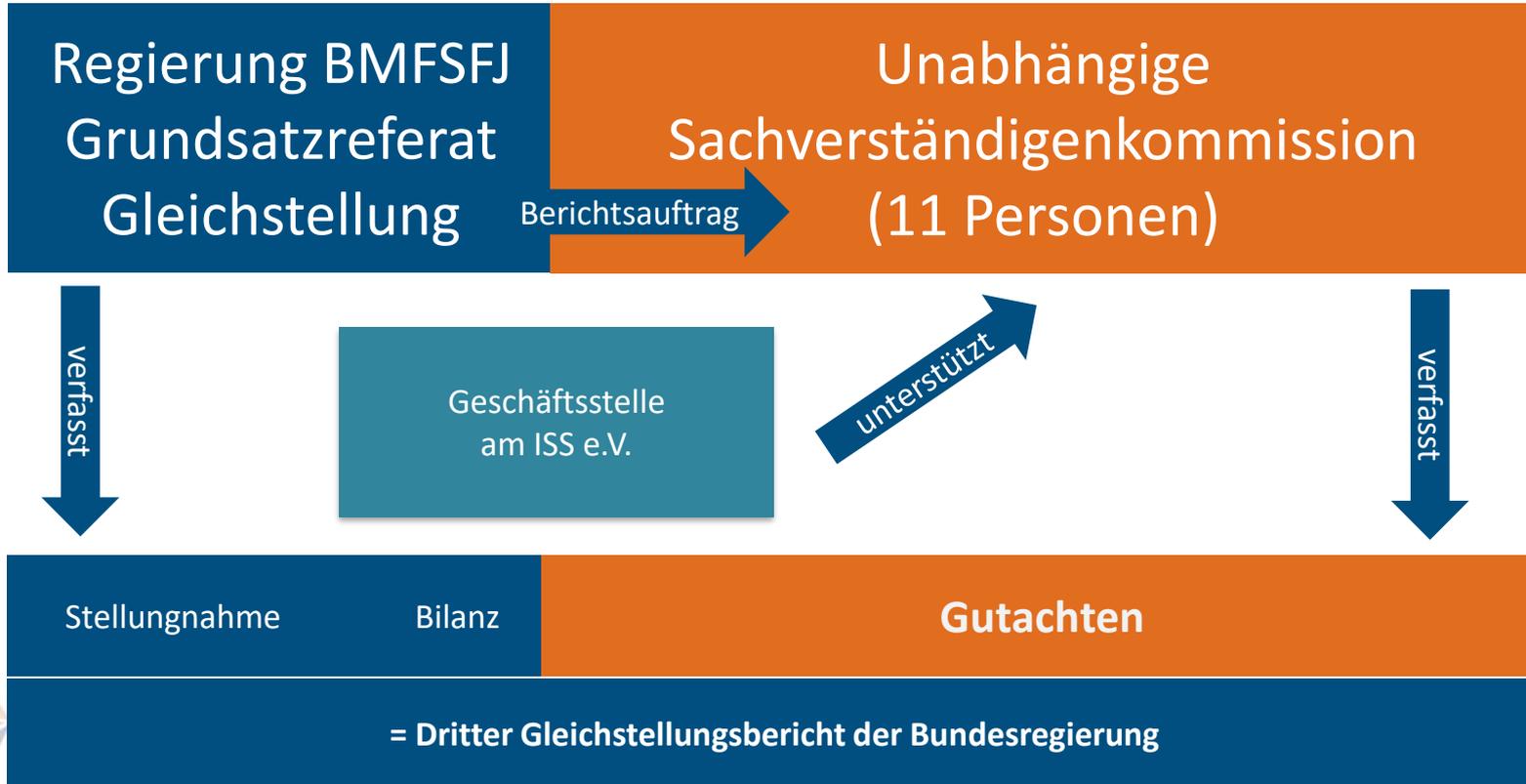
Bedeutung

- Bericht der Bundesregierung (je Legislaturperiode) über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland
- Wichtiges Instrument für die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Politik
- Gleichstellungsberichte als Impulsgeber

Berichtsauftrag Dritter Gleichstellungsbericht

- Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey hat die Sachverständigenkommission am 5. April 2019 berufen
- Im Mittelpunkt steht die Frage, welche Maßnahmen erforderlich sind, damit Frauen und Männer in der digitalen Wirtschaft die gleichen Chancen haben

Setting



Die Sachverständigen

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok

Volkswirtin
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Prof. Dr. Miriam Beblo

Volkswirtin
Universität Hamburg

Prof. Dr. Katja Nebe

Juristin
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Prof. Dr. Indra Spiecker

Juristin
Goethe-Universität Frankfurt am Main

Prof. Dr. Claude Draude

Informatikerin
Universität Kassel

Jun.- Prof. Dr. Thomas Gegenhuber

Betriebswirt
Leuphana Universität Lüneburg

Dr. Stefan Ullrich

Informatiker
Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft

Prof. Dr. Stephan Höyng

Sozialpädagoge
Katholische Hochschule Berlin

Dr. Caroline Richter

Soziologin
Universität Duisburg-Essen

Prof Dr. Timm Teubner

Wirtschaftsingenieur
Technische Universität Berlin

Prof. Dr. Hendrik Send

Betriebswirtschaftslehre
Hochschule Anhalt

Die Sachverständigen



- Geschlechterverhältnisse spielen in der bisherigen Debatte um Digitalisierung so gut wie keine Rolle und
- wenn „Frauen“ erwähnt werden, dann mit Fokussierung auf „Frauen“ statt Geschlechterstrukturen und soziale Ungleichheiten.
- Frauen werden dabei dargestellt als
 - Abweichung von der männlich konnotierten Norm
 - Gegenteil des männlichen Normalarbeiters bzw.
 - Gegenteil der männlichen Normalbiographie

Quelle: Bergmann et al. 2017, S. 20ff.

Genderaspekte konzentrieren sich in der „männlich“ geprägten Industrie 4.0 auf folgende Szenarien:

- die „fehlende Frau“, z.B. zu wenig Technikerinnen
- die „zu fördernde Frau“, die z.B. motiviert werden soll, sich technisch zu qualifizieren
- „die Frau mit den guten Eigenschaften“, für die z.B. die neue Arbeitswelt bzw. Industrie 4.0 gute Chancen zu versprechen scheint

Quelle: Bergmann et al. 2017, S. 20ff.

Die „fehlende Frau“ ...

... in zukunftssträchtigen Qualifizierungs- und Beschäftigtenfeldern

- Verortung ungleicher Strukturen in erster Linie als bildungspolitische Herausforderung
- Exkludierende Arbeits- oder Ausbildungswelt wird nicht berücksichtigt
- Fokus auf die unzureichende (Früh-) Förderung von Mädchen und Frauen
- Aus diesem Manko wird das Fehlen von Frauen als „dringend benötigte Arbeitskräfte 4.0“ hergeleitet.

Die „zu fördernde Frau“

- Fokus auf fördernde Maßnahmen als betriebs- und volkswirtschaftliche Notwendigkeit
- Selten wird thematisiert, wie genau diese Förderung stattzufinden hat und mit welchen Mitteln

Quelle: Bergmann et al. 2017, S. 20ff.

Die Frau mit den „guten Eigenschaften“

- Fokus auf stereotyp „weibliche“ Eigenschaften
- Zuschreibung eröffnet insbesondere Frauen einen neuen Zugang zu Führungsaufgaben
- Damit einhergehende Verfestigung von Geschlechterstereotypen ist zu hinterfragen
- Zahl der Frauen in Führungspositionen hat sich faktisch nicht erhöht

Quelle: Bergmann et al. 2017, S. 20ff.

Digitalisierung und Geschlecht

Den Blick schärfen

- Frauen in technischen Berufen haben mit institutionellen Benachteiligungen zu kämpfen
- Steigende Frauenanteile sind nicht eine Aufgabe des Bildungswesens, sondern auch der Organisationen der Arbeitswelt
- Organisationen verfügen über eigenständige und spezifische Gestaltungsspielräume beim Abbau von Geschlechterungleichheit

Quelle: Bergmann et al. 2017, S. 20ff.

Digitalisierung und Geschlecht

Richtige Fragen stellen

- Welche Diskurse und Strukturen prägen die Debatte/ Entwicklung?
- Wie sehen die konkrete Entwicklung und Ausgestaltung der Technik bzw. des Technikeinsatzes und der Technikanwendung aus?
- Wessen Interesse entspringen die vorherrschenden Diskurse?
- Wessen Strukturen stützen sie? Wer ist daran beteiligt, wer nicht, wem kommen sie zu gute und wem nicht?

Die Sachverständigen



Übersicht der Arbeitsgruppen

- (1) Erwerbsarbeit
- (2) Sorgearbeit
- (3) Plattformökonomie
- (4) Weiterbildung
- (5) Einstieg und Berufswahl
- (6) Digitalisierung & Gesellschaft



Nachhaltigkeit als Querschnittsthema

Schwerpunkte der Arbeitsgruppen

Erwerbsarbeit z.B.

- Substitutionseffekte auf dem Arbeitsmarkt. Folgen für die vertikale, horizontale und vertragliche Geschlechtersegregation
- Entgrenzung, Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Gender Pay Gap in der Digitalwirtschaft

Sorgearbeit z.B.

- Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf das Gender Care Gap
 - Veränderungen von privaten Lebenswelten durch Digitalisierung
-

Plattformökonomie z.B.

- Quantitative und qualitative Analysen von Gendereffekten in der Plattformökonomie
- Geschlechtergerechte Kriterien bei der Bewertung von Plattformen
- Geschlechterstereotype von Produzent*innen auf Social Media Plattformen

Weiterbildung z.B.

- Lebenslanges Lernen in der digitalen Welt
 - Möglichkeiten der sozialpolitischen Verankerung von Maßnahmen zur Weiterbildung
-

Schwerpunkte der Arbeitsgruppen

Berufseinstieg und
-wahl

z.B.

- Medialer Einfluss auf die Berufswahl junger Erwachsener
- Chancen und Risiken von Algorithmen bei der Personalauswahl

Digitalisierung &
Gesellschaft

z.B.

- Gleichstellungsorientierte Technikgestaltung
 - Technikfolgenabschätzung und Geschlecht
 - Computerisierung und Frauenarbeitsplätze – Sicherung feministischer Wissensbestände
-

Blick in die Zukunft

Anhörungen, eine Auswahl:

- Unternehmenskultur in der Digitalwirtschaft
- Interessierte Selbstgefährdung
- Wahrnehmung von Belastung und Entgrenzung

Re:publica:

- ggf. Gründerinnen
- ggf. Frauen in der Digitalbranche
- Open Call zu offenen Themenfeldern

Weitere Themen im Blick

- Veränderungen sozialer Absicherung
- Überwachung, Datenschutz und Digitale Gewalt
- Plattformen und Projekte mit Gemeinwohlorientierung
- Informelle sozialraumorientierte Pflege und formale Pflege
- EU-Dimensionen

Danke,
ich freue mich auf ihr Feedback
und Anregungen!

Literatur

Bergmann, Nadja/Lechner, Ferdinand/Gassler, Helmut/Preterhofer, Nicolas (2017): Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0. Endbericht, Wien: L&R Sozialforschung

http://www.lrsocialresearch.at/files/EB_Industrie4_0_Arbeit4_0_Gender4_0_LR_ZSI_Dez2017.pdf (Abruf: 06.08.2019).



DRITTER **GLEICHSTELLUNGSBERICHT** der Bundesregierung

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

ISS 
Gemeinnütziger e. V.

Berichtsauftrag

Ministerin Giffey:

„Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt, unsere Kommunikation, unser Zusammenleben in Familie und Gesellschaft – von der DatingApp über den Pflegeroboter bis zum mobilen Arbeiten. Manche Berufe werden wegfallen, völlig neue werden hinzukommen. Was bedeutet das für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Welche Weichen müssen wir jetzt stellen, damit die Digitalisierung Frauen und Männern gleiche Chancen eröffnet? Antworten auf diese Fragen wird uns das Gutachten der Sachverständigen liefern. Bis zum Herbst 2020 erwarten wir konkrete Handlungsempfehlungen.“