



Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten -
Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen des 3.
Gleichstellungsberichts

Anlässlich der Landesveranstaltung „Frauen gestalten
den digitalen Wandel“

Prof. Dr. Katja Nebe

Mitglied der Sachverständigenkommission

Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Hochschule Harz, Halberstadt,
07.03.2025



Bedeutung der Gleichstellungsberichte

- › Bestandsaufnahme zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland
- › Handlungsempfehlungen, wie erkannte Schieflagen der Gleichstellung beseitigt werden können
- › wichtiges Instrument für die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Politik
- › einmal in jeder Legislaturperiode



Berichtsauftrag

- › Bundesgleichstellungsministerin Franziska Giffey hat die Sachverständigenkommission am 05. April 2019 berufen.
- › „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

- › 11 Arbeitssitzungen und 1 Redaktionssitzung
- › 7 Arbeitsgruppen
- › 5 Hearings mit Expert*innen
- › 17 beauftragte Expertisen und Studien
- › 1 Positionierung zum Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten
- › tausende Telefonate, kleinere Videokonferenzen, Mails und Treffen...

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



Übergabe am 26. Januar 2021



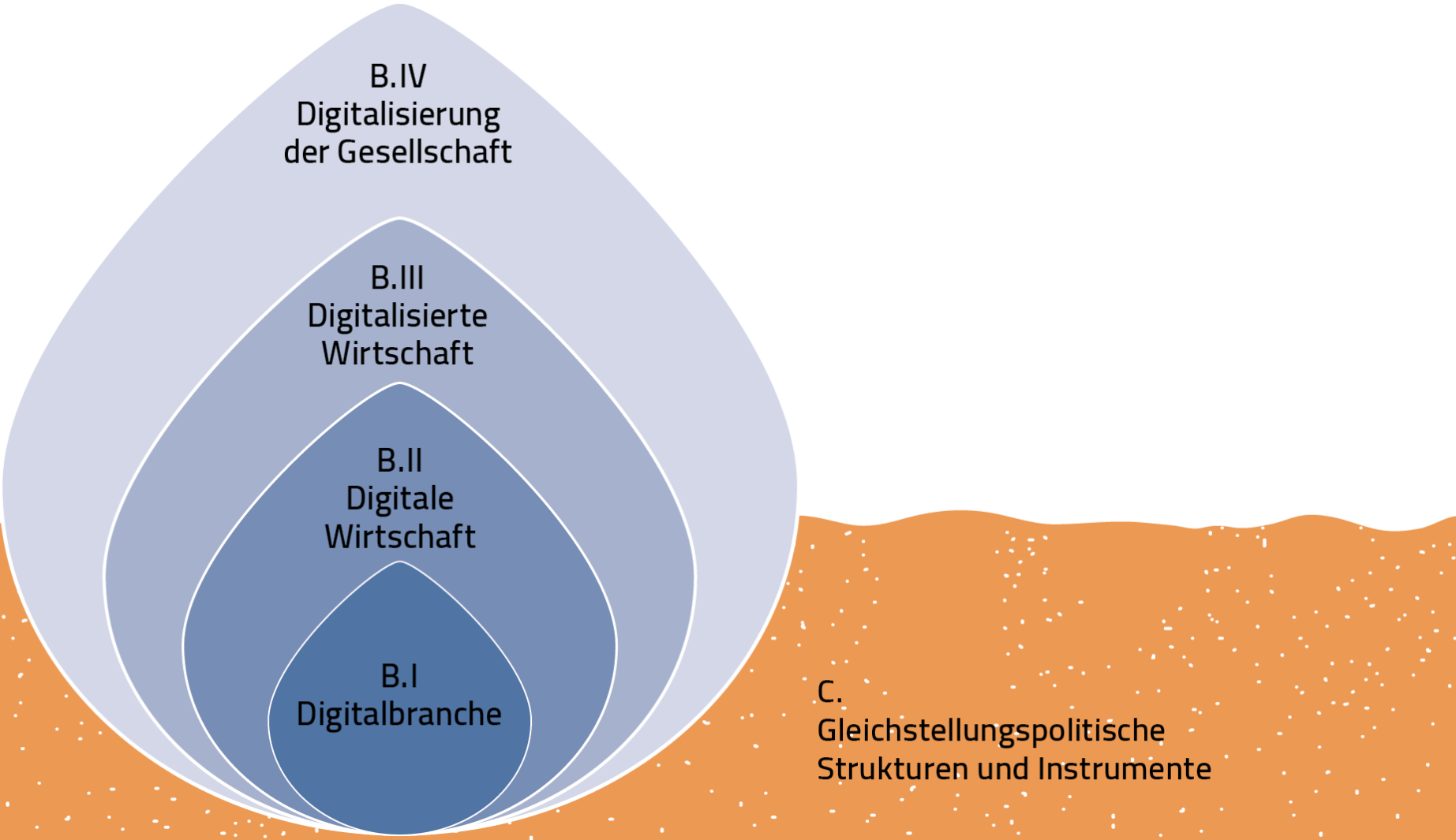
Gutachten + Stellungnahme = Gleichstellungsbericht



Stellungnahme der Bundesregierung
zum Gutachten der
Sachverständigenkommission für den
Dritten Gleichstellungsbericht



Zwiebelmodell des Gutachtens: Bereiche der Digitalisierung



B.IV
Digitalisierung
der Gesellschaft

B.III
Digitalisierte
Wirtschaft

B.II
Digitale
Wirtschaft

B.I
Digitalbranche

C.
Gleichstellungspolitische
Strukturen und Instrumente



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



Verwirklichungschancen

- › **Substanzielle Chancengleichheit:** Alle Menschen sollen unabhängig vom Geschlecht die gleichen Chancen haben, ein Leben zu führen, für das sie sich selbstbestimmt entscheiden konnten.
- › Voraussetzung: ökonomische und soziale Ressourcen, Kompetenzen zur Nutzung der Ressourcen und gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen
- › **Der Staat ist verpflichtet**, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken (Art. 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes)



Soziotechnischer Ansatz

- › Technik ist nicht neutral, sondern immer in einem sozialen und kulturellen Kontext eingebettet.

Bsp.: Sprachassistenzsysteme wie Siri oder Alexa tragen weibliche Namen, haben Frauenstimmen und wussten anfänglich in ihren direkt programmierte Antworten zwar, wie die Sextarife für heterosexuelle Männer sind und wo es Kondome gibt, aber nicht, wo es die Pille gibt, was ein Tampon ist oder wo es Hilfe bei ehelicher Gewalt gibt

- › Kontext sind politische Rahmenbedingungen, Interessen und Einflussmöglichkeiten staatlicher Institutionen, Unternehmen und anderer Organisationen sowie Wertvorstellungen der beteiligten Akteur*innen

B.I Digitalbranche

B.IV
Digitalisierung
der Gesellschaft

B.III
Digitalisierte
Wirtschaft

B.II
Digitale
Wirtschaft

B.I
Digitalbranche

C.
Gleichstellungspolitische
Strukturen und Instrumente



B.I Digitalbranche

Untersuchungsgegenstände:

- diskriminierungsfreie Gestaltung digitaler Technik
- geschlechtergerechte Unternehmenskultur
- diverse und nachhaltige Unternehmensgründungen



B.I.1 Technikgestaltung und geschlechtergerechte Digitalisierung

- › Verbindliche Regeln zur Vermeidung von Diskriminierung in lernenden algorithmischen Systemen fehlen, Bias ist die Folge

Bsp.: Gesichtserkennungssystem, das Schwarze Frauen nicht erkennt

- › vorhandene Methoden geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Softwareentwicklung und Technikgestaltung in der Praxis selten genutzt – stattdessen Rückgriff auf Ich-Methodik



B.I.1 Technikgestaltung und geschlechtergerechte Digitalisierung

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Rechtlich verbindliche Standards für geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie IT-Systeme setzen / 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

- › ca. 17 % Frauen in IKT-Branche
- › Ausbildung: weniger als 25 % Frauen in ingenieurwissenschaftl. Studiengängen (inkl. Informatik); weniger als 12% Frauen in MINT-Ausbildungsberufen
- › deutlich mehr Frauen als Männer verlassen Digitalbranche im Laufe des Berufslebens
- › Frauen steigen selten in (Top-)Management-Positionen auf



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

- › Geschlechterverhältnis bei Gründungen in Digitalbranche nicht ausgewogen
- › Ideal des risikobereiten und durchsetzungsstarken Unternehmers herrscht im Tech-Bereich vor
- › weibliche Gründungen im Schnitt weniger gefördert



B.I.3 Digitalisierungsbezogene Gründungen

Aus den Handlungsempfehlungen:

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

B.II Digitale Wirtschaft

B.IV
Digitalisierung
der Gesellschaft

B.III
Digitalisierte
Wirtschaft

B.II
Digitale
Wirtschaft

B.I
Digitalbranche

C.
Gleichstellungspolitische
Strukturen und Instrumente



B.II Digitale Wirtschaft

Untersuchungsgegenstand

- Geschlechtergerechtigkeit 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 im algorithmische Systeme, Bewertungssysteme (Reputation)



B.II.2 Geschlechterverhältnisse in der Plattformökonomie

- › rechtlicher Status Plattformarbeitender unklar,
- › keine soziale Absicherung,
- › kein Diskriminierungsschutz,
- › Risiko der Sackgasse im Lebenslauf,
- › Bewertungen können nicht „mitgenommen“ werden, erworbene Erfahrung und Kompetenz bleibt unsichtbar und ist nicht übertragbar



B.II.2 Geschlechterverhältnisse in der Plattformökonomie

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Rechtlichen Status von Plattformarbeitenden klarstellen und ihre 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.IV
Digitalisierung
der Gesellschaft

B.III
Digitalisierte
Wirtschaft

B.II
Digitale
Wirtschaft

B.I
Digitalbranche

C.
Gleichstellungspolitische
Strukturen und Instrumente



B.III Digitalisierte Wirtschaft

Untersuchungsgegenstände:

- Verhältnis von Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt und Digitalisierung
- Genderkompetenz in MINT-Bildung
- Auswirkungen von algorithmischen Systemen in der Personalauswahl auf Diskriminierung
- Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und Mobiles Arbeiten



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 „technologiefernes“ 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



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

- › Diskriminierungspotenziale in jeder Phase der Personalauswahl

*Bsp.: Stellenausschreibungen für Erzieher*innen im „Micro-Targeting“ nur an Frauen auf sozialen Medien schicken*

- › Qualität von Trainingsdaten unklar
- › Algorithmische Systeme in der Personalauswahl sind nicht nachvollziehbar und können nicht zur Verantwortung gezogen werden; erzeugen Scheinobjektivität



B.III.3 Algorithmen und Personalauswahl

Aus den Handlungsempfehlungen:

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



B.III.4 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

- › Digitalisierung fördert Entgrenzung von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Selbstsorge
- › Folge: einerseits bessere Vereinbarkeit, aber andererseits Stress
Bsp: kurzzeitiges „Switchen“ zu privaten Aufgaben am Arbeitsplatz, wie z.B. ein Kontakt zur KiTa vs. ständige berufliche Erreichbarkeit auf dem Handy
- › Gender Care Share 2017 in Deutschland: 66%, Homeoffice führt zu 67,2%, da Frauen im Homeoffice mehr Care-Arbeit übernehmen



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
Digitalisierung
der Gesellschaft

B.III
Digitalisierte
Wirtschaft

B.II
Digitale
Wirtschaft

B.I
Digitalbranche

C.
Gleichstellungspolitische
Strukturen und Instrumente



B.IV Digitalisierung der Gesellschaft

› Themen:

- Geschlechterstereotype in Sozialen Medien
- Geschlechtsbezogene digitale Gewalt
- Grundrechte und Datenschutz für eine diskriminierungsfreie Teilhabe im digitalen Raum



B.IV.1 Geschlechterstereotype und Soziale Medien

- › 43 Mio. Nutzer*innen in Deutschland, Großteil 25-34 Jahre alt
- › Soziale Medien ermöglichen Interaktion und Gestaltung = Raum für vielfältige Darstellungen von Geschlecht und (politischen) Meinungen
- › Aber: traditionelle Geschlechterbilder werden (re)produziert

Bsp. finanzielle Förderung von Stereotypen durch Werbung: Influencerinnen werden eher von Mode-/Kosmetikunternehmen promoted, Influencer eher von der Gaming-Industrie



B.IV.1 Geschlechterstereotype und Soziale Medien

Aus den Handlungsempfehlungen:

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



B.IV.3 Geschlechtsbezogene digitale Gewalt

- › neue Qualität geschlechtsbezogener Gewalt, die erst durch Digitalisierung möglich wurde
- › Dynamisierung von Gewalt durch Technik;
Omnipräsenz der Täter*innen
*Bsp. Stalker*in überwacht Opfer per Handy-App*
- › Expert*innen für geschlechtsbezogene Gewalt und Expert*innen für digitale Technik und Cybercrime arbeiten meist getrennt voneinander



B.IV.2 Geschlechtsbezogene digitale Gewalt

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Gewaltschutz- und Hilfesystem an Herausforderungen geschlechtsbezogener digitaler Gewalt anpassen
- › Plattformbetreibende in die Pflicht nehmen und Opferschutz stärken
- › Geschlechtergerechte, partizipative Technikentwicklung und -gestaltung als Maßnahme gegen digitale Gewalt nutzen



B.IV.3 Daten und Grundrechte

- › IT-Grundrechte: Recht auf informationelle Selbstbestimmung und Recht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme
- › in Kombination mit Art. 3 GG gilt für digitalen Raum:
 - Diskriminierungsverbot (Abs. 3)
 - nach Abs. 2 ist Staat gefordert,
 - › Menschen aktiv davor vor zu schützen, dass Private Personen z.B. aufgrund des Geschlechts benachteiligen
 - › strukturelle Ungleichheiten abzubauen, die durch Digitalisierung entstehen



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



B.IV
Digitalisierung
der Gesellschaft

B.III
Digitalisierte
Wirtschaft

B.II
Digitale
Wirtschaft

B.I
Digitalbranche

C.
Gleichstellungspolitische
Strukturen und Instrumente



C. Gleichstellungspolitische Strukturen und Instrumente

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



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



Digitalisierung von Arbeits-/Lernwelt- und Lebenswelten – Herausforderungen – Schlaglichter

- Entgrenzungen: Arbeitszeit/Arbeits-/Lernort, Arbeits-/Gesundheitsschutz
- Transformation: neue Arbeitsinhalte, Qualifikation, Arbeitsplatzabbau, Auslagerung
- Arbeits-/Lernabläufe, Technik-/Technologieeinsatz
- Datenbasierte Prozesssteuerungen: Diskriminierungen durch Verzerrungen, Datenschutz, Gewaltschutz (Social Media)



Gestaltungsfelder für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten

Gleichstellungsbeauftragte sind wichtige Akteure zum Abbau von Diskriminierungen und Herstellung von tatsächlicher Gleichstellung

- Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung insbesondere bei der Ausbildung, bei Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg fördern;
- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern
- und auch für (schwer)behinderte, ältere und ausländische Beschäftigte/Studierende/Promovierende



Beispiele

In der Dienststelle / in der Hochschule ist **standortübergreifende Zusammenarbeit** regelmäßig erforderlich, neuerdings mittels digitaler Kommunikationstechnologie gestaltbar.

→ Risiken: einbezogen werden nur jene, die technisch ausgerüstet sind und Technik beherrschen

→ Chancen: einbezogen werden können nun auch jene, die aus diversen Gründen nicht ortsflexibel waren (z.B. reiseeingeschränkte Kolleg:innen/Studierende wegen Sorgepflichten oder wegen Krankheit/Behinderung)



Beispiele

In der Dienststelle / in der Hochschule wird **mobile Arbeit/Homestudying** eingeführt.

→ Risiken: Gesundheitsschutz, technische Ausstattung, Doppelbeanspruchung durch Familien-Arbeit, Aufstieg/Sichtbarkeit

→ Chancen: bessere work-life-Balance durch Flexibilisierung, behinderungsgerechte Studierbedingungen/Beschäftigung



Beispiele

In der Dienststelle / in der Hochschule werden **digitale Plattformen/Medien/Konferenzsysteme zur Lehr-/betrieblichen Kommunikation** genutzt

→ Risiken: Datenschutz, Sichtbarkeit, Persönlichkeitsschutz, digitale Gewalt, Nutzungskompetenzen

→ Chancen: bessere Kommunikation, bessere Partizipation



Beispiele

In der Dienststelle / in der Universität werden Auswahlprozesse durch KI (Künstliche Intelligenz, Algorithmen) unterstützt, z.B. bei Personalauswahl, Qualifizierung, agiles Arbeiten

→ Risiken: Genutzte Daten bereits mit Verzerrungen, Trainingsdaten stereotypisierend und damit benachteiligende Auswahl

→ Chancen: Beschleunigung von Prozessen



Beispiele

Fragen

Wer erkennt die Ambivalenz?

Wer hat Pflicht, Kompetenz und Macht, klug und inklusiv zu gestalten, ohne Nachteile zu verfestigen oder gar neue zu schaffen?

Wer konzipiert langfristig, um bestenfalls Umgestaltung zum Abbau von Barrieren zu nutzen?



Beteiligung der GB

hinsichtlich

- Zugang

- Nutzung

- Gestaltung

→ jeweils am Maßstab: sozio-technisch!

→ Die Technik soll den Menschen dienen und ebenso sollen den Menschen die mit Technikeinsatz erwirtschafteten Vorteile zugute kommen.

1. Zugang

- Digitalisierung → Umstrukturierungen in allen Branchen
 - Personal-/Lehrplanung mitgestalten
 - Inanspruchnahme von SGB III-Leistungen, Weiterbildung auch im bestehenden Arbeitsverhältnis zur Bewältigung des Strukturwandels (§ 82 Abs. 1 S. 1 SGB III)
 - Ausstattung mit erforderlichen Arbeits-/Lernmitteln
- alles jeweils auch aus Perspektive Geschlechtergerechtigkeit
- d.h. „geschlechtergerechte Arbeits-/Lerngestaltung“
 - geschlechtergerechte Personalplanung
 - geschlechtergerechte Folgewirkung – z.B. bei geänderten Organisationsstrukturen Ehrenamt für alle gleichermaßen möglich? (z.B. Erreichbarkeit von Personalrat, Fachschaft)

2. Nutzung

- laufende Anpassungsqualifizierung für notwendiges Knowhow zum Umgang mit Hard- und Software → geschlechtergerechte Angebote für laufende Weiterbildung
- Akzeptanz von Veränderungen? → Beteiligungsrechte beachten; Fragen nach Alternativen zu rein digitalen Konzepten
- Wahrung des Persönlichkeitsschutzes
 - Zwang zu digitaler Kommunikation? Ermessensfehlerfreie Ausübung des Weisungsrechts
 - Zwang zur Nutzung von Plattformen? (Sicherstellung von Schutzmechanismen)

2. Nutzung

- Änderung von Tätigkeiten infolge Digitalisierung

→ erfordert evtl. neue Bewertung von Arbeit

Beispiel: Sekretariat „überwiegend unselbständig“?,
wenn fortlaufend neue digitale Tools zum Einsatz
kommen? → Anpassung von Tätigkeitsdarstellungen
und damit auch Änderung tariflicher
Eingruppierungen

- Berichtspflichten, EntgelttransparenzG
- notwendige Freiräume zum Üben und Reflektieren
(Arbeitsschutz-/Gesundheitsförderungsmaßnahmen)

3. Gestaltung

Arbeitsschutz (ArbSchG, verpflichtend) und **Betriebliche Gesundheitsförderung** (§ 20b SGB V, freiwillig, aber sehr hilfreich)

→ bieten zahlreiche Stellschrauben für geschlechtergerechte Gestaltung

→ Ziel: Mit gutem Arbeitsschutz digital arbeiten (Verständnis für Technik + Blick, wen könnte das ausschließen?)

Verpflichtend:

Gefährdungsbeurteilung und menschengerechte Gestaltung der Arbeit (§§ 3, 5 ArbSchG)

→ der Arbeitgeber/die Hochschule hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppe zu berücksichtigen (vgl. § 4 Nr. 6 ArbSchG)

Gleichstellung

→ Gleichstellungspläne erarbeiten/aktualisieren

3. Gestaltung

Planung/Konzeption/Gestaltung

→ Frauenförderpläne aktualisieren

Herausforderung für Sachsen-Anhalt – großes Flächenland mit hoher demografischer Dynamik

→ Sozialraumstruktur digital erschließen

→ Umland attraktiv machen durch digitale Infrastruktur, um mobile Arbeit zu fördern

→ Attraktive Lebensverhältnisse mit guten Vereinbarkeitskonzepten auch in der Fläche (Betreuungsinfrastruktur, Bildungsinfrastruktur, Internetausbau)



Danke,

ich freue mich auf Ihr Feedback und Ihre
Anregungen!



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.