

## Faktenblatt

### Digitalisierung & Geschlecht

#### *Wichtige Begrifflichkeiten*

##### **Digitalisierungsgrad**

Zwischen Frauen und Männern bestehen Ungleichheiten im Digitalisierungsgrad, also im Zugang zu, der Nutzungsvielfalt von, der Kompetenz im Umgang mit und der Offenheit gegenüber digitalen Technologien.<sup>1</sup>

Insgesamt erreichen Frauen einen geringeren Digitalisierungsgrad als Männer. Frauen sind zudem seltener in Betrieben mit hohem Digitalisierungsgrad beschäftigt.

##### **Digital Gender Gap**

Er markiert die Lücke beim Zugang zu und bei der Nutzung von digitalen Technologien sowie in der unterschiedlichen Sichtbarkeit zwischen Frauen und Männern in digitalen Medien und Räumen.<sup>2</sup>

##### **Gender Data Gap**

Der Gender Data Gap gibt an, wenn bei wirtschaftlicher, gesellschaftlicher & medizinischer Datenerhebung die unterschiedlichen Geschlechter nicht gleichermaßen berücksichtigt werden. So bleiben etwa Frauen statistisch oftmals unsichtbar. In der Medizin werden beispielsweise Diagnosen und Behandlungen vor allem anhand von Daten zu Männern festgelegt. Deshalb ist Künstliche Intelligenz (KI) auch nicht grundsätzlich neutral oder diskriminierungsfrei, weil weitgehend keine Daten über Frauen gesammelt werden. Die Daten spiegeln deshalb existierende Diskriminierungen wider.

##### **Substituierbarkeitspotenzial**

Durch die Digitalisierung verändern sich Berufsinhalte und es entstehen – vor allem in technischen und informationstechnischen Tätigkeitsfeldern – neue Jobs. Es fallen zudem künftig Berufe weg. Das Substituierbarkeitspotenzial berechnet die Wahrscheinlichkeit, inwieweit ein Beruf bzw. Tätigkeitsfeld durch digitale Neuerungen obsolet wird. Weiblich dominierte Berufe und Tätigkeiten weisen durchschnittlich zwar seltener hohe Substituierbarkeitspotenziale (15 %) als männlich dominierte Berufe und Tätigkeiten (34 %) auf, jedoch sind Frauen häufiger von tatsächlichen Substitutionen betroffen als Männer.<sup>3</sup> Sie werden statistisch häufiger durch Technologien ersetzt bzw. ihre Tätigkeiten technologiegestützt automatisiert.

##### **Gender Part-Time Digital Gap**

Bezeichnet den digitalen Rückstand von Frauen in Teilzeitbeschäftigung gegenüber weiblichen Beschäftigten mit Vollzeitjob und noch stärker gegenüber Männern. Zwischen männlichen Voll- und Teilzeitbeschäftigten sind die Unterschiede hingegen meist deutlich kleiner.<sup>4</sup>

## **Berufliche Bildung**

Im Zuge der Digitalisierung verändern sich zunehmend auch Anforderungen, die an Arbeitnehmer\*innen gestellt werden. Wie erfolgreich Arbeitnehmer\*innen diesen veränderten Anforderungen begegnen können, prägt ihre Handlungsmöglichkeiten und -grenzen auf dem Arbeitsmarkt. Bildung, sowohl verstanden als Schul- als auch als Aus- und Weiterbildung, fällt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zu: So müssen Kenntnisse und Fähigkeiten einerseits erlernt und andererseits kontinuierlich aktualisiert werden, um mit der digitalen Transformation Schritt zu halten. Entscheidend für eine geschlechtergerechte digitale Transformation ist es daher für Frauen und Männer gleiche Bildungsmöglichkeiten zu schaffen.

### **Berufs- und Studienwahl**

Auf Frauen und Männer wirken sich Geschlechterrollenstereotype im Zuge der Berufs- und Studienwahl unterschiedlich aus. So wählen Frauen und Mädchen aus einem sehr beschränkten Berufswahlradius. Die gewählten Tätigkeiten gehen meist mit geringeren Gehältern als auch schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten einher. Der Frauenanteil in Studiengängen wie z.B. Informatik oder Umwelttechnik in M-V ist deutlich geringer als der Männeranteil. So betrug 2021 der Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften nur 24 %. Zudem stehen Ingenieur- und technische Berufe, also stereotype ‚Männerberufe‘ stark im Fokus von Digitalisierungsprozessen.<sup>5</sup>

### **Weiterbildung**

Frauen sind nicht nur über den Zugang zu bestimmten Berufen benachteiligt, sie sind auch in der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert. Dies betrifft sowohl die Teilnahmequoten, die Wertschöpfung als auch den Stundenumfang. Frauen erhalten im Arbeitsleben insgesamt seltener und

kürzere Weiterbildungen als Männer, und diese erhöhten auch seltener die Chance auf Beförderung oder Lohnerhöhungen.<sup>6</sup> Bisher ist die Beteiligung von Männern insbesondere für Formate des digitalen Lernens im Erwachsenenalter ebenfalls deutlich höher als die von Frauen.<sup>7</sup>

## **Arbeitswelt**

Erwerbsarbeit integriert Menschen nicht nur, sondern über Erwerbsarbeit wird gesellschaftlich auch Anerkennung vergeben. Die nachhaltige Transformation der Arbeitswelt durch die Digitalisierung ist vor diesem Hintergrund nicht nur ein Gradmesser beruflicher, sondern auch gesellschaftlicher Integration und Teilhabe. Aus der Erwerbssphäre erwachsen also soziale Konsequenzen. Umso entscheidender ist es, bereits bestehende Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt im Zuge der digitalen Transformation zu bearbeiten. Nur so kann verhindert werden, dass diese Ungleichheiten unter den Vorzeichen der digitalen Transformation reproduziert und verstärkt werden.

### **Beschäftigung & Teilhabe**

2018 lag der Anteil in Teilzeit beschäftigter Frauen in M-V bei 46 %. Demgegenüber lag der Anteil bei Männern bei 12,2 %.<sup>8</sup> Die männliche Präsenzkultur trägt zur Stigmatisierung von Teilzeitbeschäftigten bei. Beim Zugang zum mobilen Arbeiten sowie im Zuge der Mitbestimmung bei der An- und Beschaffung von digitalen Arbeitsmitteln besteht keine Chancengleichheit. Besonders groß ist der Rückstand bei Teilzeitbeschäftigten. Grundsätzlich gilt: Je anspruchsvoller eine Software ist, desto weniger wahrscheinlich ist es, dass sie von Frauen genutzt wird.<sup>9</sup>

### **Gründung**

Der Frauenanteil an Gründungen liegt bundesweit lediglich bei 18 %. In hochtechnologischen Branchen ist er konstant niedriger als in allen anderen. Frauen gründen eher und viel häufiger als Männer in Nebentätigkeit, seltener im Hightech- und häufiger im Dienstleistungsbereich. In M-V wurden 21,3 % (2020) aller Start-ups von Frauen gegründet.<sup>10</sup>

### **Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)-Branche**

Nach wie vor sind die Treiber der Digitalisierung, also die Informatik- und andere IKT-Berufe, aber auch klassische Ingenieursberufe, männerdominiert. So liegt der Frauenanteil in diesen Berufen in M-V aktuell bei nur 16 %.<sup>11</sup> Trotz eines Wachstums im Bereich der IT-Beschäftigung in M-V ist der Frauenanteil seit 2015 rückläufig. Vergleicht man den prozentualen Anteil der Beschäftigten in der IKT-Branche dann liegt M-V mit 1,5 % deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von 3 %.<sup>12</sup>

<sup>1</sup> Initiative D21, Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft 2022, S.48

<sup>2</sup> Deutscher Frauenrat, Zukunft gestalten - Digitale Transformation geschlechtergerecht steuern, 2021, S.4

<sup>3</sup> Dengler/Matthes, Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und die möglichen Folgen für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. 2020, S.28; Burkert et al.: Zwei schneidiges Schwert: Wie wirkt sich die Digitalisierung auf die Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt aus, 2022

<sup>4</sup> Hans-Böckler-Stiftung, Y. Lott, Berufstätige Frauen bei Digitalisierung im Nachteil – „Gender Digital Gap“ könnte Geschlechterungleichheit auf Arbeitsmarkt erhöhen, 2023

<sup>5</sup> Hans-Böckler-Stiftung, Y. Lott, Der Gender Digital Gap in Transformation, 2023

<sup>6</sup> Hans-Böckler-Stiftung, Y. Lott, Berufstätige Frauen bei Digitalisierung im Nachteil – „Gender Digital Gap“ könnte Geschlechterungleichheit auf Arbeitsmarkt erhöhen, 2023

<sup>7</sup> Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht, 2021, S.87-88

<sup>8</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 4. Gleichstellungsatlas, 2020

<sup>9</sup> Hans-Böckler-Stiftung, Digital Gender Gap - Frauen bei Digitalisierung benachteiligt, 2023

<sup>10</sup> WirtschaftsWoche, 2021 unter: <https://www.wiwo.de/erfolg/gruender/selbststaendigkeit-warum-es-im-osten-mehr-gruenderinnen-gibt/26799424.html>

<sup>11</sup> Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2021, S. 42

<sup>12</sup> Zika, Gerd/Schneemann, Christian/Hummel, Markus/Maier, Tobias/Kalinowski, Michael/Bernardt, Florian/Mönnig, Anke/Parton, Frederik/Sonnenburg, Anja/Ulrich, Philip/Wolter, Marc Ingo (2020), Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für die Bundesländer. Detaillierte Bundeslands-Ergebnisse der 5. Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen. IAB-Forschungsbericht 02/2020, S. 151