

„Gender, Digitalisierung und Arbeitsmarkt“ – Vortrags am 28. November 2020

Die Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung auf die unterschiedlichen Sphären des Lebens rückten erst in den letzten Jahren in das Bewusstsein gleichstellungspolitischer Forschungen.

Im Rahmen der Digitalisierungsdebatte ist es unter dem Label Industrie 4.0 – zumindest eine Zeitlang – gelungen die eigentlich branchen- und sektorenübergreifend stattfindende Entwicklung stark auf die männlich dominierte und konnotierte Industrie zu fokussieren. Dabei überlagerte der technikgetriebene Diskurs politische und gesellschaftliche Diskurse (Bergmann et al 2017).

Da die Beschäftigung und der Arbeitsmarkt in Deutschland (bzw. Mitteleuropa generell) hochgradig nach Geschlecht segregiert ist, haben Veränderungen der Arbeitswelt durch Digitalisierung jedoch immer auch geschlechtsbezogene Auswirkungen.

Mit dem Fokus auf „Industrie 4.0“ steht vor allem der männlich dominierte Industriesektor im Mittelpunkt. Einerseits kam es zu einer Ausweitung der hochqualifizierten Jobs durch Zuwachs der Anforderungen an Beschäftigte, aber auch eine Zunahme geringqualifizierter Jobs, die zuarbeiten. Die mittleren Qualifikationsebene schrumpfte (Polarisierungsthese, Hirsch-Kreinsen 2017). Der Fokus der (Forschungs-)Förderungen lag auf industrieller Forschung/Produktion, Robotik, IT, Mobilität, KI und einer Aufwertung vor allem der Industrie 4.0/Digitalisierungstreiber: der IT bzw. von Ingenieursberufen generell. Insgesamt konnte ein „Up-Skilling“ vieler technischer Berufsfelder beobachtet werden.

Demgegenüber verläuft die Digitalisierung im weiblich dominierten Dienstleistungssektor „still“ und „versteckter“ und stand lange nicht im Fokus von Studien bzw. speziellen Förderlinien. Dabei zeigen zentrale Studien für Deutschland von Dengler & Mathes 2016, 2020 rund um das Substituierungspotential, dass auch der Dienstleistungsbereich in hohem Ausmaß von Änderungen betroffen ist, etwa im Feld der unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe oder Unternehmensorganisation (Büro etc.). Andere frauendominierte Berufe, etwa soziale und kulturelle Dienstleistungen und Pflegeberufe sind bis dato weniger betroffen.

Auch wenn in der öffentlichen Diskussion vielfach die Debatte um einen potentiellen Rückgang der Gesamtbeschäftigung („Jobkiller Automatisierung“) kreist, verweisen immer mehr Studien auf Verschiebungen in der Beschäftigtenstruktur als die zentrale Konsequenz der zu beobachtenden Trends. Welche Berufe bzw. Teile von Berufen abgebaut werden, welche ersetzt werden, welche neu entstehen, scheint aber gerade im überaus heterogenen Dienstleistungssektor weniger deutlich wie im Industriebereich (Pimminger & Bergmann 2020). Im Bereich Social Media werden beispielsweise unterschiedliche neue Berufsfelder gerade bzw. vor allem für Frauen prognostiziert.

IKT-(nahe)-Berufe gewinnen auch in der Dienstleistungsbranche an Bedeutung, sind aber auch hier männerdominiert. Zwischen 2012 und 2018 stieg die Anzahl der Beschäftigten im IKT-Bereich um 200.000 auf etwa 800.000 Beschäftigte – der Frauenanteil blieb mit rund 16% gleich; nur die Medien-, Biologie- und Medizininformatik weist einen Frauenanteil von 30% auf (Dengler & Mathes 2020).

Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil bei rund 20%, bei Auszubildenden in Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufen unter 10% (Bundesagentur für Arbeit 2019). Kutzner (2018) führt dies auf die symbolische Verknüpfung von Technologie und Männlichkeit zurück – Evaluierungen zeigen, dass punktuelle „Frauen in MINT-Initiativen“ wenig Auswirkung haben (Ihsen et al 2017, Pimminger & Bergmann 2020).

Insgesamt resultieren aus diesen Entwicklungen steigende Anforderungen an die Beschäftigte. Dabei zeigt sich, dass digitale Anwendungskennnisse immer mehr als notwendige Basisqualifikation vorausgesetzt werden. Sie gelten in immer geringerem Ausmaß als „spezifische“ Kompetenzen, kurz, „digital literacy“ wird heute bereits für viele Berufe als Standard vorausgesetzt. Vor allem in der jüngeren Generation bzw. bei Erwerbstätigen sind diese mittlerweile auch weitestgehend vorhanden, mit geringen geschlechtsspezifischen Unterschieden. Unterschiede sind vor allem bei niedrigqualifizierten, älteren und nicht-erwerbstätigen Personen auszumachen.

Betriebliche Weiterbildung ist oft enge und unternehmensspezifische Produktschulung – umfassende Schulungen werden vor allem für Führungskräfte und technische Leitungen angeboten; Frauen finanzieren sich digitalisierungsrelevante Weiterbildungen häufiger als Männer selbst (Initiative D21 e. V. 2020).

Eine neue Studie der Europäischen Kommission (Quirós et al 2018) kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass es punkte Basis- und fortgeschritteneren Kompetenzen wenig geschlechtsspezifische Unterschiede bei jungen Menschen gibt, junge Frauen ihre Kompetenzen aber kritischer bewerten und seltener eine „Überführung“ in beispielsweise Coding stattfindet. Es können sich nur 0,4% der unter 15-jährigen jungen Frauen gegenüber 5% der jungen Männer einen IKT-Beruf mit akademischen Ausbildungshintergrund vorstellen, was eine Diskrepanz von mehr als 1 : 10 impliziert (OECD 2016).

Unter anderem weil der Arbeitsmarkt in Deutschland von starken Unterschieden geprägt ist, haben scheinbar neutrale Änderungen großen Einfluss darauf, ob Unterschiede größer oder kleiner werden und wem letztendlich Digitalisierung zugutekommt (Pimminger & Bergmann 2020).

Bislang zeichnet sich ab, dass es

- kaum Veränderungen der horizontalen Segregation gibt, aber Tendenzen zur Verstärkung der Segregation in IKT-Berufen,
- geschlechtsbezogene Einkommensunterschiede Gefahr laufen sich zu vergrößern, da sich gerade auch Berufsfelder positiv entwickeln wo Frauen unterrepräsentiert sind (Zucco 2020),
- es eine immer stärkere Differenzierung zwischen (männlich dominierten) „Gestaltungs-“ versus breiteren „Anwendungskompetenzen“ kommt und
- neue Arbeitsformen wie Plattformarbeit von Frauen zwar als flexibel eingestuft werden, sie diese aber auch als unsicher, intransparent und vereinzelt erfahren, Geschlechterstereotype sich zu verstärken drohen (Fritsch & von Schwichow 2020).

Auch wenn Digitalisierung kein „Schreckgespenst“ mehr ist und keine massiven Arbeitsplatzverluste drohen, zeigt sich dennoch, dass unter gleichstellungspolitischem Blickwinkel Vorsicht geboten ist. Digitalisierung als gestaltbar wahrzunehmen und nicht nur als „technische Umwälzung“ ist unter einem Gleichstellungsblickpunkt zentral. Der dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung möchte hier zentrale Impulse setzen: <https://www.gleichstellungsbericht.de>.

Literatur:

- Bergmann, Nadja, Lechner, Ferdinand, Gassler, Helmut & Pretterhofer, Nicolas (2017): Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0. Wien: L&R Sozialforschung/Zentrum für Soziale Innovation.
- Dengler, Katharina & Matthes, Britta (2016): Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale nach Geschlecht. Aktuelle Berichte 24. Nürnberg.
- Dengler, Katharina & Matthes, Britta (2020): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und die möglichen Folgen für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Fritsch, Katrin & von Schwichow, Helene (2020): Zwischen Flexibilität und Unsicherheit: Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Ihsen, Susanne, Mellies, Sabine et al (2017). Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen: Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale.
- Initiative D21 e. V. (2020): Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt.
- Kutzner, Edelgard (2017): Arbeit und Geschlecht. Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit. Aktuelle Fragen und Herausforderungen. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Oliveira, Deborah (2017): Gender und Digitalisierung. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Pimminger, Irene & Bergmann, Nadja (2020): Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland. Expertise im Rahmen des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung.
- Quirós, Carloata, Morales, Esther et al (2018): Women in the Digital Age. Brussels: Commissioned by the European Commission, Directorate-General of Communication, Network, Content & Technology
- Zucco, Aline (2020): Der Gender Pay Gap in IT-Berufen. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung