Gelegenheitsfenster

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten

Das Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung in Kürze

Die Mitglieder der Sachverständigenkommission

Prof. Dr. Miriam Beblo
Professorin für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsmarkt, Migration und Gender am Fachbereich Sozialökonomie der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg.

Prof. Dr. Claude Draude
Professorin am Fachbereich Elektrotechnik/Informatik der Universität Kassel und Leiterin des Fachgebiets Gender/Diversity in Informatiksystemen (GeDiS) sowie Mitglied des Direktoriums des Wissenschaftlichen Zentrums für Informationstechnik-Gestaltung (ITeG).

Prof. Dr. Thomas Gegenhuber
Professor für Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt digitale Transformation an der Leuphana Universität Lüneburg.

Prof. Dr. Stephan Höyng
Professor für Jungen- und Männerarbeit an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin.

Prof. Dr. Katja Nebe
Professorin der Rechtswissenschaften mit Schwerpunkt Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Dr. Caroline Richter
Sozialarbeiterin und Soziologin in der Forschungsabteilung Bildung, Entwicklung, Soziale Teilhabe (BEST) am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen.

Prof. Dr. Hendrik Send
Professor der Betriebswirtschaft an der Hochschule Anhalt und assoziierter Forscher für Innovation, Entrepreneurship & Gesellschaft am Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft.

Prof. Dr. Indra Spiecker gen. Döhmann, LL.M. (Georgetown Univ.)
Professorin für Öffentliches Recht, Informationsrecht, Umweltrecht und Verwaltungswissenschaft an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Direktorin Ineges Institut für Europäisches Sozialrecht und Gesundheitspolitik; Direktorin Forschungsstelle Datenschutz

Prof. Dr. Timm Teubner
Professor für Vertrauen in digitale Dienste an der Fakultät Wirtschaft und Management der Technischen Universität Berlin und am Einstein Center Digital Future (ECDF, Zentrum für Digitalisierungsforschung).

Dr. Stefan Ullrich
Informatiker und Philosoph, Leiter der Forschungsgruppe „Verantwortung und das Internet der Dinge“ am Weizenbaum-Institut.

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok (Vorsitz)
Professorin für Volkswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung.

Weitere Informationen zur Sachverständigenkommission:
www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/44

Inhalt

Die Mitglieder der Sachverständigenkommission 2
Vom Auftrag bis zur Übergabe 5

Geschlechtergerechte Digitalisierung: Zugang, Nutzung, Gestaltung 7

Digitalbranche

Technikgestaltung für eine geschlechtergerechte Digitalisierung 13
Geschlechtergerechter Zugang und Verbleib in der Digitalbranche 17
Gründungen in der Digitalwirtschaft 21

Digitale Wirtschaft

Plattformökonomie, neue Formen von Arbeit und Geschlechterverhältnisse 25

Digitalisierte Wirtschaft

Arbeit und Arbeitsmarkt im digitalen Transformationsprozess 31
Anforderungen an Kompetenzen und Kompetenzerwerb 35
Algorithmen und Personalauswahl 39
Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit 45

Digitalisierung der Gesellschaft

Geschlechterstereotype und Soziale Medien 49
Geschlechtsbezogene digitale Gewalt 53
Daten und Grundrechte 59

Stärkung von gleichstellungspolitischen Strukturen und Instrumenten 63

Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung im Netz 66
Die Geschäftsstelle für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 67

Impressum 67

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Vom Auftrag bis zur Übergabe

Vom Auftrag bis zur Übergabe

Im Januar 2021 überreichte Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok als Vorsitzende der Sachverständigenkommission der Bundesgleichstellungsministerin Franziska Giffey das Gutachten zum Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Der Berichtsauftrag lautete: „Welche Weichenstellungen sind erforderlich, um die Entwicklungen der digitalen Wirtschaft so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben?“

Mit dem Bezug auf gleiche Verwirklichungschancen unabhängig vom Geschlecht knüpft das aktuelle Gutachten an den Ersten und Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung an, fokussiert jedoch erstmalig ein Schwerpunkthema. Die Fülle der zu bearbeitenden Themen reduziert sich damit keineswegs. Denn die Digitalisierung ist zweifellos eine Entwicklung, die alle gesellschaftlichen Bereiche betrifft und daher überall und vielschichtig mit der Gleichstellung der Geschlechter zusammengedacht werden muss.

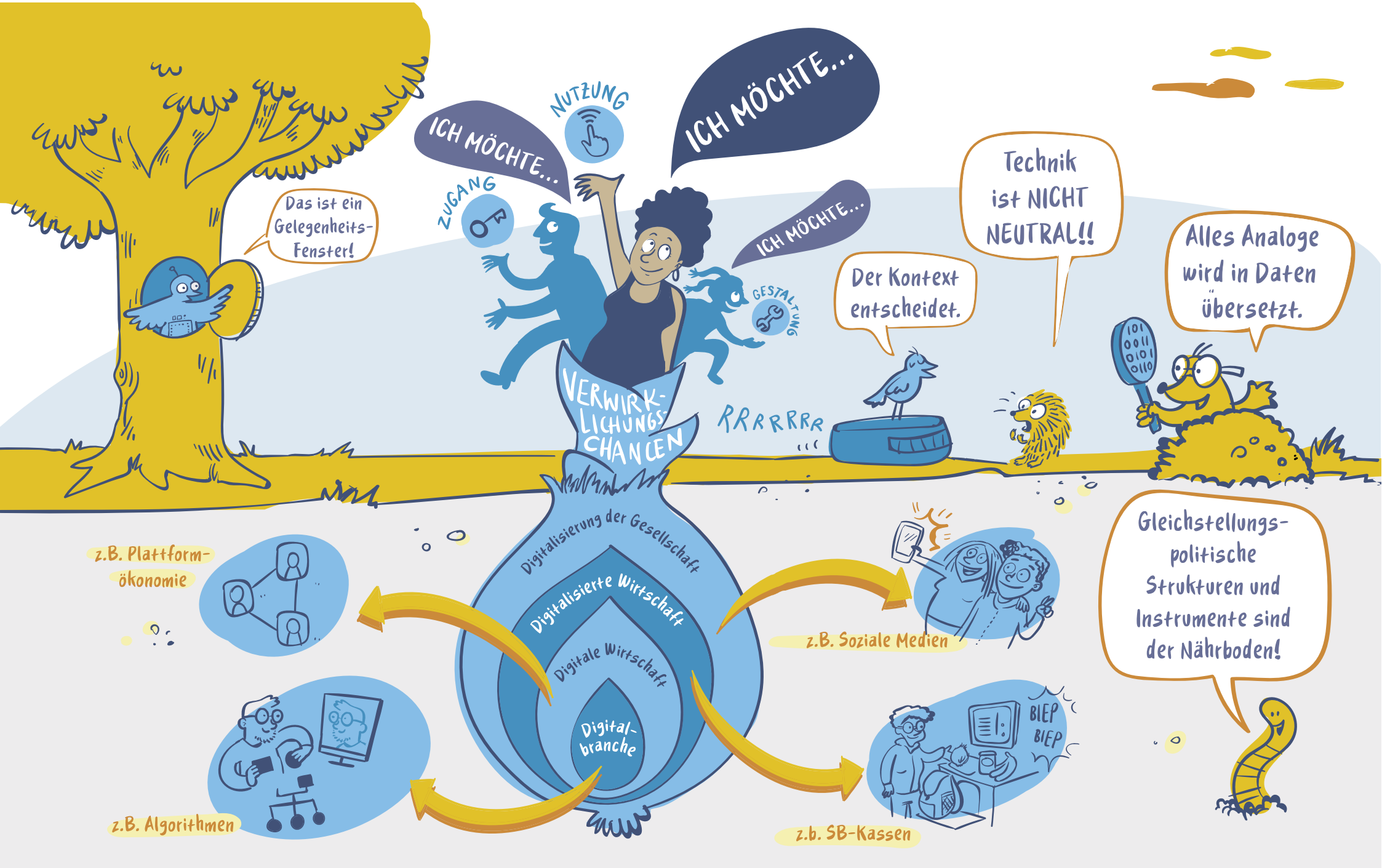
Die vorliegende Broschüre erläutert die wesentlichen Inhalte und Handlungsempfehlungen des umfangreichen, knapp 200 Seiten und 101 Handlungsempfehlungen umfassenden Gutachtens. Das Gutachten ist das Resultat anderthalbjähriger intensiver Arbeit der Sachverständigenkommission. Diese wurde am 5. April 2019 von Bundesministerin Franziska Giffey mit der Erstellung des Gutachtens beauftragt. Da die Digitalisierung ein Prozess ist, der die Zuständigkeit einzelner Fachdisziplinen weit überschreitet, wurde die Sachverständigenkommission interdisziplinär zusammengesetzt. So unterschiedliche Perspektiven wie die der Ökonomie, der Rechtswissenschaft, der Informatik, der Soziologie und Sozialpädagogik zu bündeln, stellte zweifellos eine Herausforderung dar. Diese führte jedoch zu vielen spannenden und fruchtbaren Diskussionen über Begrifflichkeiten und Vorgehensweisen.

In vielfältigen Formaten fand im Laufe von anderthalb arbeitsintensiven Jahren ein reger Austausch der Sachverständigen statt. Die Arbeit der Sachverständigenkommission wurde wissenschaftlich und organisatorisch von der Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung unterstützt, die ebenfalls interdisziplinär zusammengesetzt war. Neben den regelmäßigen Arbeitssitzungen der Sachverständigenkommission fand eine Vielzahl von Fachgesprächen mit Vertreter∗innen unterschiedlicher Digitalgremien statt. Externe Expert∗innen aus Wissenschaft, Verbänden und Institutionen wurden gezielt zu themenspezifischen Hearings eingeladen, in denen aktuelle Forschungsfragen erörtert wurden. Die Sachverständigen beauftragten zudem eine Reihe von Expertisen zu Schwerpunkten des Gutachtens. Nicht zuletzt diskutierten die Sachverständigen ihre eigenen Befunde und Empfehlungen als Redner∗innen bei Veranstaltungen. Ohne diesen fachlichen Austausch und die Einbeziehung aktueller Forschung wäre das Gutachten in der vorliegenden Form und mit der Vielschichtigkeit der Perspektiven nicht möglich gewesen. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Zusammenfassung darauf verzichtet, die entsprechenden Quellen jeweils zu nennen. Sie werden jedoch allesamt im Gutachten ausgewiesen.

Viele Menschen fanden sich zu Beginn des Jahres 2020 pandemiedingt plötzlich unmittelbar mit den Möglichkeiten aber auch den Herausforderungen der Digitalisierung konfrontiert. All den Menschen, die an der Erstellung des Gutachtens für den Dritten Gleichstellungsbericht beteiligt waren, ging es in diesem Punkt nicht anders. Die Verlagerung der Arbeit in virtuelle Räume oder auch die Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit führte nicht zuletzt zu einer Erprobung des Gutachtentitels, der auch als Auftrag zu verstehen ist: Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten!

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Geschlechtergerechte Digitalisierung: Zugang, Nutzung, Gestaltung



Geschlechtergerechte Digitalisierung: Zugang, Nutzung, Gestaltung

In Diskussionen um Algorithmen, Soziale Medien oder die Arbeitswelten der Zukunft wird deutlich, dass der voranschreitende Prozess der Digitalisierung kluger Gestaltung bedarf. Die Bundesregierung hat diesbezüglich bereits vieles in die Wege geleitet. Dazu gehört u. a. die Umsetzungsstrategie „Digitalisierung gestalten“. Zugleich ist sie dem Ziel verpflichtet, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern und bestehende Nachteile abzubauen (Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz [GG]). Um die Gestaltung des digitalen Transformationsprozesses mit dem Verfassungsauftrag in Einklang zu bringen, ist es wesentlich, genau hinzusehen und zu erfassen, wo und wie sich die Digitalisierung auf Geschlechterverhältnisse auswirkt und wie sich Geschlechterverhältnisse auf die Digitalisierung auswirken.

Die Umsetzung des Berichtsauftrags im „Zwiebelmodell“

Der Berichtsauftrag der Bundesregierung für das Gutachten zum Dritten Gleichstellungsbericht lautete: Welche Weichenstellungen sind erforderlich, um die Entwicklungen in der digitalen Wirtschaft so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben? Die Sachverständigenkommission hat, daran anknüpfend, zunächst für die Digitalisierung relevante Bereiche ausdifferenziert. Als solche werden im Gutachten die Digitalbranche, die digitale Wirtschaft, die digitalisierte Wirtschaft und die Digitalisierung der Gesellschaft betrachtet.

Die Sachverständigenkommission strukturiert diese Bereiche entlang des Bilds einer aufgeschnittenen Zwiebel.

Im Einzelnen lassen sich die Zwiebelschichten folgendermaßen beschreiben:

Im Inneren der Zwiebel ist die **Digitalbranche** (Informations- und Kommunikationstechnologie) verortet. Hier werden digitale Technologien produziert, also Güter und Dienstleistungen wie z. B. Computerhardware/-software und Netzwerkinfrastruktur.

In der folgenden Schicht, der **digitalen Wirtschaft**, steht nicht die Produktion der Technologie im Zentrum der wirtschaftlichen Aktivitäten, sondern deren Nutzung. Es handelt sich hierbei um neue Geschäftsmodelle, die ohne die Entwicklungen in der Digitalbranche nicht existieren würden. Ein Beispiel hierfür ist die Plattformökonomie.

Die nächste Schicht, die **digitalisierte Wirtschaft**, umfasst alle wirtschaftlichen Aktivitäten, in denen zunehmend Informations- und Kommunikationstechnologien genutzt werden. Bestehende Geschäftsprozesse erfahren dadurch erhebliche Veränderungen. Hier ist beispielsweise an digitales Lagermanagement zu denken, an Selbstbedienungskassen in Supermärkten oder elektronische Dokumentationssysteme in der Pflege.

Mit der äußeren Schicht, der **Digitalisierung der Gesellschaft**, erweitert die Sachverständigenkommission ihren Blick über die Wirtschaft hinaus. Denn digitale Technologien durchdringen das gesamte gesellschaftliche Leben. Digitale Vernetzung schafft neue Verbindungen auch über die Grenzen von Erwerbsarbeit und Privatleben hinweg. Die massive Verbreitung von Homeoffice und Homeschooling aufgrund der Corona-Pandemie springt hier als Veranschaulichung unmittelbar ins Auge. Zudem ist die Lebenswelt außerhalb der Erwerbsarbeit zunehmend von der Digitalisierung geprägt. Zu denken ist hier zum Beispiel an Soziale Medien, Apps oder Gaming.

Last but not least sind gleichstellungspolitische Strukturen und Instrumente der Nährboden für die Zwiebel. Denn dort, wo mit der digitalen Transformation neue Barrieren und Herausforderungen entstehen, müssen gleichstellungspolitische Ziele, Strukturen und Instrumente zur Realisierung gleicher Verwirklichungschancen angepasst werden.

Eine soziotechnische Perspektive auf Digitalisierung

Digitalisierung bedeutet, die Welt auf eine bestimmte Art und Weise für Computer aufzubereiten und zu gestalten. Computer sind Rechenmaschinen, die Daten verarbeiten. Zum einen werden Informationen zu Daten, um sie rechnerisch bearbeiten zu können. Zum anderen werden Bilder, Wörter, Töne, kurz: alles Analoge, sensorisch erfasst und mit Rechenverfahren in Daten übersetzt und weiterverarbeitet. All diese Daten werden letztendlich mit nur zwei Zeichen – Null und Eins – im dualen Zahlensystem repräsentiert. Nach den rechnerischen Verarbeitungsschritten (Algorithmen) entstehen veränderte, neue Daten. Da Digitalisierung heute alltagsbestimmend geworden ist und das Leben der Menschen in den letzten Jahrzehnten grundlegend verändert hat, wird sie auch als gesellschaftliche Transformation, als sogenannte digitale Transformation gesehen.

ZUGANG

NUTZUNG

GESTALTUNG

Wer schon einmal etwas aus einer Fremdsprache übersetzt hat, weiß, dass Wörter nur in ihrem Kontext Sinn ergeben und Übersetzungen immer auch eine Interpretation des Kontexts bedeuten. Ähnlich verhält es sich mit der mathematischen Übersetzung der Welt in Daten und Algorithmen. Diese geschieht aus einem bestimmten Anwendungskontext heraus. Die Welt wird in Form von Daten und deren mathematischer Bearbeitung mittels Algorithmen interpretiert. In algorithmischen Systemen greifen oft eine Vielzahl von Algorithmen in mehreren Datenverarbeitungsprozessen ineinander, die zudem auf unterschiedlichen Hardware-Komponenten arbeiten können. Die Ergebnisse, ausgegeben von algorithmischen Systemen, werden wiederum maschinell oder von Menschen interpretiert.

Selbst bei so alltäglichen rechnergesteuerten Gegenständen wie autonom fahrenden Mährobotern zeigen sich bereits die Übersetzung der Welt in Daten und ihrer Interpretation durch Algorithmen. Mit Hilfe verschiedener Sensoren, zum Beispiel optischen, Kipp- oder Ultraschallsensoren, sollen sie Abstände zu Hindernissen oder Neigungen des Geräts erkennen. Die durch den Sensor erfassten Signale differenzieren jedoch nicht zwischen einem Blätterhaufen und einem zusammengerollten Igel. Was für Gärtner∗innen eine Arbeitserleichterung ist, kann für den Igel – wenn sein Lebensraum als Kontext ignoriert wird – ein tödliches Risiko darstellen.

Automatisierte Prozesse oder algorithmische Systeme sind und wirken also nicht „neutral“. Das heißt, sie sind und wirken nicht unabhängig vom gesellschaftlichen Kontext. Daraus folgt: Wird der digitale Transformationsprozess ohne gesellschaftlichen Kontext, d. h. rein technikzentriert und/oder rein marktorientiert angegangen, entstehen Fehler. Das führt dann dazu, dass technologische Anwendungen am gesellschaftlichen Bedarf vorbei eingeführt werden oder diesen sogar konterkarieren.

Die Sachverständigenkommission spricht sich daher für eine soziotechnische Perspektive auf Digitalisierung aus und wendet diese auch selbst an. Technologische Entwicklungen werden demzufolge im jeweiligen gesellschaftlichen Kontext betrachtet, beurteilt und aktiv gestaltet. In Bezug auf Gleichstellungsfragen bedeutet dies: Ebenso wie die Gesellschaft durch Geschlechterverhältnisse geprägt ist, ist die Digitalisierung durch Geschlechterverhältnisse geprägt. Digitalisierung wirkt sich wiederum auf die Gesellschaft und damit auf Geschlechterverhältnisse aus. Digitalisierung und Geschlechterverhältnisse beeinflussen sich somit wechselseitig. Neben dem Geschlecht sind weitere intersektional verschränkte soziale Ungleichheiten und Kategorien von Bedeutung. So ist beispielsweise eine Schwarze Frau anderen Diskriminierungen ausgesetzt als ein Schwarzer Mann oder eine *weiße* Frau. Die Sachverständigenkommission versteht Geschlecht intersektional, auch an Stellen des Gutachtens, an denen der intersektionale Bezug nicht betont wird.

Die Digitalisierung öffnet ein Gelegenheitsfenster, herrschende Geschlechterverhältnisse sichtbar zu machen, Rollenzuschreibungen zu hinterfragen und Machtverhältnisse neu zu verhandeln. Inwieweit die Gleichstellung der Geschlechter im Zuge der technologischen Veränderungen zunimmt oder abnimmt, hängt entscheidend von den Rahmenbedingungen der digitalen Transformation und der Gestaltung des Transformationsprozesses ab.

Gleiche Verwirklichungschancen

Als Ziel von Gleichstellung versteht die Sachverständigenkommission – ebenso wie der Erste und Zweite Gleichstellungsbericht – eine Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen für alle Menschen unabhängig vom Geschlecht. Gleiche Verwirklichungschancen bedeuten dabei nicht nur gleiche Startbedingungen. Es geht vielmehr darum, strukturelle Ungleichheiten zu beseitigen, die bei scheinbar gleichen Startbedingungen bestehen können. Diese strukturellen Ungleichheiten verlaufen oftmals entlang von Geschlechtergrenzen. Dies zeigt sich beispielsweise an den schlechteren Chancen weiblicher Start-Up-Gründungen, durch Business Angels, Venture Capital oder staatliche Fördermittel finanziell unterstützt zu werden.

Je nach Phase im Lebensverlauf können sich die Verwirklichungschancen von Menschen ändern. Klassische Übergänge im Lebensverlauf sind beispielsweise der Eintritt in die Schule, der Wechsel in Ausbildung oder Studium, der Eintritt in das Erwerbsleben, die Geburt des ersten Kindes, berufliche Umwälzungen, die Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen, Eheschließung oder Scheidung. Die Handlungsmöglichkeiten der jeweiligen Menschen richten sich in diesen Momenten des Übergangs neu aus.

Auch gesellschaftliche Transformationsprozesse können den Lebensverlauf und die Handlungsmöglichkeiten von Menschen verändern. Das ist beispielsweise der Fall, wenn der erlernte Beruf im Zuge technischer Neuerungen verschwindet oder wenn neue Berufe entstehen: So gab es zum Beispiel am Ende des 19. Jahrhunderts in Städten wie Berlin oder München ein weitverzweigtes Rohrpostsystem, das überwiegend von Frauen, den Rohrpostbeamtinnen, bedient wurde. Als sich das Telefon verbreitete, verschwand dieser Beruf. Die Vermittlung von Telefongesprächen wurde innerhalb kurzer Zeit nach Einführung der Technik zu einer Tätigkeit, die überwiegend Frauen

ausführten. Das sogenannte „Fräulein vom Amt“ verschwand wiederum in den 1960er Jahren, als sich die Wählscheibe durchsetzte.

Verwirklichungschancen müssen fortlaufend auf den Prüfstand gestellt werden. Die entsprechenden politischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen müssen angepasst werden. Nur so können Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sicherstellen, dass Verwirklichungschancen unabhängig vom Geschlecht verteilt und realisiert werden können – für jeden Menschen, in jeder Lebensphase, gerade auch bei gesellschaftlichen Veränderungsprozessen.

Zugang, Nutzung und Gestaltung

Häufig wird Gleichstellung im digitalen Transformationsprozess nur in Bezug auf den gleichen Zugang zu digitalen Technologien diskutiert, beispielsweise zu Laptops für Mobiles Arbeiten. Doch auch der Zugang zu Ressourcen wie Zeitsouveränität ist wichtig. Zeitsouveränität ermöglicht allen Geschlechtern eine bessere Planung von Erwerbsarbeit, Sorge für andere und Selbstsorge.

Über den Zugang hinaus sind zudem die Ebenen der Nutzung und der Gestaltung relevant.

Eine geschlechtergerechte Nutzung bedeutet, dass alle Menschen unabhängig vom Geschlecht gleichermaßen die Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen können. Beispielsweise darf es nicht nur um den Zugang von Frauen zur Digitalbranche gehen, sondern auch um gleichberechtigte Arbeitsbedingungen – bislang ist die Verweildauer von Frauen in der Branche sehr viel kürzer als die von Männern. Oder in den Sozialen Medien: Frauen und LSBTIQ+-Personen, die in Sozialen Medien eingeschüchtert und mit sexueller Gewalt bedroht werden, nutzen diese zurückhaltender oder ziehen sich sogar vollständig zurück.

Die Frage der geschlechtergerechten Gestaltung bezieht sich zum einen konkret auf die Technikgestaltung: Wer programmiert beispielsweise Software, und wie wird dabei vorgegangen? Wie können algorithmische Systeme so gestaltet werden, dass sie keine negativen Auswirkungen auf die Gleichstellung haben?

Wie schnell eine solche negative Wirkung auf die Gleichstellung geschehen kann, lässt sich am Beispiel lernender Algorithmen veranschaulichen: Das Forscherpaar Özlem Türeci und Uğur Şahin arbeitete mit dem Mainzer Unternehmen BioNTech und dem Pharmakonzern Pfizer an der Entwicklung eines Impfstoffs zum Schutz vor Covid-19. Im Herbst 2020 gelang ihnen ein Durchbruch. Diese Nachricht wurde von den Medien mit großem Interesse aufgegriffen. Im Fokus der Berichterstattung stand Uğur Şahin. Der Algorithmus der größten Suchmaschine in Deutschland wies Uğur Şahin dabei, völlig korrekt, als Vorstandsvorsitzenden von BioNTech aus, während Özlem Türeci lediglich als Ehefrau von Uğur Şahin ausgewiesen wurde – und nicht als Leiterin der Abteilung für Klinische Entwicklung bei BioNTech.

Die Frage der geschlechtergerechten Gestaltung bezieht sich zum anderen auf die Gestaltung der Digitalisierung insgesamt: Wer entscheidet z. B., welche Technologien gefördert werden sollen? Wer entscheidet über die Kriterien für die Finanzierung von Gründungsideen? Wer entscheidet, welche Arbeitsprozesse im Unternehmen geändert werden?

Denn Digitalisierung ist kein Naturereignis, sie kann und muss vielmehr von Menschen gesteuert werden – und nicht ausschließlich von Technik und/oder von Marktprozessen.

Insgesamt ist festzuhalten: Der Digitalisierungsprozess ist mithilfe soziotechnisch orientierter Sichtweisen zu analysieren, zu bewerten und zu gestalten. In Hinsicht auf gleiche Verwirklichungschancen in diesem Prozess sind insbesondere der Zugang zu sowie die Nutzung und die Gestaltung digitaler Technologien und Entscheidungsprozesse unter Geschlechteraspekten zu reflektieren und in Richtung Gleichstellung voranzutreiben. Dafür sind in vielen Bereichen Daten und Forschung notwendig. Die Sachverständigenkommission weist hier auf erhebliche Lücken hin und empfiehlt insbesondere Forschung in den Bereichen

- Gründungen in der Digitalbranche,
- Geschlechterverhältnisse in der Plattformarbeit,
- Arbeitsmarkt, Digitalisierung und Geschlecht,
- Algorithmen und Personalauswahl,
- Geschlechtsbezogene digitale Gewalt, insbesondere eine Prävalenz- und Dunkelzifferstudie sowie zu
- Daten und Grundrechten.

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Technikgestaltung und geschlechtergerechte Digitalisierung

Technikgestaltung für eine geschlechtergerechte Digitalisierung

Bereits bei der Entwicklung digitaler Technik müssen vielfältige Perspektiven einbezogen werden, um den vielfältigen Lebensrealitäten aller Menschen gerecht zu werden. Methoden zur Entwicklung diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Informations- und Kommunikationstechnik-(IKT-)Systeme müssen für die praktische Anwendung standardisiert und systematisch umgesetzt werden.

Das Design digitaler Produkte ist Grundlage für die Art und Weise ihrer Nutzung und deren Akzeptanz: Ist eine Webseite auf einem Smartphone schlecht lesbar, werden es Menschen aufgeben, diese damit zu lesen. Verliert ein Online-Formular bei längerer Pause alle mühsam eingegebenen Daten, frustriert dies Nutzer∗innen und sie sehen von der weiteren Nutzung nach Möglichkeit ab. Problematisch wird es vor allem dann, wenn Menschen durch den Einsatz von Technologien diskriminiert werden. So schildert die ghanaisch-amerikanische Informatikerin Joy Buolamwini, dass ihr Gesicht von gängigen Gesichtserkennungssystemen nur erkannt wurde, wenn sie eine weiße Maske verwendete. Ein weiteres Beispiel ist, dass ein automatisches Zugangssystem promovierten Frauen den Zugang zur Damenumkleide im Fitnessstudio verwehrte, weil das System den Doktortitel ausschließlich Männern zuordnete.

Fehler im System: Diskriminierung durch digitale Technik

Digitale Anwendungen können diskriminieren. Dies ist der Fall, wenn zum Beispiel biometrische Zugangssysteme Schwarze Menschen schlechter als *weiße* Menschen erkennen oder im generischen Maskulinum formulierte Stellenanzeigen für „LKW-Fahrer“ auf einer sozialen Plattform vorrangig Männern, solche für „Erzieher“ vorrangig Frauen gezeigt werden.

Diskriminierungsrelevante Fallstricke gibt es beispielweise bei der Gewinnung von Daten, die genutzt werden, um algorithmische Systeme zu trainieren, die im Bereich der Künstlichen Intelligenz eingesetzt werden. Dies gilt auch, wenn Daten zusammengestellt, klassifiziert, modelliert und verarbeitet werden. Werden beispielsweise Hautfarbe oder Geschlecht nicht ausgewogen in ein Datenset für das Training eines biometrischen Erkennungssystems eingespeist, wird das System die nicht oder weniger repräsentierten Gruppen schlechter erkennen. Daher ist eine bewusste diskriminierungssensible Vorauswahl nötig, damit das Endergebnis, also das digitale System oder Produkt, Nutzer∗innen desselben nicht diskriminiert. Bislang fehlt in verbreiteten Softwareentwicklungsmethoden wie Scrum, Extreme Programming, Feature Driven Development, dem V-Modell u. v. m. ein spezielles Augenmerk auf die Entwicklung diskriminierungsfreier Technik.

Daten müssen mit Bedacht gewählt werden, das macht auch ein Beispiel aus Österreich deutlich: Im algorithmischen System des Arbeitsmarktservice in Österreich werden die Arbeitsmarktchancen der dort erfassten Arbeitslosen berechnet. Die hierfür verwendeten Gleichungen wurden auf Basis historischer Daten der bisherigen Vermittelbarkeit aller Arbeitslosen erstellt. Dabei fließen Variablen wie bspw. Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, Staatszugehörigkeit mit bestimmter Gewichtung in die Berechnung ein. Die Einstufung der Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen in eine von drei Kategorien – leicht, mittel oder schwer vermittelbar – soll die menschlichen AMS-Berater∗innen in der Entscheidung über die Art

der Hilfe für eine arbeitssuchende Person unterstützen. In die Berechnung der Arbeitsmarktchancen einer älteren migrantischen Frau würde also zum Beispiel einfließen, dass sie auf Basis bisheriger Statistik als schwer vermittelbar gilt. Bestehende strukturelle Diskriminierungen werden auf diese Weise in die Zukunft fortgeschrieben.

Technikgestaltung in soziotechnischer Perspektive

Um derartigen Fehlentwicklungen vorzubeugen, ist es sinnvoll, potenzielle Nutzer*innen in den Entwicklungsprozess digitaler Produkte einzubeziehen. Besser noch ist es, die Nutzer*innen aktiv am Entwicklungsprozess zu beteiligen – das heißt, partizipative Design-Methoden zu verwenden. Bei der Entwicklung von Technik orientieren sich Entwickler*innen und Entscheider*innen bislang vor allem an sich selbst und ihrer eigenen Erfahrungswelt. Gerade die Digitalbranche ist aber in besonderer Weise durch eine geringe Beteiligung von Frauen sowie fehlende Diversität gekennzeichnet. Dies hat unmittelbare Folgen für die Technikentwicklung, wenn diese eingeschränkten Perspektiven nicht aktiv ergänzt werden. Denn wenn Technikentwickler*innen und Entscheider*innen nur sich selbst und die eigene Erfahrungswelt als stellvertretend für zukünftige Nutzer*innen nehmen, und wenn Prototypen nur im eigenen Team getestet werden (sog. I-methodology/Ich-Methode), besteht die Gefahr, dass die in diesem Team vorhandenen Perspektiven und damit einhergehende Stereotype sich in Technik übersetzen und so fortgeschrieben werden.

Für eine Technikentwicklung, die vielfältigen gesellschaftlichen Bedarfen gerecht wird, fehlt es Entwickler*innen zudem oftmals an Kenntnissen über soziale Ungleichheiten. Je umfassender Digitaltechnik eingesetzt wird, desto wichtiger wird die Verschränkung von gesellschaftlicher und technischer Expertise. In Ausbildung und Studium von Informatiker*innen werden die soziale und die technische Welt jedoch nach wie vor selten zusammengedacht.

Methoden zur diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Technikentwicklung

Es gibt mittlerweile viele Ansätze der Technikgestaltung, mit denen der Schutz vor Diskriminierung und Geschlechtergerechtigkeit im Entwicklungsprozess berücksichtigt werden können. Diese Ansätze reichen von Partizipativem Design der 1970er Jahre über kollaborative Designmethoden bis zu wertesensiblem (Value Sensitive) und anti-unterdrückendem (Anti-Oppressive) Design. Die Methoden werden in der Praxis bislang jedoch kaum genutzt.

Auf einen niedrigschwelligen Gebrauch in der IKT-Forschung und -Entwicklung ausgerichtet ist beispielsweise das Gender Extended Research and Development Model (GERD). Es beschreibt die Aspekte, die etwa in einem Softwaretechnik-Entwicklungszyklus reflektiert werden sollten, wie u. a. Arbeitskultur, Menschenbild, Nutzen, Machtverhältnisse. Für jede Phase gibt es einen Fragenkatalog, der es ermöglicht, das zu entwickelnde technische Produkt aus vielen Perspektiven von Gruppen und Individuen verschiedenen Geschlechts, aber auch verschiedener Ethnizität, sexueller Orientierung oder anderer sozialer Kategorien zu betrachten. So wird etwa in der Analyse-Phase zur Reflexion des hinter einem Produkt stehenden Menschenbilds gefragt, welche Menschen das Produkt nicht nutzen können werden, oder welche Modelle menschlichen Verhaltens einbezogen werden. Um Entwicklungsmodelle wie GERD in der Praxis zu etablieren, kann der Staat bei der Förderung von IKT-Projekten mit gutem Beispiel vorangehen, indem er sie in die Ausschreibung oder die Förderbedingungen einbezieht.

Handlungsempfehlungen

Um unterschiedlichen Lebensrealitäten gerecht zu werden und Diskriminierungen durch Technologien zu vermeiden, muss bereits bei der Entwicklung angesetzt werden.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt:

Geschlecht und Intersektionalität in Datensystemen berücksichtigen

Für die Entwicklung diskriminierungsfreier algorithmischer Systeme sind relevante Akteur∗innen wie Auftraggeber∗innen und Entwickler∗innen zusammen zu bringen und für mögliche diskriminierende Auswirkungen von IKT zu sensibilisieren, beispielsweise in Form von Kampagnen, Workshops, Denkwerkstätten, Seminaren oder Hackathons. Hierzu müssen Akteur∗innen aus verschiedenen Feldern, u. a. aus den Rechtswissenschaften, dem Gleichstellungsbereich und aus Softwarefirmen, zusammenwirken. Datensets sind bezüglich Personengruppen und Kontexten zu diversifizieren. Es gilt, Entwickler∗innen für die unterschiedlichen Effekte, die Datenerhebungen, fehlende Sichtbarkeit und Klassifizierungen für Menschen mit Diskriminierungsrisiko mit sich bringen, zu sensibilisieren.

Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Technikgestaltung bei der Vergabe öffentlicher IT-Projekte berücksichtigen

Die Digitalstrategie der Bundesregierung sollte die geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Technikentwicklung im Handlungsfeld „Innovationen und digitale Transformation“ als Strategie verankern. Bei der Vergabe öffentlich geförderter IKT-Projekte soll die Anforderung, IKT-Systeme geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu gestalten, implementiert werden.

Geschlechtergerechte, teilhabeorientierte Technikgestaltung in Forschung und Lehre etablieren

Intersektionale, inklusive Expertise zur Geschlechterforschung muss mit der Informatik und den Ingenieurwissenschaften verknüpft werden. Dafür sind bestehende Strukturen an Universitäten und Hochschulen zu fördern und fehlende Strukturen, z. B. durch Lehrstühle mit Geschlechterforschungsdenomination in den Technikwissenschaften und die Verschränkung von technischen und gesellschaftlichen Aspekten in Lehrplänen zu etablieren. Dabei sollten insbesondere auch Fragen informationeller Selbstbestimmung und (geschlechterbezogener) Diskriminierung fester Bestandteil der Ausbildung zu algorithmischen Systemen werden.

Rechtlich verbindliche Standards für geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie IKT-Systeme setzen

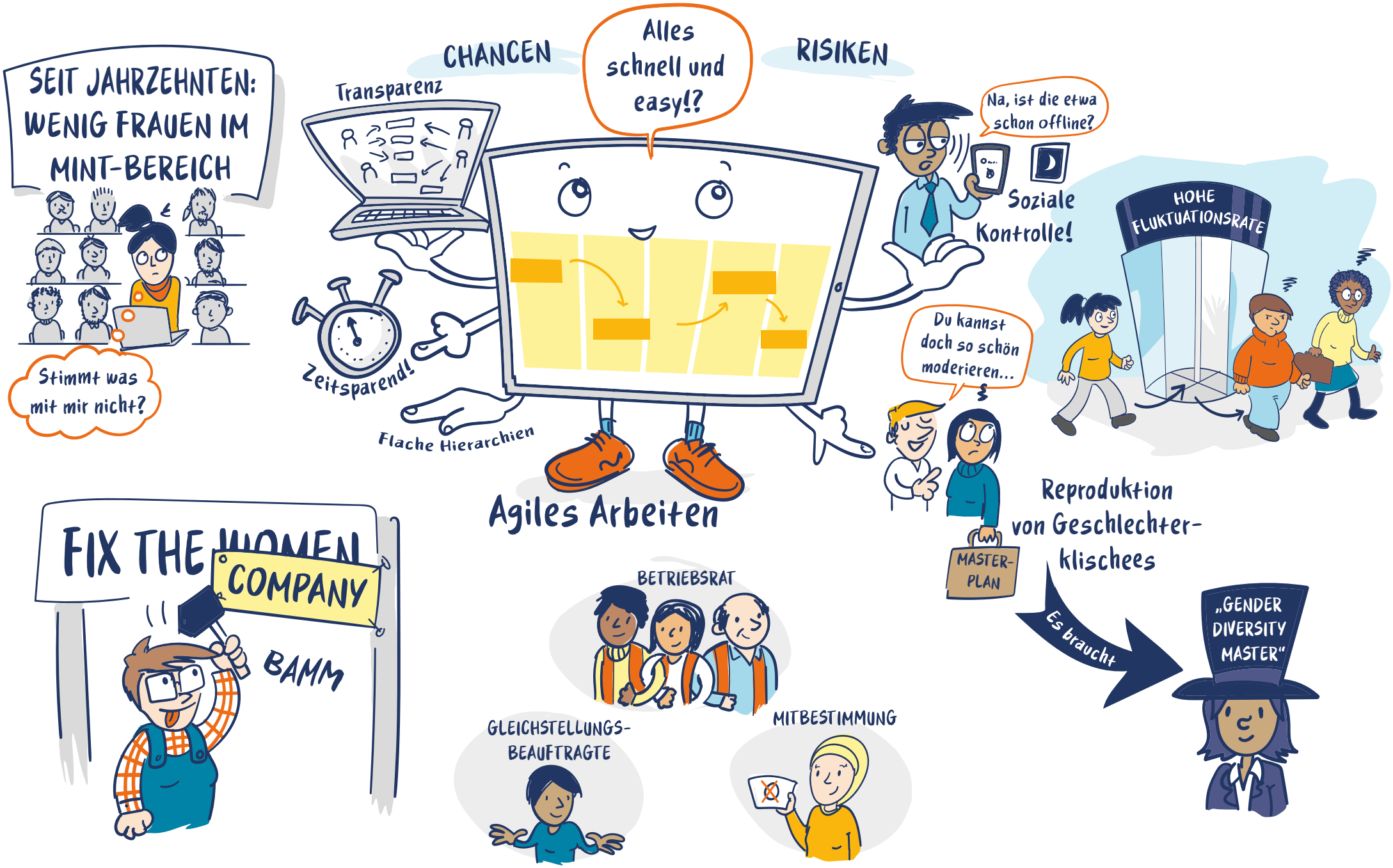
Staatliche und private Normungen für die Gestaltung von Technik sind geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu formulieren. Anzuregen ist, die Erkenntnisse aus der geschlechtergerechten Technikgestaltung in Industrienormen zu überführen, analog zu den Industrienormen für gebrauchstaugliche, menschzentrierte Gestaltung. Private Normungen und Standardisierungen durch beispielsweise DIN, ISO und IEC sind rechtlich nicht verbindlich. Bei einer Übernahme in staatliche Rechtsnormen, Verweise oder Verwaltungsvorschriften ist darauf zu achten, dass diese geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zustande gekommen sind.

Beschränkungen hochriskanter Technologien prüfen

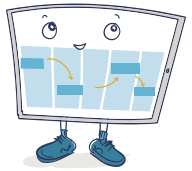
Bei Technologien, wie beispielsweise biometrischen Systemen, die insbesondere für vulnerable und marginalisierte Personen hochriskante Folgen nach sich ziehen können, muss ein Einsatzverbot erwogen werden. Neben hohen datenschutzrechtlichen Hürden für den Einsatz biometrischer Systeme ist ein Verbot biometrischer Gesichtserkennung im Rahmen öffentlicher Überwachung zu prüfen.

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Geschlechtergerechter Zugang und Verbleib in der Digitalbranche



Geschlechtergerechter Zugang und Verbleib in der Digitalbranche



Der Zugang zur Digitalbranche ist nach wie vor ungleich verteilt. Zudem verlassen Frauen diese Arbeitsfelder häufiger wieder. Um Barrieren abzubauen, muss die Arbeitskultur offener werden. Nicht die Frauen müssen sich verändern, sondern die Unternehmen („fix the company" statt „fix the women").

Ob Schule, Ausbildung, Studium oder Beruf: Zu wenige Frauen entscheiden sich für Themen wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT). Mehr als Dreiviertel der Menschen, die Informatik- und Ingenieurswesen studieren, sind Männer. Im Maschinenbau sind es sogar über 90 Prozent. In der Berufsausbildung sind die Frauenanteile noch geringer. Eine zentrale Zugangsbarriere sind Geschlechterstereotype, die schon im frühesten Kindesalter verinnerlicht werden. Dabei spielen vor allem Eltern und Erziehungskräfte eine zentrale Rolle, wenn es darum geht Interesse an MINT-Themen bei Jungen und Mädchen gleichermaßen zu wecken, zu fördern und zu würdigen.

Die Digitalbranche ist nach wie vor stark männlich geprägt. Hier arbeiten über 80 Prozent Männer (durchschnittlich 17 Prozent Frauen). Frauen steigen zudem selten ins (Top-)Management auf (Stichwort: Gläserne Decke) und sie verlassen die Branche deutlich häufiger wieder als Männer (Stichwort: hohe Arbeitskräftefluktuationsrate).

Unattraktive Arbeitswelten für Frauen?!

Dass Frauen seltener in die Digitalbranche einsteigen und diese schneller wieder verlassen, liegt insbesondere an der Arbeitskultur: Oftmals wird im Sinne einer Heldenkultur erwartet, Projekte mit Überstunden zu „retten" oder in der Freizeit zu arbeiten. Eine derartige Arbeitskultur fördert den innerbetrieblichen Wettbewerb. Sie führt aber auch zu Entgrenzung, denn sie setzt implizit voraus, dass die Beschäftigten rund um die Uhr zur Verfügung stehen. Diese Form der Arbeitskultur ist schlecht mit Sorgeverpflichtungen vereinbar. Die vorherrschende Arbeitskultur erklärt auch den geringen Teilzeitanteil in der Digitalbranche. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen ist höher als in anderen Berufen. Teilzeitarbeit kommt selten vor.

Hinzu kommt ein schwieriges Arbeitsumfeld. Ob sexuelle Belästigung, Mobbing oder Stereotypisierung: 42 Prozent der Beschäftigten in der Digitalbranche erleben aufgrund von Geschlecht oder anderen Merkmalen diskriminierende Zuschreibungen. Das sind 10 Prozent mehr, als Beschäftigte in anderen Branchen angeben. Dabei werden weibliche Beschäftigte häufiger sexuell belästigt als männliche, LSBTIQ+-Beschäftigte werden besonders oft gemobbt und People of Color erleben vor allem stereotype Zuschreibungen und ihnen innewohnende Abwertungen.

Quer durch alle Erwerbsbranchen beträgt der Gender Pay Gap durchschnittlich 19 Prozent. In der IKT-Branche ist die Lücke zwischen den durchschnittlichen Bruttolöhnen von Frauen und Männern mit 7 Prozent dagegen vergleichsweise niedrig. Dies variiert allerdings stark, je nach Beschäftigungsart und Größe des Unternehmens. In Programmierberufen, vor allem in Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten, ist der Unterschied sehr viel größer als in größeren Betrieben. Hier verdienen Frauen durchschnittlich 34 Prozent weniger als Männer.

Es gibt inzwischen viele Maßnahmen, mit denen versucht wird, den Anteil von Frauen im IKT-Bereich zu erhöhen. Es werden Strategien entwickelt,

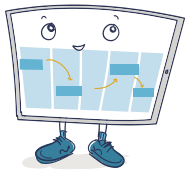
um die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Ausbildung zu fördern, Frauen werden individuelle Mentoring-Programme angeboten und Männern Diversity-Trainings. Diese Ansätze reichen jedoch für grundlegende Veränderungen nicht aus.

Fix the company, not the women

Um in der Digitalbranche etwas zu verändern, ist ein Paradigmenwechsel notwendig: Nicht die Frauen müssen für den MINT-Bereich fit gemacht werden („fix the women"). Die Arbeits-, Organisations- und Ausbildungskultur muss geschlechtergerecht gestaltet werden, damit mehr Vielfalt möglich wird (fix the company/fix education).

Ein Ansatzpunkt können agile Management-Methoden sein, die in der Digitalbranche verbreitet sind. Sie ermöglichen mehr unmittelbare Kommunikation, schneller verwertbare Produkte und flachere Hierarchien. Die klare Trennung und Benennung aller zu erledigenden Aufgaben eines Projekts macht sichtbar, wer welche Arbeit leistet. Das ist gut für alle, deren Arbeit oft unsichtbar bleibt. Zudem können die regelmäßigen, verbindlichen sowie zeitlich begrenzten Absprache- und Auswertungszyklen Beschäftigten mit Sorgeverantwortung nützen.

Allerdings können agile Methoden auch Nachteile für Frauen haben, wenn ihnen klischeehaft zugeschrieben wird, besonders gut kommunizieren zu können und sie deshalb vor allem moderierende Rollen bekommen (z. B. die des Scrum Masters). Zudem werden agile Teams zwar möglichst interdisziplinär ausgewogen besetzt, aber nicht entlang geschlechts- oder herkunftsbezogener Kriterien. Die festen Zeitfenster der Absprache- und Auswertungszyklen können sich auch nachteilig auswirken. Es besteht die Gefahr, dass verinnerlichte stereotype Denkweisen unter Zeitdruck nicht reflektiert werden und so in schnell getroffene Entscheidungen einfließen.



Alles schnell und easy?

Auch neue digitale Kommunikationsformen wie unternehmensinterne Kommunikationsplattformen und digitale Netzwerke spielen in Unternehmen der Digitalbranche eine wesentliche Rolle. Sicherlich können digitale Kommunikationsplattformen in Unternehmen die Teilhabe der Beschäftigten fördern. Problematisch wird es allerdings, wenn der Einsatz entsprechender Software mit Mitbestimmung verwechselt wird und organisierte Interessensvertretungen, die u. a. Gleichstellungsbelange voranbringen können, als nicht mehr zeitgemäß gelten.

Solche digitalen Netzwerke verändern zudem die Kommunikation in Unternehmen. Dies führt zu drei zentralen Problemen: Wenn Führungskräfte mitlesen, kann es erstens sein, dass Minderheiten sich dort nicht äußern wollen. Hierzu gehören in der Digitalbranche auch Frauen. Zweitens können ständig neue Kommunikationswege Beschäftigte überfordern. Und drittens können sie bestehende Ungleichheiten verstärken. Denn Kolleg*innen, die bereits stark vernetzt sind, an interessanten Projekten arbeiten oder über viele Informationen verfügen, sind in diesen Netzwerken besonders sichtbar.

Handlungsempfehlungen

Zentrale Aspekte für gleiche Verwirklichungschancen in der Digitalbranche sind der Abbau von Geschlechterstereotypen und die Förderung einer geschlechtergerechten Arbeits- und Organisationskultur. Die Sachverständigenkommission empfiehlt daher:

Geschlechtergerechte agile Methoden entwickeln und umsetzen

In der Digitalbranche sind agile Methoden mit Ansätzen der partizipativen Technikgestaltung (beispielsweise GERD) zu verschränken, da nur dann die Möglichkeit einer geschlechtergerechten, inklusiven und partizipativen Gestaltungsmacht gegeben ist. Es ist hierzu geboten, neue Rollen wie beispielsweise „Gender Diversity Master“ in bestehende agile Methoden einzuführen. Diese achten explizit auf eine geschlechtlich und divers ausgewogene Zusammensetzung des Teams, erkennen und beseitigen stereotype Ausgrenzungsdynamiken als Hindernisse des Arbeitsprozesses.

Neue Kommunikationswege in Betrieben partizipativ gestalten

Angesichts der geschlechtsbezogenen Risiken innerbetrieblicher Kommunikationsplattformen gilt es, die bestehende Lücke in der Forschung zu diesem Thema zu schließen. Es gilt zudem zu prüfen, inwieweit Beschäftigte durch partizipative und geschlechtergerechte Einführungsprozesse und langfristige Lernprozesse unterstützt werden können.

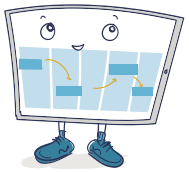
Landesunternehmen und Behörden als Vorreiter des Ansatzes fix the company etablieren

Im öffentlichen Dienst sind geschlechtergerechte Arbeits- und Organisationspraktiken im Bereich Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) zu entwickeln und umzusetzen. So kann diese Arbeits- und Organisationskultur Vorbildcharakter haben.

Fachbezogene Genderkompetenzen fördern

Programme, die die Vermittlung fachbezogener IKT-Kompetenzen in Berufsschulen und Schulen mit Gender- und Diversity-Kompetenz verknüpfen, sind nachhaltig zu fördern. Die Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ der Kultusministerkonferenz sollte um den Baustein der Genderkompetenz erweitert werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sollte Gender- und Diversity-Kompetenzen bei der Entwicklung bestehender und neuer IKT-Berufe als Bestandteil in die Ausbildungspläne aufnehmen.

Ein wichtiges Instrument zum Abbau geschlechtsbezogener Zugangsbarrieren sind inzwischen etablierte Frauenstudiengänge in MINT-Fächern. Diese sind in ihrer Wirkung wissenschaftlich zu untersuchen, so dass entsprechende weitere Angebote für Studium und Schule entwickelt werden können.



Alles schnell und easy?

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Digitalisierungsbezogene Gründungen

Gründungen in der Digitalwirtschaft

Bei Gründungen in der Digitalbranche und in der digitalen Wirtschaft sind Frauen bislang unterrepräsentiert. Geschlechtsbezogene Zugangsbarrieren müssen abgebaut werden, insbesondere beim Zugang zu Gründungskapital.

Unternehmensgründungen gelten als zentraler Wachstumsmotor und bieten Potenziale für alle Branchen, da sie die allgemeine Wirtschaftstätigkeit mit neuen Produkten, Prozessen und Märkten ausweiten. Gründungen in der Digitalbranche und in der digitalen Wirtschaft beeinflussen die digitale Transformation maßgeblich.

Für Gründungen in der Digitalbranche und in der digitalen Wirtschaft gilt Vieles, was auch für andere Branchen zutrifft. Eines der zentralen Probleme ist beispielsweise die unzureichende soziale Absicherung von Selbstständigen mit wenig Einkommen. Dabei handelt es sich häufig um weibliche Soloselbständige. Im Start-Up-Bereich sind mehr als zwei Drittel der weiblichen Gründungen Sologründungen, bei Männern sind es knapp ein Viertel. In der Digitalbrache bestehen darüber hinaus weitere Probleme, die Frauen Unternehmensgründungen in diesem Bereich erschweren. Wenngleich es bisher wenige geschlechtsbezogene Analysen zu digitalisierungsbezogenen Gründungen gibt, zeigen vorhandene Studien, dass sie hier stark unterrepräsentiert sind. Die Sachverständigenkommission führt dies insbesondere auf Stereotype, den Zugang zu Gründungskapital und das Verständnis von innovativen Gründungen zurück.

Jung, männlich, risikofreudig – das Stereotyp des Start-Up-Gründers

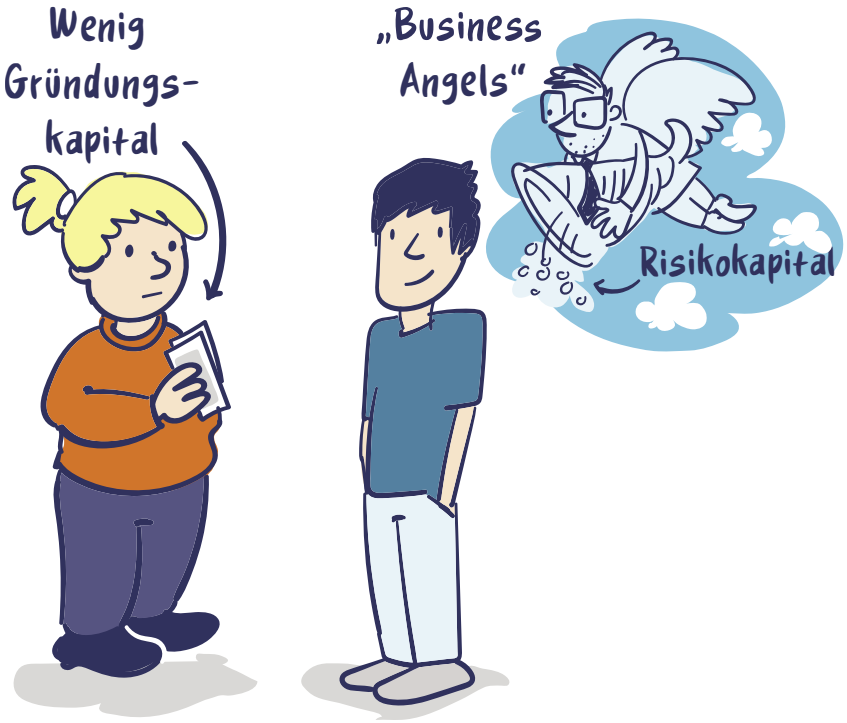
Das Umfeld digitalisierungsbezogener Gründungen, das sogenannte Start-Up-Ökosystem, ist durch Werte geprägt, die als männlich gelten. Das stereotype Bild des männlichen risikobereiten und durchsetzungsstarken Gründers ist in der Digitalbranche und der digitalen Wirtschaft u. a. deshalb so dominant, weil es seinen Ursprung im von Risikokapital befeuerten „Silicon-Valley-Modell“ hat. Eine erfolgreiche Gründung wird in diesem Modell mit einer fast ausschließlichen Fokussierung auf schnelles Wachstum assoziiert und weniger mit einem nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Diese männliche Konnotation scheint auch für Deutschland zu gelten. In Befragungen nennen Gründer*innen der Digitalbranche und der digitalen Wirtschaft häufig existierende Geschlechterstereotype sowie einen Mangel an Vorbildern als große Hürden für Frauen. Viele wünschen sich u. a. eine höhere Sichtbarkeit von Unternehmerinnen und intensivere Berichterstattung in den Medien.

Erschwerter Zugang zu Gründungskapital

Zu den wichtigsten Voraussetzungen von Gründungen gehören die Finanzierung und vor allem das Startkapital. Männer werden dabei deutlich häufiger durch sogenannte „Business Angels“, also Geschäftsleute oder Investor*innen, mit Know-how aber auch Kapital unterstützt: 22 Prozent der Männerteams erhalten Kapital von „Business Angels“, gegenüber knapp 10

Prozent der Frauenteams. Ähnliches gilt für Risikokapital. Selbst bei staatlichen Fördermitteln liegen Männerteams mit knapp 36 Prozent gegenüber Frauenteams mit 21 Prozent vorn. Der Zugang zu Finanzierungsquellen, sei es privat oder öffentlich, wird ebenfalls durch stereotype Vorstellungen von idealtypisch männlichen Gründungspersönlichkeiten für Frauen erschwert. So werden Frauen beispielsweise bei der Bewerbung um Kapital häufiger nach möglichen Herausforderungen im Gründungsprozess – bis hin zu Fragen zum Kinderwunsch oder zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit befragt. In der deutschen Förderlandschaft mangelt es zudem an Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Konzepten, die eine gleichstellungsorientierte Verteilung finanzieller Mittel gewährleisten, z. B. durch die Besetzung von Entscheidungsgremien.



Erweiterter Innovationsbegriff notwendig

Der Zugang zu Fördermitteln für Gründerinnen wird zudem durch das gängige Innovationsverständnis erschwert. Im Kontext digitalisierungsbezogener Gründungen fehlt es oft an einer soziotechnischen Perspektive. Daher tritt der gesellschaftlich-soziale Kontext von Innovationen beim Wettbewerb um Fördermittel und Kapital oftmals in den Hintergrund. Technologie wird als rein neutrales und universelles Instrument verstanden. Dies prägt auch die Debatte um den Innovationsbegriff. Als Ziele einer erfolgreichen Innovation werden bisher Umsatz- und/oder Beschäftigungswachstum betont. Soziale oder ökologische Nachhaltigkeit finden demgegenüber selten Berücksichtigung. Dies prägt auch die Forschung zu digitalisierungsbezogenen Gründungen.

Welche Motive Frauen und Männer haben zu gründen und was die Ziele ihres Unternehmens sind, unterscheidet sich oftmals. Während drei Viertel der Gründer wirtschaftlichen Erfolg als Ziel ihres Unternehmens angeben, tun dies nur zwei Drittel der Gründerinnen.

Gründerinnen konzentrieren sich stärker auf die Behebung gesellschaftlicher Problemlagen und legen auch in der Digitalwirtschaft mehr Wert darauf, mit ihren Start-Ups einen Beitrag zum Gemeinwesen zu leisten. Die Hälfte der Gründerinnen ordnet sich dem Bereich der Social Entrepreneurship zu (dt.: Sozialunternehmer*innentum), bei den Gründern sind es nur ein Drittel. „Social Entrepreneurship“ bezeichnet eine unternehmerische Tätigkeit, die innovativ, pragmatisch und langfristig der Lösung sozialer Probleme gewidmet ist. Ein Beispiel dafür ist die von einem Start-Up entwickelte GRETA-App, die barrierefreies Kino für Blinde und Taube ermöglicht, indem sie Audiodeskriptionen und Untertitel über das eigene Smartphone anbietet.

Handlungsempfehlungen

Um Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu geben in der Digitalbranche zu gründen, müssen Weichen gestellt werden, um Start-Up-Ökosysteme vielfältiger zu machen und weibliche Vorbilder zu stärken.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt:

Geschlechtergerechte Förderprogramme aufsetzen

Im Sinne eines gleichberechtigten Zugangs zu Gründungskapital sind Förderprogramme aus Geschlechterperspektive zu evaluieren und gleichstellungsorientiert anzupassen; dies betrifft nicht zuletzt auch die Vergabeverfahren und die Besetzung der Gremien, die über Förderprogramme und die Vergabe von Fördermitteln entscheiden.

Koordinierte Unterstützungsangebote aufbauen, etablieren und erweitern

Durch Bund und Länder ist eine umfassende und koordinierte Förderstrategie aufzubauen, um geschlechtsbezogene Barrieren für digitalisierungsbezogene Unternehmensgründungen abzubauen und erfolgreiche Gründungen zu ermöglichen.

Forschung zu Soloselbstständigkeit von Frauen in der Digitalbranche und in der digitalen Wirtschaft fördern

Notwendig ist weitere Forschung zur Soloselbstständigkeit von Frauen sowie marginalisierten Gruppen in der Digitalbranche und in der digitalen Wirtschaft. Bisher gibt es hierzu keine belastbaren und verallgemeinerbaren Erkenntnisse.

Sichtbarkeit von Frauen als Gründerinnen erhöhen und Netzwerke stärken

Kampagnen, Veranstaltungen und Netzwerke erhöhen die Sichtbarkeit von Gründerinnen in der Digitalbranche und in der digitalen Wirtschaft und wirken Geschlechterstereotypen entgegen. Daher ist eine branchenspezifische Vernetzung von Gründerinnen aus der Digitalbranche und der digitalen Wirtschaft wichtig. Die branchenspezifische Vernetzung digitalisierungsbezogener Unternehmensgründungen ist durch die Einbindung relevanter Akteur*innen wie beispielsweise Gründungszentren, Förderprogrammen und Hochschulen zu stärken.

Analoge Räume für digitalisierungsbezogene Gründungen geschlechtergerecht gestalten

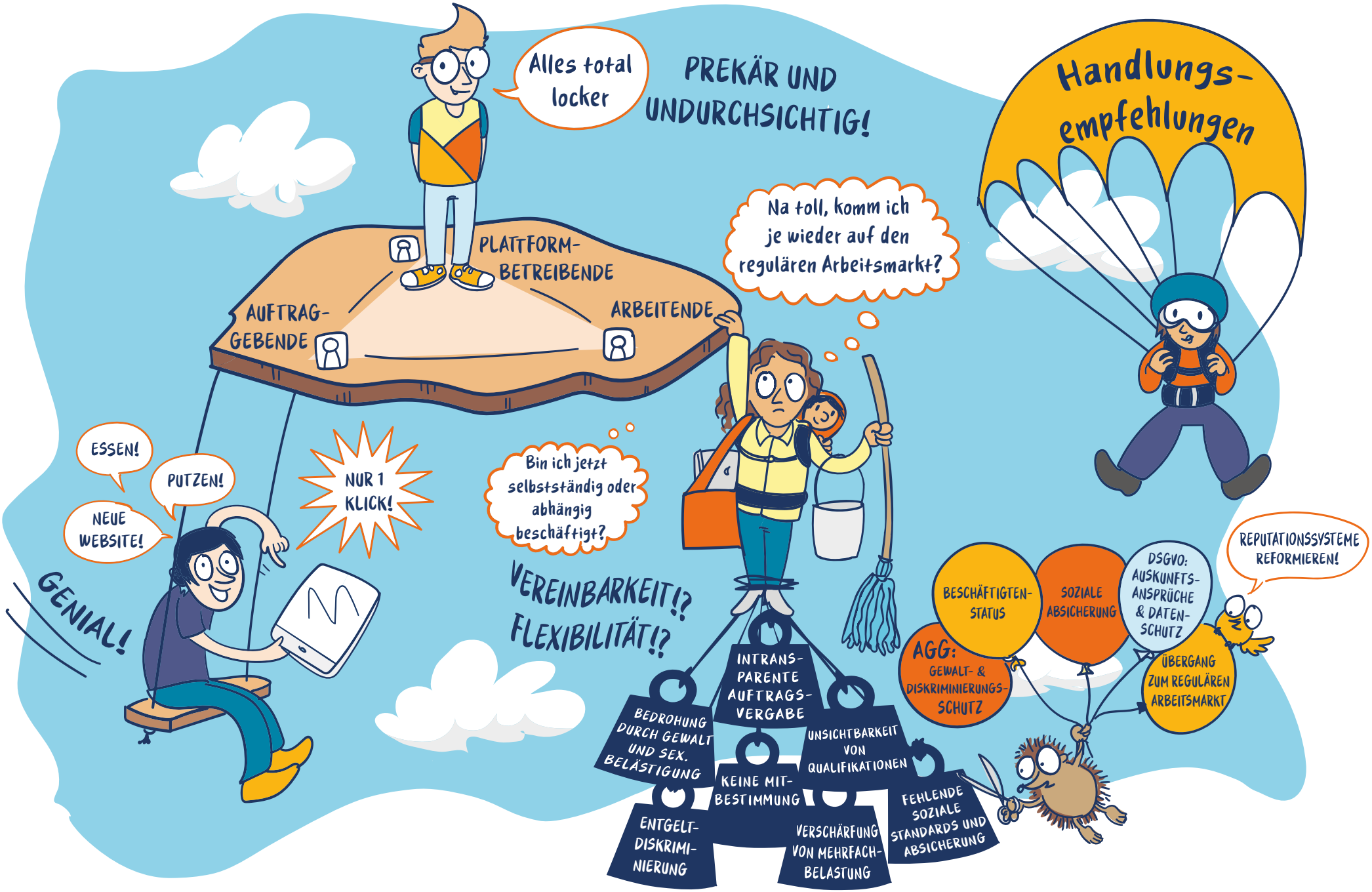
Co-Working-Spaces stellen eine wichtige Infrastruktur für digitalisierungsbezogene Unternehmensgründungen dar. Wenn bei der Gründung von Co-Working-Spaces oder Vergleichbarem öffentliche Mittel verwendet werden, muss eine Betreuungsinfrastruktur eingeplant und umgesetzt werden, um die bessere Vereinbarkeit von Sorge- und selbstständiger Erwerbsarbeit zu fördern.

Nationalen Aktionsplan „Soziotechnischer Innovationsstandort Deutschland“ entwickeln und vorantreiben

Ein Nationaler Aktionsplan „Soziotechnischer Innovationsstandort Deutschland“ ist zu etablieren. Zudem ist eine von der Bundesregierung angestoßene zivilgesellschaftliche Debatte mit Unternehmen, Wissenschaft und Verbänden zum Verständnis innovativer Gründungen im Kontext der Digitalisierung notwendig.

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Plattformökonomie



Plattformökonomie, neue Formen von Arbeit und Geschlechterverhältnisse

Solange der rechtliche Status von Plattformarbeitenden nicht geklärt ist und Plattformarbeit keine eigenständige, existenzsichernde und diskriminierungsfreie Arbeit einschließlich einer umfassenden sozialen Absicherung ermöglicht, wird Plattformarbeit – insbesondere für Frauen – zu einer Sackgasse im Lebensverlauf.

Mit der Verbreitung digitaler Technologien verändert sich nicht nur die Art und Weise, wie Menschen miteinander kommunizieren, sondern auch die Art, wie Arbeit verteilt und organisiert wird. Ein Beispiel dafür sind digitale Plattformen zur Vermittlung von Arbeit. Wer früher ein Bad modernisieren lassen wollte, kontaktierte verschiedene Firmen für Heizungs- und Sanitärinstallationen per Telefon. Heute ist es möglich, den Auftrag auf einer digitalen Plattform zur Vermittlung von Handwerker∗innen auszuschreiben und aus den eingehenden Angeboten eine Firma auszuwählen.

Plattformen zur Vermittlung von Arbeit sind im Alltag vieler Menschen allgegenwärtig. Neben Handwerksarbeiten werden Dienstleistungen wie Essenslieferungen, Reinigungstätigkeiten, Übersetzungen oder Softwareentwicklungen online vermittelt. Plattformarbeit, die auch als Click-, Crowd-, oder auch Gigwork bezeichnet wird, ist ein Paradebeispiel dafür, wie sich die Arbeitswelt durch technologische Entwicklungen verändert und eine neue Form der Arbeitsorganisation entsteht.

Schöne neue Arbeitswelt?

Obwohl Plattformarbeit wirtschaftlich immer relevanter wird, wurden deren Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse für den deutschen Kontext bislang kaum untersucht. Aus gleichstellungspolitischer Sicht hat Plattformarbeit scheinbar einige Vorteile: Sie ist zeitlich flexibel und oftmals nicht an einen konkreten Ort gebunden. Damit erleichtert sie potentiell die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, zum Beispiel beim Wiedereinstieg in den Beruf, gerade auch in ländlichen oder strukturschwachen Regionen. Die Studien, die es – vor allem aus dem US-amerikanischen Kontext – gibt, weisen jedoch auf gewichtige Diskriminierungsrisiken hin.

Diskriminierungsrisiken durch Algorithmen

Die Vermittlung von Aufträgen über Plattformen verläuft weitgehend automatisiert und damit scheinbar objektiv. Der Einsatz algorithmischer Systeme birgt jedoch erhebliches Diskriminierungspotenzial.

Diskriminierungen können beispielsweise aus automatisierten Rankings der Auftragnehmer∗innen resultieren, die maßgeblich für die Vergabe von Aufträgen als auch Einkommenschancen sind. Rankings werden von algorithmischen Systemen u. a. anhand der Bewertungen der Auftraggeber∗innen erstellt. Hier können Vorurteile von Auftraggeber∗innen hinsichtlich des Geschlechts oder der Herkunft der Auftragnehmer∗innen einfließen,

die zu schlechten Bewertungen führen und sich infolgedessen auf das automatisierte Ranking auswirken.

Zum Teil verwenden algorithmische Systeme auch personenbezogene Daten wie Alter, Geschlecht oder ethnische Herkunft, um potenzielle Kund*innen oder Auftragnehmer*innen anzusprechen. Auf diese Weise wird suggeriert, dass ein Zusammenhang etwa zwischen Geschlecht und bestimmten Eigenschaften oder Fähigkeiten besteht, Frauen beispielsweise besonders gute Reinigungskräfte sind oder Männer geschicktere Handwerker. So werden Vorurteile perpetuiert, statt zu Verwirklichungschancen unabhängig vom Geschlecht beizutragen.

Bewertungssysteme und Onlinereputationen

Gute Bewertungen der Auftraggebenden oder der Plattformbetreibenden sind für Plattformarbeitende wichtig, um Aufträge zu gewinnen und höhere Preise oder Stundenlöhne zu erzielen. Die Reputation, die sich jemand online aufbaut, zeigt die auf der Plattform erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen. Diese können auch für die Arbeit auf anderen Plattformen oder künftige Arbeitsstellen relevant sein. Bewertungssysteme sind insofern nicht grundlegend kritisch zu sehen, sondern können berufliche Perspektiven eröffnen. Gleichzeitig bergen die Reputationen Diskriminierungsrisiken, weil die Bewertungen, anders als Zeugnisse, für die es zumindest formale Kriterien gibt, subjektive Einschätzungen der Bewertenden sind, die wie bereits beschrieben gesellschaftliche Vorurteile spiegeln können.

Zudem sind die Möglichkeiten begrenzt, die auf einer bestimmten Plattform erworbenen Reputationen mitzunehmen (Portabilität). Daraus können Abhängigkeiten von einzelnen Plattformen entstehen (Lock-in-Effekt). Wenn Plattformarbeitende mitunter willkürlich gesperrt werden, sie durch plötzlich neu auferlegte Pflichten die Plattform verlassen wollen oder die Plattform den Betrieb einstellt, ist die erworbene Reputation weg. Das kann den Betroffenen die wirtschaftliche Lebensgrundlage entziehen.

Gender Pay Gap – auch in der Plattformarbeit?!

Auswertungen der ILO zeigen, dass die Arbeit auf Plattformen häufig nur gering bezahlt wird. Aussagekräftige Daten zu den im deutschen Kontext besonders relevanten Plattformen fehlen bislang. Auch in Deutschland greifen gesetzliche Regelungen zum Mindestlohn aber nur, wenn es sich bei der Tätigkeit, die über die Plattform vermittelt wird, um eine abhängige Beschäftigung handelt. Dies trifft jedoch häufig nicht zu.

US-amerikanische Studien weisen darüber hinaus auf geschlechtsbezogene Unterschiede bei der Bezahlung auf Plattformen hin, selbst dann, wenn das Geschlecht der Plattformarbeitenden nicht sichtbar ist. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Eine Auswertung zur Plattform Upwork zeigt beispielsweise, dass Frauen im Schnitt 26 Prozent weniger verdienten als Männer. Dieser Unterschied resultiert vor allem daraus, dass Frauen geringer bezahlte Tätigkeiten ausüben, beispielsweise Übersetzungen, Verwaltung oder Kund*innenservices, für die auf der Plattform in der Regel geringe Preise verlangt werden können. Männer bieten ihre Dienste auf dieser Plattform dagegen häufig in dort besser bezahlten Tätigkeitsfeldern an, wie etwa IT und Kommunikation, Architektur, Technik oder Programmierung. Das Beispiel Upwork zeigt, dass in der digitalen Wirtschaft – ebenso wie auf dem regulären Arbeitsmarkt – eine starke Ungleichverteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Tätigkeitsbereiche existiert, die auch zu Einkommensunterschieden führt. Eine für die Plattform Amazon Mechanical Turk durchgeführte Studie zeigt zudem, dass Frauen, bedingt durch Sorgepflichten, seltener komplexe und zeitlich umfangreichere Aufgaben

wählten und ihre Tätigkeit häufiger unterbrachen. Männer erledigten demgegenüber sehr viele Aufgaben hintereinander weg und erzielten so Lern- und Skaleneffekte, die letztlich zu einer besseren Bezahlung führten. Gleichzeitig gibt es Beispiele für Vergütungsunterschiede zugunsten von Frauen. Auf der Reinigungsplattform Helpling fordern Frauen z. B. vier Prozent höhere Stundenlöhne als Männer. Die verschiedenen Ursachen der geschlechtsbezogenen Einkommensunterschiede auf Plattformen sind bislang nicht ausreichend untersucht.

Zudem ist offen, wie sich die Lücke zwischen den Verdiensten von Männern und Frauen (Gender Pay Gap) für die auf Plattformen sehr unterschiedlichen Arbeits- und Vergütungsstrukturen berechnen ließe.

Bessere Perspektiven für die Vereinbarkeit?

Gerade für Menschen, die aufgrund familiärer Verpflichtungen nur unregelmäßig arbeiten können, verspricht Plattformarbeit aufgrund der hohen zeitlichen und örtlichen Flexibilität eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit als der reguläre Arbeitsmarkt. Plattformarbeit scheint daher vor allem Frauen Erwerbschancen zu eröffnen. Bei dieser Bewertung werden jedoch oftmals die Strukturen und Rahmenbedingungen von Plattformarbeit ausgeblendet.

Wenn beispielsweise die zeitliche Verfügbarkeit aufgrund von Sorgeverantwortung eingeschränkt ist, führt das eher zu kurzzeitigen, kleinteiligen und einfachen Tätigkeiten, die sich negativ auf die Auftragsmöglichkeiten und Einkommenschancen auswirken. Aufgrund der Konkurrenz mit anderen Plattformarbeitenden ist zudem der Druck, ständig verfügbar zu sein, noch höher als bei abhängig Beschäftigten im Homeoffice. Nicht zuletzt fehlt es bei Plattformarbeitenden, die als selbstständig gelten, an flankierenden arbeits- und sozialrechtlichen Schutzregelungen.

Geschlechtsbezogene Gewalt und sexuelle Belästigung

Im Rahmen von Plattformarbeit steigt zudem die Gefahr von geschlechtsbezogener Gewalt und sexueller Belästigung. Das gilt sowohl für Tätigkeiten, die wie Reinigungsdienste „offline“ in privaten Räumen stattfinden, als auch für Online-Arbeit. Aufgrund der Privatheit, der Anonymität der Kontaktaufnahme und der mangelnden Unterstützung seitens der Plattformbetreibenden haben etwaige Übergriffe eine neue Qualität. Grenzüberschreitungen werden oftmals nicht als solche wahrgenommen oder eher toleriert. Gründe sind die Unsicherheit der Tätigkeit, der schwache rechtliche Status der Arbeiter*innen und die kurze Dauer der Tätigkeit. Auch die lockeren Umgangsformen und das von Plattformen häufig kreierte Gemeinschaftsgefühl lassen Grenzen verschwimmen. Hier fehlt zum einen eine rechtliche Klarstellung der Pflichten der Plattformen im Hinblick auf den Schutz vor geschlechtsbezogener Gewalt und sexueller Belästigung. Zum anderen ist eine verstärkte Aufklärung der Plattformarbeitenden über bereits bestehende Schutzrechte notwendig.

Unzureichende soziale Sicherung

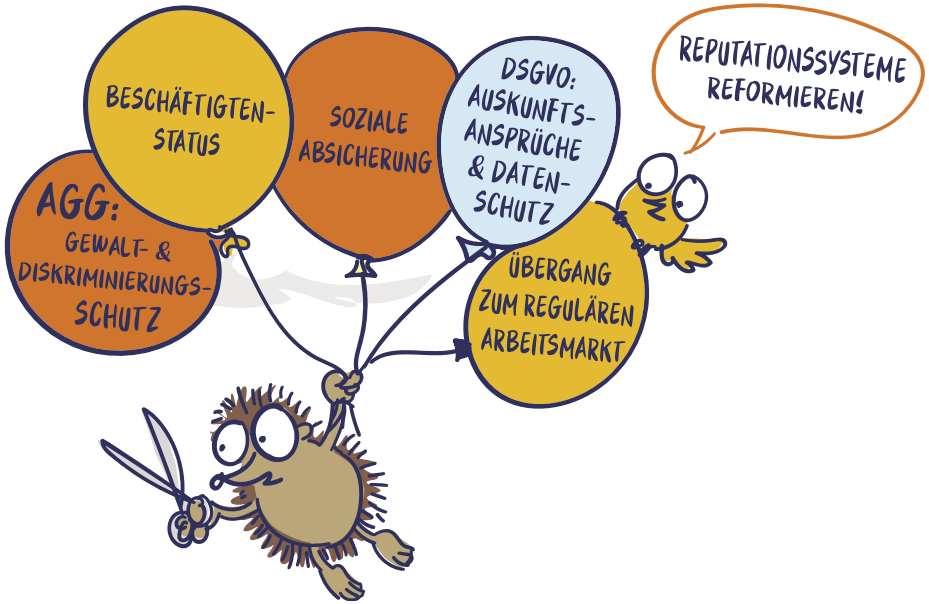
Plattformarbeit gilt häufig als selbstständige Tätigkeit. Mit dieser Vertragsgestaltung entziehen sich Plattformbetreibende nicht nur arbeitsrechtlichen Anforderungen, die den Schutz vor Diskriminierung und Gewalt einschließen. Sie entziehen sich auch den für reguläre Beschäftigte geltenden sozialrechtlichen Pflichten, einschließlich der Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen. Viele Plattformarbeiter*innen sind daher im Hinblick auf Risiken wie Erwerbslosigkeit, Krankheit oder Alter nicht ausreichend abgesichert. Bei selbstständigen Frauen fehlt es zudem an einem adäquaten Mutterschutz.

Die bekannten geschlechtsbezogenen Risiken Soloselbständiger mit geringen Einkünften, bei denen es sich häufig um Frauen handelt, setzen sich damit in der Plattformarbeit fort. Und ebenso wie auf dem regulären

Arbeitsmarkt setzen die Regelungen zur sozialen Absicherung über eine∗n Ehe- oder Lebenspartner∗in oder die Möglichkeiten geringfügiger Beschäftigung falsche Anreize. Was in der unmittelbaren Situation ökonomisch sinnvoll erscheinen mag, führt langfristig unter anderem zu Altersarmut.

Fehlende Mitbestimmung und Interessenvertretung

Nicht zuletzt werden durch die Vertragsgestaltung auf Plattformen arbeitsrechtliche Anforderungen der betrieblichen Mitbestimmung umgangen. Demzufolge fehlen in der Regel Mitbestimmungsstrukturen und kollektive Interessenvertretungen. Dies behindert auch die Durchsetzung von geschlechtergerechten Arbeitsbedingungen und einem effektiven Schutz vor geschlechtsbezogener Diskriminierung und Gewalt. Inzwischen gibt es Initiativen, die u. a. auf die Stärkung der Interessen der Plattformarbeiter∗innen zielen. Beispiele sind der Code of Conduct der IG-Metall oder die länderübergreifende Initiative „Fair Crowd Work“. Hier werden allerdings kaum geschlechtsbezogene Ungleichheiten thematisiert.



Handlungsempfehlungen

Eines der zentralen Probleme der Plattformarbeit, das sich nicht zuletzt auf gleichstellungsrelevante Verwirklichungschancen auswirkt, ist der ungeklärte rechtliche Status von Plattformarbeiter∗innen. Mit diesen und weiteren rechtlichen Klarstellungen können viele der gleichstellungsrelevanten Probleme der Plattformarbeit, etwa der fehlende Schutz bei (geschlechtsbezogener) Diskriminierung gelöst werden.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt:

Rechtlichen Status von Plattformarbeitenden klarstellen und soziale Absicherung gewährleisten

Der rechtliche Status von Plattformarbeitenden muss möglichst einfach festzustellen sein. Dazu sollte eine gesetzliche Vermutung für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses normiert und ein generelles Verfahren zur Statusfeststellung, etwa im Rahmen einer verpflichtenden Zertifizierung, etabliert werden. Darüber hinaus müssen Plattformarbeitende, die tatsächlich selbstständig tätig sind, in vollem Umfang in die Sozialversicherung einbezogen werden. Dabei sollten Plattformen für die Finanzierung der sozialen Vorsorge der Plattformarbeitenden in die Pflicht genommen werden. Dies könnte beispielsweise über einen von den Plattformen zu entrichtenden monetären Beitrag geschehen.

Plattformarbeitende zum Schutz vor Diskriminierung ins AGG einbeziehen

Um Rechtssicherheit herzustellen und einen umfassenden Schutz vor erwerbsbezogener Diskriminierung zu gewährleisten, ist das Allgemeine

Gleichbehandlungsgesetz (AGG) so zu ändern, dass alle Plattformarbeitenden, unabhängig von ihrem rechtlichen Status, in den Anwendungsbereich einbezogen werden. Dazu bietet sich eine Neufassung von § 6 Abs. 3 AGG an, so dass auch selbstständig tätige Plattformarbeitende vom Schutzbereich des AGG erfasst sind. Außerdem sollte § 12 AGG, der Arbeitgebende zu wirksamen Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, einschließlich geschlechtsbezogener Gewalt, verpflichtet, auf Plattformbetreibende anwendbar sein.

Plattformarbeitende besser vor algorithmischer Diskriminierung schützen

Die „algorithmische Aufgabenverteilung in der Plattformarbeit" ist in die Positivliste der Vorgänge nach Art. 35 Abs. 4 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) aufzunehmen, für die eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen ist. Zudem ist diese Folgenabschätzung inhaltlich um Diskriminierungsrisiken zu erweitern. Aufgrund der Intransparenz algorithmischer Systeme sollte in § 22 AGG geregelt werden, dass Plattformbetreibende die Beweislast dafür tragen, dass sie beim Einsatz solcher Systeme nicht gegen Bestimmungen des AGG verstoßen.

Reputationssystem reformieren und Übergang in den regulären Arbeitsmarkt erleichtern

Plattformarbeitende sollten die Möglichkeit erhalten, beim Wechsel auf eine andere Plattform auf ihrer bestehenden Onlinereputation aufzubauen, z. B. durch einen verbindlichen Anspruch auf Tätigkeitsnachweise oder mittels Interoperabilität der Reputationssysteme von Plattformen. Sie sollten zudem ihre Erfahrungen und (digitalisierungsbezogenen) Kompetenzen aus der Plattformarbeit mit einem noch zu entwickelnden standardisierten Verfahren formal nachweisen können. Es ist sicherzustellen, dass diese Daten der Plattformarbeitenden nicht an Dritte wie beispielsweise Versicherungen weitergegeben werden, sondern ausschließlich dem Zweck der Beurteilung der Arbeitsleistung dienen.

Plattformarbeitende besser vor geschlechtsbezogener Gewalt schützen

Plattformbetreibende müssen ihrer schon jetzt bestehenden Verpflichtung gemäß § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nachkommen, den Schutz der Rechte und der Interessen Plattformarbeitender zu gewährleisten. Dazu gehört auch, digitale und analoge geschlechtsbezogene Gewalt effektiv zu unterbinden. Die Gesetzgebung sollte klarstellen, dass die Generalnorm § 618 BGB, die Dienstberechtigte verpflichtet das Leben und die Gesundheit von Dienstverpflichteten zu schützen, auch für Plattformarbeit gilt.

Entgeltgleichheit gewährleisten

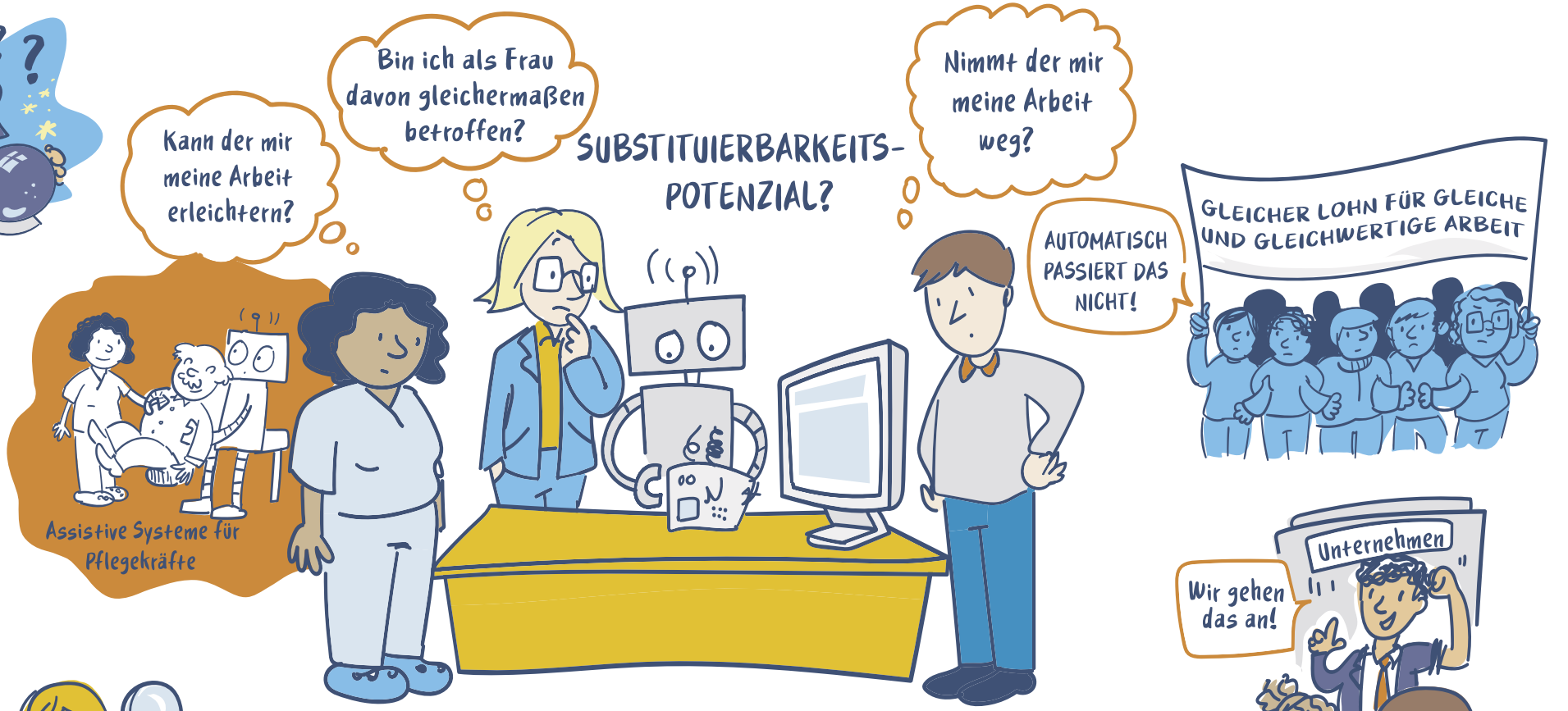
Der Rechtsanspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit muss auch in der Plattformökonomie gelten. Neben der Einbeziehung in den Schutz vor Entgeltdiskriminierung nach dem AGG sind dafür Studien in Auftrag zu geben, die sich unter Einbeziehung weiterer Kategorien vertieft mit geschlechtsbezogenen Einkommens- und Vergütungsstrukturen befassen. Zudem muss ein Konzept zur Berechnung von Einkommensunterschieden auf Plattformen entwickelt werden.

Unterstützungsmechanismen einführen

Die Wahrnehmung gewerkschaftlicher Rechte und betrieblicher Mitbestimmung muss ermöglicht werden, unabhängig vom rechtlichen Status der Plattformarbeiter*innen. Dazu gehören u. a. auch Möglichkeiten virtueller Kommunikation und die Einführung von Anlauf-, Beschwerde- und Schlichtungsstellen.

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

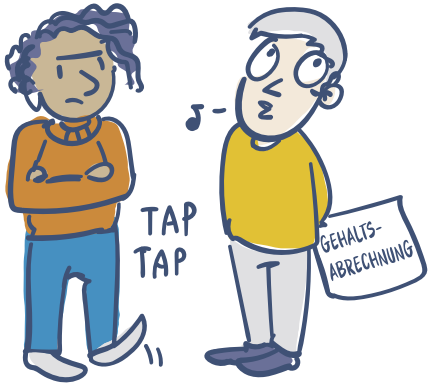
Arbeit und Arbeitsmarkt im digitalen Transformationsprozess



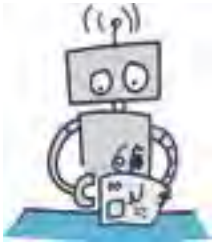
DIGITALISIERUNGSBEZOGENE KOMPETENZEN SICHTBAR MACHEN

SOZIOTECHNISCHE FORSCHUNG ZU DEN AUSWIRKUNGEN AUF BESCHÄFTIGTE

Entgelttransparenz



Arbeit und Arbeitsmarkt im digitalen Transformationsprozess



Die Digitalisierung an sich stellt weder die allgemein akzeptierten gleichstellungspolitischen Ziele für die Erwerbsarbeit infrage, noch löst sie die vorhandenen Probleme. Wenn aber eine aktive Gestaltung des Digitalisierungsprozesses am Arbeitsmarkt betrieben wird, beispielsweise durch den systematischen und verpflichtenden Einsatz von geschlechtergerechten Arbeitsbewertungsverfahren, hätte dieser Prozess durchaus das Potenzial, Verwirklichungschancen zu verbessern.

Die Digitalisierung hat, quer durch alle Branchen und Berufe, die Arbeitswelt verändert: Im Bereich der ambulanten Pflege übernehmen digitale Tools die Tourenplanung der Pflegekräfte. Im Supermarkt erledigen vollautomatische Selbstbedienungskassen die Arbeit von Kassierer*innen. Beschäftigte in Büroberufen haben im Zuge der Corona-Pandemie massenhaft Videokonferenztools oder die Nutzung von Cloud-Systemen neu in ihren Arbeitsalltag integriert. Überall haben die digitalen Technologien neue Möglichkeiten geschaffen, menschliche Arbeitskraft zu ergänzen, zu unterstützen – und teilweise auch zu ersetzen. Damit gehen auch Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt einher.

Der Computer als Kollege oder Konkurrenz?

Eines der am häufigsten diskutierten Themen ist das, was unter den Begriff „Substituierbarkeitspotenzial“ gefasst wird: nämlich der Anteil an Berufen und Tätigkeiten, die durch Computer oder computergesteuerte Maschinen ersetzt werden können. Die Debatte über die Auswirkungen dieser potenziellen Ersetzbarkeit ist kein Alleinstellungsmerkmal der Digitalisierung. Im Zuge jeglichen technologischen Wandels der letzten Jahrhunderte wurden immer auch dessen Auswirkungen auf Beschäftigung diskutiert.

Die Studienlage zeigt allerdings: Die Gefahr, dass durch die voranschreitende Digitalisierung gesamtwirtschaftlich im großen Stil Beschäftigung abgebaut wird, wird als gering eingeschätzt. Denn die technologische Entwicklung ist stets nur ein Faktor unter vielen, die Einfluss auf die Entwicklungen am Arbeitsmarkt nehmen. Letztlich entscheidet das Zusammenspiel technischer und institutioneller sowie organisationaler Gegebenheiten über das tatsächliche Ausmaß der Veränderungen.

Unter Gleichstellungsaspekten stellt sich die Frage, ob zu befürchten ist, dass die Geschlechter durch die digitale Automatisierung unterschiedlich betroffen sein werden. Verallgemeinerungen sind hier nicht möglich. Notwendig ist vielmehr ein genauer Blick in die konkreten Branchen, Berufsbereiche und Tätigkeiten. Dies hängt damit zusammen, dass der deutsche Arbeitsmarkt in hohem Maße geschlechtlich segregiert ist: Männer und Frauen arbeiten nach wie vor mehrheitlich in unterschiedlichen Berufsfeldern (horizontale Segregation). Karrierechancen sind ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt, Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert (vertikale Segregation). Zudem sind Frauen beispielsweise stärker in Mini-Jobs und in Teilzeit vertreten als Männer.

Substituierbarkeitspotenzial trifft auf geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt

Die aus der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes resultierenden Effekte auf das Substituierbarkeitspotenzial werden an folgendem Beispiel deutlich: Im Berufssegment Unternehmensführung und -organisation liegt der Frauenanteil insgesamt bei 64 Prozent. Die Berufe, die hauptsächlich

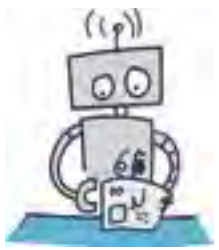
von Frauen ausgeübt werden (wie Sekretär*in oder Büromanager*in), bestehen dabei aus Tätigkeiten, die im Durchschnitt zu 63 Prozent als substituierbar gelten. Männer sind dagegen häufiger in leitenden Funktionen anzutreffen, mit geringeren Substituierbarkeitspotenzialen von 47 Prozent.

In Bezug auf Beschäftigungsformen zeigt sich, dass Substituierbarkeitspotenziale für Teilzeitbeschäftigte sowie für geringfügig Beschäftigte deutlich geringer sind als für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte. Die ersten beiden Beschäftigungsformen weisen einen hohen Frauenanteil auf. Bei sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten, die vor allem von Männern ausgeübt werden, liegt der Wert gleichzeitig bei 34 Prozent, bei Tätigkeiten, die vor allem von Frauen ausgeübt werden, bei 15 Prozent. Demzufolge sind Pauschalisierungen im Hinblick auf Substituierbarkeitspotenziale kaum angebracht.

Insgesamt gesehen liegen die Substituierbarkeitspotenziale in vielen vorwiegend von Frauen ausgeübten Berufen bei knapp unter 70 Prozent; in Berufen, die vorwiegend von Männern ausgeübt werden, bei knapp über 70 Prozent. In Bezug auf eine geschlechtsbezogene Betroffenheit können insofern keine grundsätzlichen, sondern nur graduelle Unterschiede ausgemacht werden.

Die Zukunft des Arbeitsmarktes ist offen

In der Summe lassen sich derzeit kaum verlässliche Aussagen zu digitalisierungsbedingten Veränderungen geschlechtlich geprägter Arbeitsmarktstrukturen treffen. Dies betrifft etwa Veränderungen bei den Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen oder bei der Verteilung der Berufe zwischen den Geschlechtern. Auch die Entwicklung des Gender Pay Gaps ist kaum absehbar. Zu befürchten ist allerdings, dass sich dieser tendenziell noch vergrößert, da Frauen in Feldern wie der Digitalbranche mit ihren positiven Entwicklungsprognosen unterrepräsentiert sind.



Welche Tätigkeiten und welche dafür erforderlichen Kompetenzen im fortschreitenden Prozess der Digitalisierung an Bedeutung gewinnen oder verlieren werden, ist noch nicht absehbar. Absehbar ist aber, dass sie sich ändern werden. Um für alle Entwicklungen möglichst breit aufgestellt zu sein und flexibel reagieren zu können, ist es daher besonders wichtig, Übergangspfade zwischen Berufen zu gestalten. Im Sinne gleicher Verwirklichungschancen müssen diese Übergangspfade unabhängig vom Geschlecht ermöglicht und gestaltet werden.

Der Digitalisierungsprozess als Chance zur Gestaltung

Die Digitalisierung des Arbeitsmarktes kann durchaus eine Chance für die Verbesserung gleicher Verwirklichungschancen sein. Dafür müssen die richtigen Weichen gestellt werden, vor allem auch in den Betrieben. Die beständige Erfassung der tatsächlichen Anforderungen einzelner Arbeitsplätze an das Können und Wissen, die Modernisierung und Anpassung von

Tätigkeitsprofilen und Stellenbeschreibungen sowie Arbeitsbewertungsverfahren sind hier wichtige Ansatzpunkte. Gleichzeitig müssen bereits vorhandene und genutzte digitalisierungsbezogene Kompetenzen in den unterschiedlichen Berufen sichtbar gemacht werden. Diese fließen oftmals zu wenig in die Arbeitsbewertung ein. Dies gilt vor allem in Feldern, in denen sie bislang kaum anerkannt werden, wie zum Beispiel in der Pflege. Andererseits müssen auch als „weiblich" wahrgenommene Kompetenzen (wie zum Beispiel psychosoziale Anforderungen) angemessen berücksichtigt und entlohnt werden.

Besonders wichtig ist eine beteiligungsorientierte Gestaltung. Hier ist insbesondere das Engagement von Akteur∗innen der betrieblichen Mitbestimmung gefragt, etwa von Betriebsrät∗innen und Gleichstellungsbeauftragten.

Digitalisierung: Ein Thema für alle Berufsgruppen!

Grundsätzlich müssen alle Geschlechter gleichermaßen von digitalisierungsbezogenen Neuerungen auf dem Arbeitsmarkt profitieren. Dies setzt voraus, dass auch in personenbezogenen Dienstleistungsberufen wie Pflegeberufen, deren technische Anteile oftmals nicht wahrgenommen werden – also Berufen, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, über technologische Verbesserungen nachgedacht wird. Wenn solche Berufe in der Debatte benachteiligt werden, bedeutet dies für die dort Beschäftigten Barrieren beim Zugang zu (digitaler) Technik. Diese gilt es abzubauen, indem ein differenzierter Blick auf die beruflichen Anforderungen, Kompetenzen und technikbasierten Möglichkeiten gerichtet wird. Hier sind durchgängig soziotechnisch orientierte Bedarfsanalysen und eine partizipative Technikgestaltung erforderlich. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Beschäftigten in diesen Bereichen durch die Einführung neuer Technologien zusätzlich belastet statt entlastet werden.

Handlungsempfehlungen

Um die technologischen Veränderungen des Arbeitsmarktes gleichstellungsorientiert zu gestalten, bedarf es vor allem einer geschlechtergerechten (Neu-)Bewertung und Entlohnung von Arbeit – quer durch alle Branchen und Berufe. Die Sachverständigenkommission empfiehlt:

Neue Arbeitsbewertungsverfahren entwickeln und anwenden

Die (Neu-)Bewertung und Entlohnung der Arbeit setzt Analysen von Tätigkeitsbeschreibungen sowie Arbeitsbewertungsverfahren voraus, die eine geschlechtergerechte Beschreibung, Bewertung und Entlohnung einer Tätigkeit unter Einbeziehung der erforderlichen digitalisierungsbezogenen Anforderungen und Kompetenzen gewährleisten. Dafür empfiehlt sich die Vergabe eines öffentlichen Auftrags zur Entwicklung eines entsprechenden Arbeitsbewertungsverfahrens, das im Rahmen eines breit angelegten Modellprojektes in der digitalisierten Wirtschaft erprobt und schließlich umgesetzt wird.

Entgelttransparenzgesetz weiterentwickeln

Das Entgelttransparenzgesetz als wichtiges Instrument für berufliche Gleichstellung muss für eine geschlechtergerechte Digitalisierung weiterentwickelt werden. Änderungen sind insbesondere hinsichtlich einer ausgeweiteten Erfassung der als berichtspflichtig geltenden Unternehmen, hinsichtlich Standardisierung und Verbindlichkeit sowie einer entsprechenden Neujustierung der vorgesehenen Prüfpflichten bzgl. der Entgeltregelungen geboten.

Soziotechnische Forschung in Pflegeberufen fördern

Es ist insbesondere solche Forschung zu fördern, die die Komplexität der Arbeitsorganisation und -gestaltung in personenbezogenen Beschäftigungsfeldern berücksichtigt. Dabei sind vor allem die Auswirkungen digitaler Technologien auf die Verwirklichungschancen der Beschäftigten in den Blick zu nehmen.

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Anforderungen an Kompetenzen und Kompetenzerwerb

Anforderungen an Kompetenzen und Kompetenzerwerb

Alle Menschen sollen gleichermaßen an der Digitalisierung der Gesellschaft teilhaben und sie mitgestalten können. Dennoch gibt es nach wie vor zu hohe geschlechtsbezogene Zugangsbarrieren in allen Phasen der Bildung, besonders in der Weiterbildung. Außerdem benötigen Erziehende und Lehrende aller Bildungsinstitutionen, von der Kindertagesstätte bis zur Hochschule, adäquate digitalisierungsbezogene Kompetenzen, die gleichstellungsrelevantes Wissen einbeziehen.

Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt führen dazu, dass sich die Anforderungen an Beschäftigte verändern. Menschen brauchen digitalisierungsbezogene Kompetenzen, um in einer digitalisierten Gesellschaft – speziell auf dem Arbeitsmarkt – zurechtzukommen und die Veränderungsprozesse mitzugestalten. Digitalisierungsbezogene Anforderungen müssen daher als Querschnittsaufgabe in allen Bildungsangeboten mitgedacht werden. Und alle Menschen müssen, unabhängig von ihrem Geschlecht, digitalisierungsbezogene Kompetenzen erwerben können. Dafür benötigen sie beispielsweise Zugang zu Weiterbildung.

Digitalisierungsbezogene Kompetenzen – mehr als das Bedienen von Technik

Digitalisierungsbezogene Kompetenzen sind eine bunte Mischung. Sie erschöpfen sich nicht in der Fähigkeit, bestimmte Computerprogramme zu bedienen oder den PC im Büro mit dem W-LAN-Drucker verbinden zu können. Sie beinhalten vielmehr z. B. auch die Kompetenz, im Internet Informationen zu suchen und sie hinsichtlich ihrer Seriosität und Glaubwürdigkeit zu bewerten. Sie umfassen die Fähigkeit, über digitale Kanäle zu kommunizieren oder digitale Video- und Audioformate zu produzieren. Ein grundlegendes Verständnis von Funktionsweise, Programmierung und Grenzen informationstechnischer Systeme gehört ebenfalls dazu. Auch Kenntnisse bzgl. Daten- und Persönlichkeitsschutz und zum Umgang mit Gefahren im digitalen Raum sind wichtig. Nutzer∗innen müssen zudem in der Lage sein, Bilder und Profile in Sozialen Medien im Zusammenhang mit wirtschaftlichen, sozialen und politischen Interessen zu reflektieren.

Über digitalisierungsbezogene Kompetenzen zu verfügen, bedeutet insofern, eine soziotechnische Perspektive einnehmen zu können – also zu verstehen, dass und wie Technik und Gesellschaft zusammenhängen.

Chancen und Risiken digitalisierter Weiterbildung

Digitalisierungsbezogene Kompetenzen werden in vielen Berufsfeldern gebraucht. Die Digitalisierung verändert nicht nur die Art der benötigten Kompetenzen, sondern auch die Art und Weise des Kompetenzerwerbs. Hierin liegen neue Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter: Durch Nutzung digitaler Technologien können der Erwerb und die Weiterentwicklung von Kompetenzen orts- und zeitflexibel gestaltet werden. Digitale Weiterbildungsangebote, wie Online-Kurse und Lernmaterialien, werden inzwischen häufiger angeboten und einige davon unentgeltlich zur Verfügung gestellt (sogenannte Open Educational Ressources, OER).

Kostenlose Angebote können die Zugangsschwelle zusätzlich senken. Zu Qualität und Nutzung von OER liegen allerdings, auch aus Gleichstellungsperspektive, kaum Befunde vor. Problematisch ist zudem, dass rein digitale Formate das Abbruchrisiko erhöhen, und zwar besonders für Frauen.

Lücken in der Weiterbildung schließen

Das Abbruchrisiko ist nicht nur bei digitalen, sondern auch bei analogen Weiterbildungsformaten für Frauen erhöht. Zur Frage, warum Personen Weiterbildungen abbrechen, gibt es bisher nur wenige Befunde. Um Lücken im Weiterbildungssystem zu schließen, müssen die Gründe für das erhöhte Abbruchrisiko bestimmter Gruppen analysiert werden.

Insgesamt ist die Beteiligung an Weiterbildungen gestiegen. Männer nehmen allerdings häufiger an Weiterbildungen teil als Frauen. Zudem nehmen Männer an ökonomisch besser verwertbaren Weiterbildungen teil und häufiger an betrieblicher Weiterbildung. Frauen nutzen eher kommerzielle Weiterbildungsangebote und tragen dabei die Kosten auch häufiger selbst.

Im Bereich der digitalisierungsbezogenen Kompetenzen fehlen zudem oftmals öffentliche Angebote, die sich an Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen richten. Gemeinwohlorientierte Akteur*innen im Feld der Weiterbildung füllen in dieser Situation eine Lücke auf dem Weiterbildungsmarkt. So gibt es eine Reihe von Anbieter*innen, die mit ihren Kursen und Workshops zum Thema Programmierung und Digitalisierung explizit Mädchen und/oder Frauen adressieren. Andere bieten Beratung, Coaching oder Weiterbildung für Frauen und Organisationen an und legen dabei einen Schwerpunkt auf IKT- und Medienkompetenzen. Sie tragen damit zu mehr Geschlechtergleichheit beim Zugang zu digitalisierungsbezogenen Kompetenzen bei.

Auch die 2019 verabschiedete Nationale Weiterbildungsstrategie ist vor diesem Hintergrund von Bedeutung. In ihr werden mit Blick auf den digitalen Wandel Handlungsziele zur Verbesserung des Weiterbildungsangebots und des Zugangs zu diesem benannt. Eine Geschlechterperspektive ist darin allerdings nicht verankert.

(Weiter-)Bildung – aber geschlechtergerecht!

Damit Lehrende den Erwerb digitalisierungsbezogener Kompetenzen geschlechtergerecht gestalten können, brauchen sie selbst digitalisierungsbezogene Genderkompetenzen und die notwendigen technischen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen. Dies gilt für alle Bildungsbereiche, sei es KiTa, Schule, Hochschule sowie Berufs- und Weiterbildung.

Digitalisierungsbezogene Genderkompetenzen beinhalten Wissen durch Information, Wollen durch Sensibilisierung und Können durch Anwendung. Dazu gehören zum Beispiel:

- das Wissen über Geschlechterverhältnisse im Zusammenhang mit Technikgestaltung, Wissen zum Diskriminierungspotenzial von Algorithmen und zu Formen digitaler Gewalt,
- die Reflexion der eigenen (Geschlechter-)Rolle in Bezug auf digitale Technologien,
- die Fähigkeit, gender- und diversitätssensible Sprache, Bilder und weitere Materialien einzusetzen, Gewaltschutzkonzepte umzusetzen und datenschutzkonforme Praktiken anzuwenden und zu vermitteln.

Dem Erwerb dieser Kompetenzen muss ausreichend Raum gegeben werden: Kompetenzen müssen entwickelt, erprobt und verstetigt werden. Hierbei handelt es sich – ebenso wie bei der technologischen Entwicklung – um einen ständigen Prozess.

Handlungsempfehlungen

Digitalisierungsbezogene und genderbezogene Kompetenzen sowie die Möglichkeit, diese über den gesamten Lebensverlauf zu erwerben, sind maßgeblich dafür, die Digitalisierung über (Weiter-)Bildung geschlechtergerecht zu gestalten. Die Sachverständigenkommission empfiehlt:

Vermittlung digitalisierungsbezogener Kompetenzen in allen Phasen des Lebensverlaufs unabhängig vom Geschlecht

Digitalisierungsbezogene Kompetenzen sind über den gesamten Lebensverlauf von der frühkindlichen Bildung, in der schulischen Bildung, an Berufsschulen, Hochschulen bis zur allgemeinen und betrieblichen Weiterbildung genderkompetent zu vermitteln. Durch die Bundesregierung ist ein gesonderter, langfristiger Forschungsschwerpunkt einzurichten, mit dem Ziel, das Konzept der digitalisierungsbezogenen Genderkompetenz auszubauen.

Soziotechnische Perspektiven im Schulfach Informatik verankern

Das Schulfach Informatik soll die Rolle der Digitalisierung für die Realisierung von Verwirklichungschancen prominent thematisieren. Dazu gehört auch die Reflexion von Technik, Geschlecht und Gesellschaft.

Digitalisierungsbezogene Genderkompetenz in die Qualifizierung von Lehrkräften aller Bildungsbereiche implementieren

Durch Bund und Länder ist, entsprechend ihrer Zuständigkeiten, die digitalisierungsbezogene Genderkompetenz von Lehrpersonen und Pädagog∗innen auszubauen. Für die Fachkräfte der verschiedenen Bildungsbereiche gilt es eigene Fortbildungskonzepten zu entwickeln und bestehende auszubauen.

Nationale Weiterbildungsstrategie geschlechtergerecht gestalten

Die Nationale Weiterbildungsstrategie bedarf einer durchgängigen Geschlechterperspektive, damit es allen Menschen ermöglicht wird, Weiterbildung in Anspruch zu nehmen – unabhängig vom Geschlecht und jederzeit im Lebensverlauf.

Gemeinwohlorientierte Anbieter*innen fördern

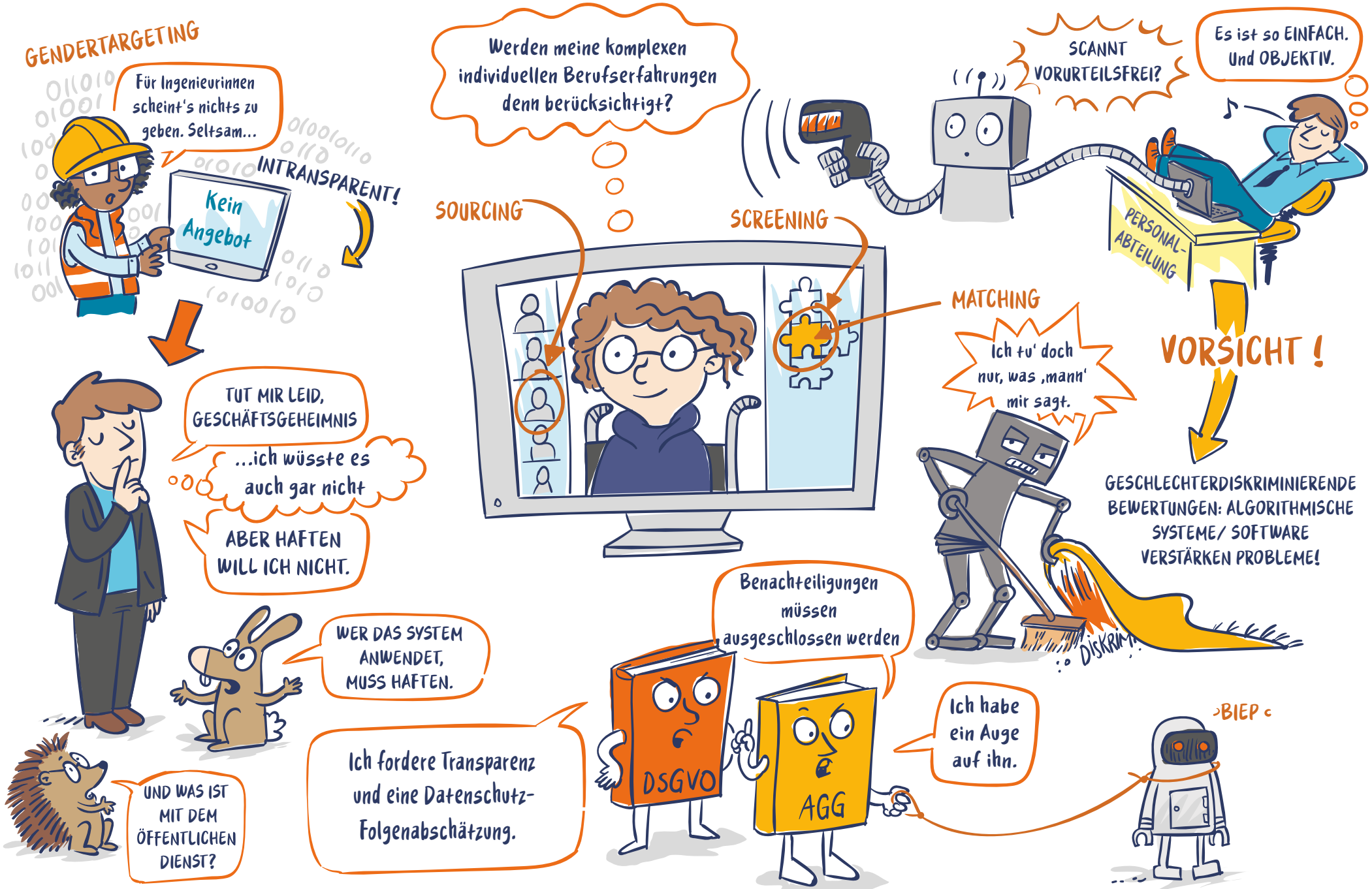
Bestehende Anbieter∗innen und Initiativen im Feld der digitalisierungsbezogenen Weiterbildung füllen Lücken, die sich aus dem ansonsten nach Geschlecht ungleich verteilten Zugang ergeben. Dies trägt zu mehr Gleichstellung insbesondere in der Digitalbranche bei, die auf digitalisierungsbezogenen Kompetenzen fußt. Diese Anbieter∗innen sind daher materiell und personell zu fördern sowie weitere Angebote aufzubauen.

OER beforschen, transparent und geschlechtergerecht gestalten

Projekte und Träger, die die Qualität von frei zugänglichen Lehr-, Lern- und Forschungsmaterialien (OER), prüfen und transparent machen, sind zu fördern. Dies gilt insbesondere für Projekte und Träger, die qualitativ hochwertige OER geschlechtergerecht zur Verfügung stellen.

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Algorithmen und Personalauswahl



Algorithmen und Personalauswahl

Algorithmische Systeme zur Unterstützung von Personalauswahlprozessen haben erhebliche Diskriminierungspotenziale. Zudem ist die Funktionsweise von Systemen, die Personalentscheidungen unterstützen sollen, in der Regel intransparent und damit nur schwer überprüfbar.

Wenn Organisationen, Betriebe und öffentliche Verwaltungen Personal anwerben und einstellen, läuft dies in der Regel in drei Stufen ab: suchen, sichten und auswählen. Für alle drei Stufen werden zunehmend algorithmische Systeme eingesetzt:

(1) Der Markt für die Suche nach potentiellen Kandidat∗innen (Sourcing) wird von großen Plattformen dominiert. Hierzu gehören beispielsweise spezialisierte Karriereportale wie LinkedIn oder Xing. Auf solchen Portalen hinterlegen Menschen ihre Profile und Lebensläufe, um für potentielle Auftrag- oder Arbeitgebende besser auffindbar zu sein oder passende Stellenanzeigen zu erhalten.

(2) Um die Bewerbungsunterlagen zu sichten und zu prüfen (Screening), gibt es inzwischen zahlreiche digitale Produkte. Mit ihrer Hilfe lassen sich Kandidat∗innen anhand bestimmter Suchkriterien aus einem Pool von Bewerber∗innen filtern. So kann berechnet werden, wie gut ein∗e Bewerber∗in zum gesuchten Profil passt (Matching). Hierbei können Informationen aus verschiedenen Quellen im Internet einbezogen werden.

(3) Die Auswahl der Bewerber∗innen im Rahmen von Bewerbungsgesprächen oder Einstellungstests kann ebenfalls im digitalen Raum stattfinden: So lassen sich etwa Sprechgeschwindigkeit, Wortwahl oder Blicke automatisch nach psychologischen Vorgaben auswerten und Prognosen erstellen, wie gut ein∗e Bewerber∗in ins Team passt.

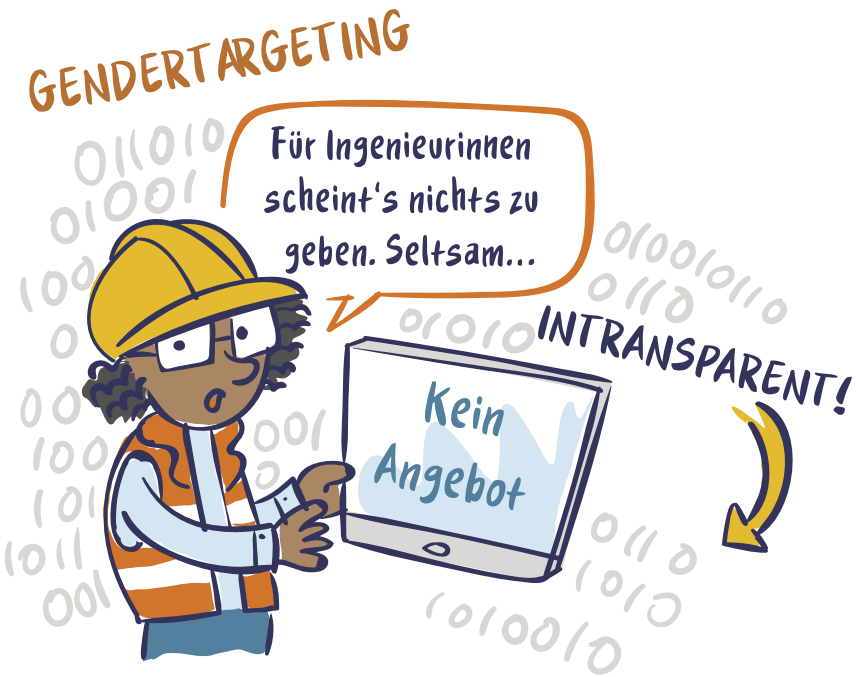
Der Einsatz algorithmischer Systeme in der Personalauswahl geht oft mit dem Versprechen einher, dass aus einem (beliebig großen) Pool von Bewerber∗innen die geeignetesten Kandidat∗innen gefunden werden. Dies geschehe mit geringstmöglichem Aufwand und so vorurteilsfrei wie möglich. Tatsächlich gibt es in jeder Phase der automatisierten Personalauswahl erhebliche Diskriminierungspotentiale.

Zwar gibt es Software, die z. B. überprüft, ob Stellenanzeigen wirklich geschlechtsneutral formuliert sind. Bislang werden derartige Programme jedoch kaum dazu eingesetzt, Diskriminierung abzumildern oder zu verhindern.

Diskriminierungsrisiken beim Einsatz algorithmischer Systeme

Der Einsatz algorithmischer Systeme geht im Personalwesen allgemein und im Personalauswahlverfahren im Besonderen mit erheblichen geschlechtsbezogenen Risiken einher. Diese resultieren insbesondere aus drei Aspekten:

(1) Generalisierungen
Komplexe individuelle Berufs- oder Lebenserfahrungen lassen sich nur schwer in maschinell lesbaren Daten abbilden. Damit besteht die Gefahr, dass Informationen nicht mehr vollständig berücksichtigt werden. Gleichzeitig wird die Verantwortung für Personalauswahlentscheidungen (teilweise) an eine Maschine delegiert.



Werden mittels statistischer Verfahren gewichtete Auswahlkriterien für Unternehmen aus Daten zu Soft Skills oder Lebensläufen gewonnen, ist von außen zudem nicht nachvollziehbar, welche Informationen aus den Daten der Bewerber*innen berücksichtigt werden. Offen bleibt beispielsweise, wie „Lücken im Lebenslauf", die etwa durch die Geburt eines Kindes entstehen, bewertet werden. Auch die Gewichtung von Daten wie Name oder Geburtsdatum bleibt intransparent. Anhand dieser Angaben könnten das Geschlecht und das Alter von Bewerber*innen in die Auswahl einfließen, obwohl solche personenbezogenen Daten nicht nachteilig in einer Bewerbung verwendet werden dürfen.

Die Datenschutzgrundverordnung (DGSVO) untersagt zwar, Entscheidungen ausschließlich automatisiert zu treffen und auch gegen die Verarbeitung personenbezogener Daten werden besondere Widerspruchsrechte eingeräumt. Darüber hinaus fehlt es jedoch an Regelungen zu automatisierten Entscheidungen. Zudem gibt es zahlreiche Ausnahmen, mittels derer die Schutzmechanismen umgangen werden, etwa wenn Betroffene in die Verarbeitung ihrer Daten einwilligen oder wenn die Verarbeitung für den Vertragsabschluss erforderlich ist. Außerdem fehlen über Art. 21, 22 DSGVO hinausgehende spezifische Regelungen zu automatisierten Entscheidungen im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes.

(2) Geschlechtsbezogene Benachteiligungen

In Jobportalen oder Sozialen Medien ist es möglich, gezielt Stellenausschreibungen für ein Geschlecht auszuspielen (Gendertargeting/Targeted Advertising), diese sind dann etwa nur für Männer sichtbar. Zudem können Stellenangebote gezielt nur Inhaber*innen kostenpflichtiger Premium-Accounts angeboten werden. Dies bevorteilt Menschen mit höheren Einkommen bei der Stellensuche.

Auch wenn das Geschlecht als Teil personenbezogener Daten in Jobportalen oder als Teil von Personalauswahlsystemen erhoben und verarbeitet wird, suggeriert dies, dass es für die Beurteilung der Arbeitsleistung einer Person relevant ist. Dies kann aufgrund von stereotypen Zuschreibungen zu geschlechtsbezogenen Benachteiligungen führen.

(3) Intransparenz

In der Regel ist von außen nicht nachvollziehbar, wie die auf dem Markt existierenden Technologien genau funktionieren. Mit der Berufung auf Geschäftsgeheimnisse wird hier Transparenz verhindert. Zudem können in der Regel nur Expert*innen genauere Erläuterungen zur Funktionsweise der Systeme liefern und selbst sie können oft nur bestimmte Aspekte prüfen.

Erschwerend kommt hinzu, dass sich algorithmische Systeme durch neue Versionen, veränderte Teilmodule und neue Datengrundlagen beständig verändern können.

Oftmals können selbst die Personalentscheider*innen, die die Systeme anwenden, deren Funktionsweise nicht nachvollziehen. Auch die Offenlegung der Algorithmen heißt noch nicht, dass Nutzer*innen sie verstehen, darin Benachteiligungen erkennen oder gegen diese vorgehen können. Es gibt zwar Forschung hinsichtlich besserer Erklärbarkeit und Nachvollziehbarkeit von Algorithmen. Diese findet aber bisher keinen Niederschlag in der Praxis.

Demzufolge wissen z. B. auch Bewerber*innen, die in einem algorithmisch unterstützten Auswahlprozess abgelehnt wurden, in der Regel nicht, welche Kriterien ausschlaggebend für die Personalauswahl waren. Benachteiligungen lassen sich daher kaum nachweisen und, etwa als Verstoß gegen das AGG, schwer einklagen. Gleichzeitig sind datenschutzrechtliche Informations- und Auskunftsansprüche hier u. a. wegen des Schutzes von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen umstritten.

Unklar ist zudem, wer für Fehlentscheidungen oder unerwartete Fehler der Systeme haftet.

Spezielle Anforderungen im öffentlichen Dienst

Das Diskriminierungspotenzial, die fehlende Transparenz und Objektivität stehen dem Einsatz algorithmischer Systeme in der Personalauswahl des öffentlichen Dienstes bisher entgegen. Der öffentliche Dienst unterliegt nämlich deutlich strengeren rechtlichen Regelungen als die Privatwirtschaft. So ist bei Personalauswahlentscheidungen der sogenannte Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG zu berücksichtigen.

Personalauswahl darf demnach ausschließlich anhand der Eignung, der Befähigung und der fachlichen Leistung von Personen erfolgen. Entsprechend dürfen beim Einsatz algorithmischer Systeme im Auswahlverfahren auch nur solche Daten verarbeitet werden, die einen Leistungsbezug aufweisen.

Die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder sind weitere Restriktionen für den Einsatz algorithmischer Systeme. Diese ergeben sich u. a. aus den über das AGG hinausgehenden Regelungen für die Ausschreibung von Stellen und die Auswahl von Bewerber*innen sowie Vorgaben für Auswahl- und Beurteilungskriterien.

Handlungsempfehlungen

Um Menschen beim Einsatz algorithmischer Systeme in der Personalauswahl vor Diskriminierungen zu schützen, müssen insbesondere rechtliche Lücken geschlossen werden. Dies gilt vor allem für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

Die Sachverständigenkommission empfiehlt:

Softwaresysteme einer Risikoprüfung unterziehen

Die Sachverständigenkommission schließt sich den Empfehlungen der Datenethikkommission für eine unabhängige Risikoprüfung von Softwaresystemen mit ihren fünf Kritikalitätsstufen an. Eine solche Risikoprüfung kann bei entsprechender zusätzlicher Ausstattung beispielsweise durch die Aufsichtsbehörden oder andere öffentlichen Einrichtungen durchgeführt werden. Eine Einstufung bestimmter algorithmischer Systeme in die höchste Kritikalitätsstufe („Anwendungen mit unvertretbarem Schädigungspotenzial“) ist insbesondere bei Personalauswahlverfahren nicht auszuschließen, sodass gegebenenfalls sogar ein Verbot angeraten sein kann.

Transparenz automatisierter Personalauswahlsysteme sicherstellen und vollständige Automatisierung verbieten

Unternehmen, die algorithmische Systeme entwickeln, müssen sicherstellen, dass deren technische Spezifikationen, Programmiervorgaben, Anforderungskataloge, Dokumentationen und Quellcodes soweit als möglich offengelegt werden. Algorithmische Personalauswahlsysteme als Technologien mit hohem Diskriminierungspotential dürfen keine Geschäftsgeheimnisse sein. Um dies zu ändern, dabei aber Berufs- und Eigentumsrechte der Entwickler*innen und Unternehmen zu wahren, kommen etwa sogenannte In-Camera-Verfahren in Betracht. Dabei werden ausgewählten Fachkreisen, unter Verpflichtung zur Geheimhaltung, Einsicht und Prüfmöglichkeiten gewährt.
Über Art. 22 DSGVO hinausgehend sollte in einem nationalen Beschäftigtendatenschutzgesetz verboten werden, auch Teile eines Entscheidungsverfahrens vollständig zu automatisieren, ohne individuelle Umstände zu berücksichtigen.

·Geschlechtsbezogene Daten nur in Ausnahmefällen verarbeiten

Die Verarbeitung von Daten aus denen das Geschlecht oder andere rechtlich geschützte Kategorisierungen wie die sexuelle Orientierung hervorgehen sollte im Arbeitskontext grundsätzlich untersagt und nur in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen zulässig sein. Ausnahmeregelungen zur Verarbeitung dieser Daten können zum Beispiel sinnvoll sein, wenn bestehende und strukturelle Nachteile durch geschlechtsbezogene Fördermaßnahmen ausgeglichen werden sollen (§ 5 AGG).
Ein DSGVO-konformes Arbeitsrecht erfordert zudem Reglungen, die klare und begrenzende Vorgaben zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten im gesamten Zeitraum der Beschäftigung machen, einschließlich Einstellung und Entlassung.

Zur Durchführung von Datenschutz-Folgenabschätzungen verpflichten, um vor Diskriminierung zu schützen

Der Einsatz algorithmischer Systeme bei Personalentscheidungen sollte in die Liste der Verarbeitungsvorgänge aufgenommen werden, in denen eine Datenschutz-Folgenabschätzung zwingend durchzuführen ist (vgl. Art. 35 Abs. 4 DSGVO). Mindestens einmal jährlich müssen die Systeme auf Übereinstimmung mit datenschutzrechtlichen Anforderungen der DSGVO und

diskriminierungsrechtlichen Anforderungen des AGG geprüft werden. Der Einsatz algorithmischer Systeme sollte im AGG explizit geregelt werden. Dabei sind Arbeitgebende zu verpflichten, den Einsatz algorithmischer Systeme offenzulegen. Sie haben zudem sicherzustellen, dass ein solches System Benachteiligungen wegen der in § 1 AGG genannten besonders vor Diskriminierung geschützten Kategorien ausschließt.

Datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche konkretisieren und institutionelle Vorkehrungen stärken

Die bestehenden datenschutzrechtlichen Auskunftsansprüche sind für den Einsatz algorithmischer Systeme bei Personalentscheidungen zu konkretisieren. Dabei sind insbesondere Informations- und Offenlegungspflichten zu schaffen. Arbeitnehmenden und Bewerber*innen ist das Recht einzuräumen, eine Prüfung des algorithmischen Systems zu verlangen.
Um eine effektive Kontrolle aller Schutzregelungen zu gewährleisten, müssen institutionelle Vorkehrungen gestärkt werden. Dazu sind die Antidiskriminierungsstellen und -verbände mit weiteren Kompetenzen und Befugnissen auszustatten. Dazu gehört insbesondere ein Verbandsklagerecht, mit dem sie auch gegen Diskriminierungen ohne identifizierbares Opfer vorgehen können.

Betriebs- und Personalräte schulen

Bei der Einführung und Nutzung von Algorithmen im Personalmanagement sind die Beteiligungsrechte und Informationsansprüche des Betriebs- oder Personalrats gemäß Betriebsverfassungsgesetz zu berücksichtigen. Den Betriebsräten kommt demnach auch die Aufgabe zu, über die Einhaltung von Diskriminierungsverboten zu wachen. Sie haben bei Verstößen ein auf Beseitigung oder Unterlassung gerichtetes Klagerecht. Um jedoch solche Verstöße beim Einsatz komplexer algorithmischer Systeme überhaupt nachvollziehen zu können, müssen die Akteur*innen der kollektiven Interessenvertretung über ausreichend digitalisierungsbezogene Kompetenzen und Diskriminierungssensibilität verfügen. Es ist daher sicherzustellen, dass Personalvertretungen und Betriebsräte entsprechende Fortbildungen besuchen.

Besondere Anforderungen im öffentlichen Dienst berücksichtigen

Beim Einsatz algorithmischer Systeme im öffentlichen Dienst sind den dort gegebenen regulatorischen Besonderheiten hinsichtlich des Diskriminierungsschutzes Rechnung zu tragen. Gleichstellungsbeauftragte und Personalräte können Diskriminierungsrisiken nur erkennen, wenn die durchgeführten Verfahren nachvollziehbar und transparent sind. Herkömmliche ebenso wie digital gestützte und vollständig automatisierte Verfahren müssen durch entsprechend gestaltete Prozesse, Systeme, Dokumentationen und Personen, die für Diskriminierungsrisiken sensibilisiert sind und auf deren Entdeckung spezialisiert sind, begleitet werden. Auch die Risiken transparenter Systeme können oft nur nach spezifischen (technischen) Schulungen erkannt werden.

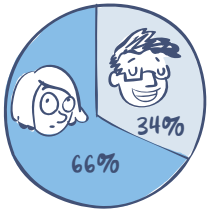
Interdisziplinäre und anwendungsorientierte Forschung fördern

Im Bereich des Machine Learnings und der Data Sciences sollte Forschung zu diskriminierungsfreien algorithmischen Systemen im Personalwesen gefördert werden. Dazu bietet sich beispielsweise auch ein Modellprojekt an, in dessen Rahmen derartige Technologien bei der Personalauswahl erprobt und Kriterien für deren Einsatz formuliert werden.

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

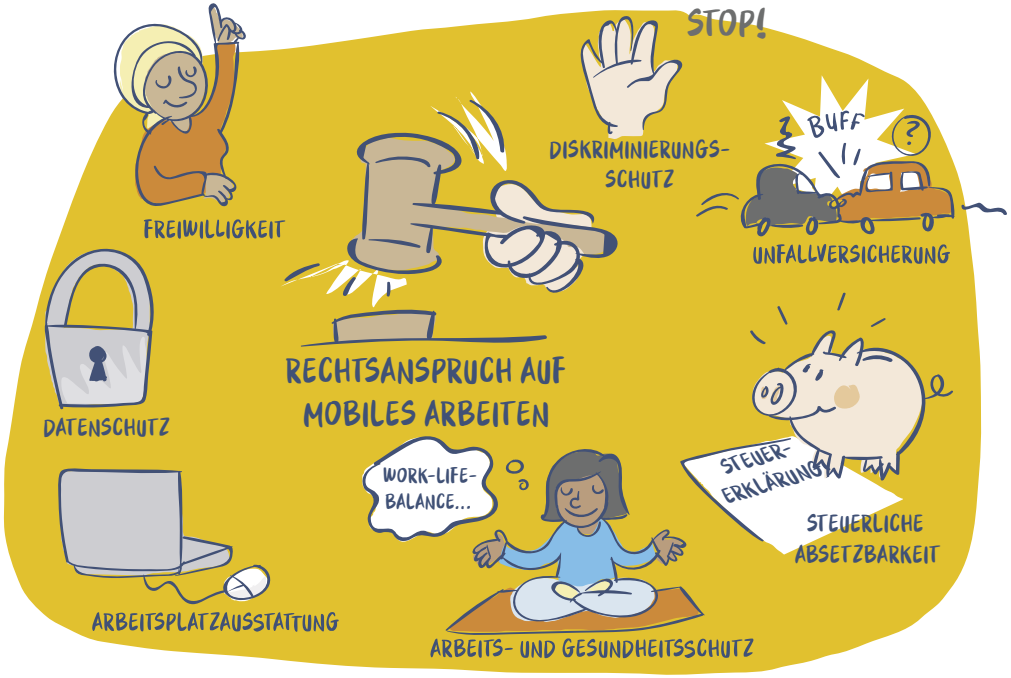
Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

GENDER CARE SHARE*



*Bei Homeoffice wird die Differenz noch größer!

„SWITCHEN" KANN ZUR VEREINBARKEIT BEITRAGEN – ABER STÄNDIGE BERUFLICHE ERREICHBARKEIT KANN AUCH ZU STRESS FÜHREN



Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Selbstsorge ist wesentlich für die Verwirklichungschancen von Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht. Die Frage ist: Wie kann es mit den neuen Möglichkeiten der Digitalisierung gelingen, dass alle Menschen diese Bereiche selbstbestimmt und zufriedenstellend aufeinander abstimmen können?

Digitale Endgeräte, wie Computer oder Smartphones, ermöglichen es, in vielen Berufen, zumindest einen Teil der Tätigkeiten außerhalb der Arbeitsstätte zu erledigen. Sorgearbeit kann dadurch einfacher koordiniert oder unterstützt werden. Damit werden im Zuge der digitalen Transformation die Möglichkeiten von orts- und zeitflexibler Erwerbs- und Sorgearbeit erweitert.

Aktuell übernehmen Frauen in Deutschland einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit für andere. Darunter fallen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit, Ehrenamt sowie unentgeltliche Sorgeaufgaben für Menschen in anderen Haushalten.

Im Zweiten Gleichstellungsbericht wurde der Gender Care Gap als Indikator entwickelt. Er beschreibt die Lücke in der gesamtgesellschaftlichen Zeitverwendung von Männern und Frauen für unbezahlte Sorgearbeit. Das Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht ergänzt diesen um einen neuen Indikator, den Gender Care Share. Dieser beschreibt die Verteilung von Sorgearbeit in heterosexuellen Paarhaushalten und misst den prozentualen Anteil, den Frauen an den innerhalb dieser Paarhaushalte insgesamt anfallenden Stunden für Sorgearbeit leisten.

Der Gender Care Share in Deutschland lag 2017 durchschnittlich bei 66 Prozent, das heißt, Frauen leisteten rund Zweidrittel der anfallenden Sorgearbeit im Haushalt. Homeoffice führt dazu, dass Männer und Frauen mehr Sorgearbeit leisten. Allerdings erhöhen Männer ihre Zeit für Sorgearbeit im Homeoffice um 0,6 Stunden, Frauen jedoch um 1,7 Stunden. Der Gender Care Share steigt im Homeoffice damit auf 67,2 Prozent.

Mobiles Arbeiten – Chance oder Risiko?

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit sowie ihre Aufteilung in Paarbeziehungen werden durch die Digitalisierung beeinflusst. So ist beispielsweise Mobile Arbeit durch digitale Technologien für immer mehr Berufe möglich. Sie kann zur besseren Vereinbarkeit beitragen und somit die Verwirklichungschancen aller Geschlechter erhöhen. Untersuchungen zeigen jedoch, dass der Zugang zu digitalen Geräten und Mobiler Arbeit sich nach Geschlecht unterscheidet. Beispielsweise wurden in einer Studie Beschäftigte an Büroarbeitsplätzen befragt: Fast die Hälfte der Frauen bekommt von Arbeitgeber*innen kein digitales Gerät oder eine entsprechende Ausstattung zur Verfügung gestellt. Dies trifft bei Männern lediglich auf ein Fünftel zu. Eine weitere Zugangsbarriere ist die Arbeitskultur. Frauen befürchten häufiger, sich mit Homeoffice aufs berufliche Abstellgleis zu stellen.

Angehörige einiger Berufsgruppen fallen mitunter aus der Diskussion um Mobiles Arbeiten heraus. Es wird angenommen, dass deren Arbeit keine orts-und zeitflexible Organisation zulässt (beispielsweise medizinisches Personal, Mechaniker*innen, Erzieher*innen). Diese Berufsgruppen vor-

eilig aus Überlegungen zum Mobilen Arbeiten herauszunehmen, minimiert jedoch Verwirklichungschancen in diesen Bereichen. Die Diskussion sollte offen geführt und bedacht werden, dass z. B. auch Medikationspläne, Schichtpläne oder Qualitätsberichte zu Hause verfasst werden können.

Die Corona-Pandemie hat der Digitalisierung einen zusätzlichen Schub gegeben. Verschiedenen Datenquellen zufolge arbeiteten rund 30 Prozent der berufstätigen Mütter und Väter mit Kindern unter 16 Jahren während der Pandemie von zuhause aus. Sowohl Väter als auch Mütter weiteten ihre Betreuungsarbeit während der Pandemie im Homeoffice aus. Durchschnittlich erhöhten Väter ihre Betreuungsarbeit von zwei auf vier Stunden, Mütter erhöhten ihre Betreuungsarbeit von fünf auf siebeneinhalb Stunden pro Tag – das heißt, dass der relative Anstieg bei Vätern deutlich höher ist, Mütter jedoch die höhere absolute Mehrbelastung schultern.

„Switchen“ zwischen den Lebenswelten

Die oben beschriebenen erweiterten Vereinbarkeitsmöglichkeiten durch Digitalisierung bedeuten jedoch auch, dass die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Selbstsorge abnehmen. Das birgt Chancen und Risiken: Das kurzzeitige „Switchen“ zu privaten Aufgaben am Arbeitsplatz, wie zum Beispiel ein Kontakt zur KiTa, kann einerseits zur Vereinbarkeit beitragen; eine ständige berufliche Erreichbarkeit auf dem Handy auch außerhalb des Arbeitsplatzes kann andererseits zu Stress und in der Folge gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

Ähnliches gilt für die unbegrenzte Erreichbarkeit während der Arbeit. Durch Telepflege und digitale Technik in der Wohnung können sich pflegende Angehörige beispielsweise jederzeit per Smartphone über die Situation zuhause informieren lassen. Dies mag sie bei ihrem Vereinbarkeitsspagat entlasten. Gleichzeitig ist das Verschwimmen der Grenzen gerade zwischen häuslicher Pflege und Erwerbsarbeit kritisch zu sehen. Studien zeigen, dass Erwerbsarbeit für pflegende Angehörige oft eine bewusst genutzte Selbstsorgeressource für die Bewältigung der Pflegesituation darstellt.

Damit die erweiterten Informations- und Dienstleistungsangebote rund um die Pflege geschlechterunabhängig genutzt werden können, muss sichergestellt werden, dass alle Menschen mit Sorgeverantwortung gleichermaßen Zugang dazu haben und über die gleichen digitalisierungsbezogenen Kompetenzen verfügen, um sich das Angebot zu erschließen. Eine wichtige Rolle spielen die Pflegekassen im Rahmen ihrer allgemeinen und stärker noch im Rahmen ihrer individuellen Beratungspflicht.

Handlungsempfehlungen

Mobile Arbeit verändert den Alltag vieler Menschen. Damit sie allen zu Gute kommt und sie insbesondere Menschen mit Sorgeaufgaben entlasten kann, ohne dass diese Benachteiligungen in Kauf nehmen müssen, sind gesetzliche Regelungen notwendig.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt:

Mobile Arbeit gesetzlich regeln

Mobile Arbeit ist gesetzlich zu regeln. Die Sachverständigenkommission hat dazu 2020 ein Positionspapier mit konkreten Vorschlägen zu folgenden Bereichen veröffentlicht: Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten verankern und flankieren, Freiwilligkeit Mobiler Arbeit sichern, Arbeits-, Gesundheits-, und Arbeitszeitschutz gewährleisten, Datenschutz gewährleisten, Schutz vor mittelbarer Diskriminierung gewährleisten sowie vor Benachteiligung wegen Inanspruchnahme von Mobiler Arbeit, Arbeitsplatzausstattung und Aufwendungsersatz bereitstellen, Unfallversicherung bei Mobiler Arbeit, insbesondere im Homeoffice verankern und steuerliche Absetzbarkeit erweitern.

Recht auf Wahlarbeitszeit einführen

Ein Recht auf Wahlarbeitszeit ist einzuführen. Alle Beschäftigten sollten die Möglichkeit bekommen, ihre Arbeitszeit flexibel und „vereinbarkeitsförderlich" zu gestalten. Sie sollten die Lage ihrer Arbeitszeit ändern können und die Arbeit für „Vereinbarkeitspausen" – auch kurzfristig – unterbrechen können, um Sorgeverpflichtungen wahrzunehmen. Dafür sind Flexibilisierungsspielräume im Arbeitsrecht zu erweitern. Hierzu gehört auch eine gesetzliche Klarstellung, um ein Recht auf vereinbarkeitsfreundliche Arbeitsorganisation abzusichern.

Wie die Verwirklichungschancen, die durch Switchen denkbar werden, rechtssystematisch verankert werden können, wird in der arbeits(zeit-)rechtlichen Debatte in Deutschland bislang nicht diskutiert. Grundsätzlich ist der Schutz der Familie u.a. verfassungsrechtlich verankert. So wie heute selbstverständlich der Schutz der Gesundheit und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung im Arbeitsverhältnis einfachgesetzlich konkretisiert sind – etwa durch das Arbeitsschutzgesetz bzw. das Datenschutzrecht – muss auch das Recht auf Schutz der familialen Strukturen bzw. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Arbeitsleben einfachgeseztlich verankert werden.

Gesundheitsschutz für flexible Arbeit gewährleisten

Flexible Arbeitsformen und die daraus resultierenden Entgrenzungen sind ambivalent. Sie können der Vereinbarkeit dienen und gleichzeitig gesundheitliche Risiken durch Stress und Mehrbelastung mit sich bringen. Die Ambivalenz flexibler Organisationsformen für die Gesundheit der Beschäftigten ist im Rahmen des geltenden Arbeitsschutzes, der betrieblichen Gesundheitsförderung, der Qualifizierung von Führungs- und Personalverantwortlichen und der Unterrichtung von Beschäftigten zu behandeln. Unter dem Dach des betrieblichen Gesundheitsmanagements gilt es, eine menschengerechte Arbeitsumweltgestaltung voranzubringen um Flexibilisierungsinstrumente gesundheitsgerecht verfügbar zu machen.

Vereinbarkeitsförderliche Inanspruchnahme von Sozialleistungen erweitern

Zu prüfen ist, inwieweit die gesetzlichen Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auch denjenigen zugutekommen können, die mit ihrer Erwerbsform (beispielsweise im Bereich Plattformökonomie) bislang nicht in den Geltungsbereich der genannten Gesetze fallen. Zudem sollten Pflegekassen gesetzlich dazu verpflichtet werden, auf eine vereinbarkeitsförderliche Leistungsgewährung hinzuwirken.

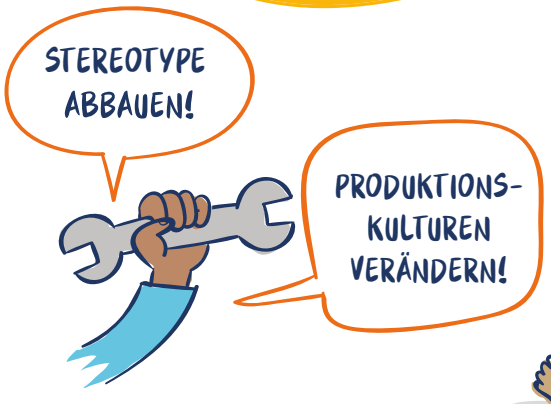
DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Geschlechterstereotype und Soziale Medien

STRUKTUREN, DIE GESCHLECHTERSTEREOTYPE FESTIGEN:

STEREOTYPE WERDEN VERSTÄRKT

SOZIALE MEDIEN SIND ÜBERALL UND WERDEN NACH GESCHLECHT UNTERSCHIEDLICH GENUTZT



MEDIENKOMPETENZ

Geschlechterstereotype und Soziale Medien

Soziale Medien sind ein relativ neues, stark wachsendes und dennoch wenig untersuchtes Phänomen. Soziale Medien bilden die Vielfalt der Geschlechterbilder bislang nicht ausreichend ab, sondern transportieren größtenteils traditionelle Bilder von Männern und Frauen. Um vielfältige Geschlechterbilder in den Sozialen Medien zu stärken, gilt es, Vorbilder und positive Beispiele zu fördern, Produktionskulturen zu verändern und Medienbildung auszubauen.

Soziale Medien sind digitale Netzwerke, in denen Nutzer*innen soziale Beziehungen pflegen, Informationen veröffentlichen und diese teilen können. So können sie Inhalte (Content) im Internet nicht mehr nur passiv konsumieren, sondern aktiv mitgestalten. Soziale Medien werden beispielsweise für Freizeitaktivitäten, für die politische Meinungsbildung und zur Jobsuche genutzt.

Soziale Medien haben mittlerweile eine große gesellschaftliche Bedeutung. In Deutschland nutzen sie 43 Millionen Menschen. In einer Studie der Initiative D21 gaben 39 Prozent der befragten Männer und 34 Prozent der befragten Frauen an, dass man in bestimmten Apps oder Sozialen Medien vertreten sein müsse, um keine beruflichen oder privaten Nachteile zu erleiden.

Die Nutzung von Sozialen Medien variiert je nach Geschlecht und Alter: Youtube nutzen in Deutschland 95 Prozent der Männer und 68 Prozent der Frauen im Alter von 14-29 Jahren mindestens wöchentlich. Instagram wird von 71 Prozent der weiblichen und 59 Prozent der männlichen Jugendlichen mehrmals wöchentlich oder täglich genutzt. TikTok ist das Medium mit den jüngsten Nutzer*innen: Es hatte 2019 eine Million Nutzer*innen zwischen 6-19 Jahren. Twitter dagegen wird vor allem von jungen Erwachsenen zwischen 20-30 Jahren genutzt, von Männern etwas häufiger als von Frauen.

(K)ein Platz für Vielfalt

Soziale Medien ermöglichen Interaktion und Gestaltung. Sie eröffnen Raum für vielfältige Darstellungen von Geschlecht und (politischen) Meinungen. Ein Beispiel für ein erfolgreiches Projekt in diesem Bereich ist das Gendermagazin www.meintestgelaende.de, das Jugendliche dazu einlädt, eigene Beiträge zu Geschlechterfragen zu produzieren. Soziale Medien können außerdem einen Zugang zu Communities und Safe Spaces bieten, die den Austausch ermöglichen, Zugehörigkeitsgefühle sowie positives Feedback vermitteln und das Selbstwertgefühl steigern können. LSBTIQ+-Jugendliche und (junge) Erwachsene erfahren in Sozialen Medien eine geschlechtliche und/oder sexuelle Repräsentation – beispielsweise durch nichtbinäre Influencer*innen –, die sie offline unter Umständen nicht erfahren.

Dennoch spiegeln Soziale Medien keineswegs die Vielfalt der Geschlechter, sondern transportieren größtenteils traditionelle Bilder von Männern und Frauen.

Bildbasierte Plattformen wie Instagram (re-)produzieren geschlechtlich normierte Körperbilder. 94 Prozent der Frauen und 87 Prozent der Männer nehmen mindestens eine Optimierung vor. Das heißt, dass das Foto vor dem Posten mit Filter-Apps bearbeitet wird, um sich einem weiblichen oder männlichen Schönheitsideal anzupassen. Eine wichtige Rolle hierbei spielen Influencer*innen, also Personen, die die Nutzung Sozialer Medien als Selbstvermarktungs-

strategie betreiben. Diese dienen Nutzer*innen, die ihnen „folgen“ (Follower), häufig als Vorbilder in dem, was sie tun und welche Produkte sie bewerben. Hashtags wie #fitspiration oder #thinspiration, unter denen Menschen Bilder ihrer scheinbar optimalen Körper posten, können schlimmstenfalls zu Schäden an der psychischen und körperlichen Gesundheit führen und zum Beispiel Essstörungen oder Muskelsucht befördern. Es gibt jedoch auch kritische Auseinandersetzungen mit solchen Phänomenen: Beispiele sind Hashtags wie #nofilter, #bodypositivity oder #fatpositivity. Auch zahlreiche Organisationen, die sich mit Themen wie Feminismus, Vielfalt, Antirassismus und Homophobie auseinandersetzen, nutzen Soziale Medien als zentrale Kommunikationsinstrumente und setzen so kritische Akzente. Beispiele hierfür sind www.maedchenmannschaft.net, www.missy-magazine.de oder „Pink Stinks“.

Ursachen der Einseitigkeit

In der Forschungsliteratur werden derzeit vier zentrale Probleme als Ursachen der nach wie vor dominierenden Geschlechterstereotype in Sozialen Medien, benannt:

- Stereotype Darstellungen von Geschlecht werden durch Werbung finanziell gefördert. Beispielsweise refinanzieren sich weibliche Influencer*innen besser als Partnerinnen von Mode- und Kosmetikunternehmen als durch Kooperation mit der Gaming-Industrie.
- Diskriminierende Empfehlungsalgorithmen verstärken Stereotype. So werden beispielsweise bei der Bildvorschau von Twitter *weiße* Gesichter häufiger angezeigt als Gesichter Schwarzer Personen.
- Die Produktionskulturen von Sozialen Medien sind immer noch männlich dominiert, was sich auch in den Inhalten abbildet. Männlich produzierte Inhalte sind Standard, genau wie in traditionellen Medien.
- Menschen, die traditionellen, heterosexuellen und binären Geschlechterbildern nicht entsprechen, werden durch digitale Gewalt verdrängt und in ihrer freien Entfaltung und Meinungsäußerung beeinträchtigt.

Handlungsempfehlungen

Derzeit bilden sich die Vielfalt der geschlechtlichen Entwürfe und Lebensweisen in den Sozialen Medien zu wenig ab. Geeignete Maßnahmen müssen nicht nur auf individueller, sondern vor allem auf struktureller Ebene ansetzen.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt unter anderem:

Vorbilder und positive Beispiele fördern

Besonders junge Menschen brauchen vielfältige Darstellungen von Geschlecht, Körpern und Lebensentwürfen, an denen sie sich orientieren können. Daher sind Projekte und Kampagnen, die dies vermitteln, zu fördern.

Produktionskulturen verändern

Produktionskulturen in den Sozialen Medien sind von Sexismus und Diskriminierung geprägt. Daher müssen Maßnahmen wie Verhaltenskodizes und Verfahren für gleichberechtigte Teilhabe entwickelt und in der digitalen Medien- und Werbebranche umgesetzt werden.

Empfehlungsalgorithmen prüfen und regulieren

Es ist dringend notwendig, die Empfehlungsalgorithmen Sozialer Medien weniger geschlechterverzerrend und diskriminierend zu gestalten. Zu prüfen ist, wie der Einsatz von Empfehlungsalgorithmen prinzipiell gekennzeichnet und umgesetzt werden kann. Hersteller∗innen von Diensten und Software, die Empfehlungsalgorithmen enthalten, müssen mithilfe geeigneter Tests sicherstellen, dass das geschlechterbezogene Diskriminierungspotenzial minimal ist, Testverfahren wie -ergebnisse müssen vor dem Kauf bzw. der Nutzung transparent eingesehen werden können.

Medienbildung ausbauen

Vor allem junge Nutzer∗innen benötigen Medienkompetenz. Entsprechende Angebote sollten die Reflexion von Geschlechterrollen beinhalten und Bodypositivity, also einen positiven Bezug zum eigenen Körper, vermitteln. Des Weiteren müssen sie einen reflektierten Umgang mit Sozialen Medien ermöglichen. Da viele Nutzer∗innen Sozialer Medien Schüler∗innen sind, müssen Schulen, Lehrkräfte und Eltern adressiert werden.

Schutzmechanismen ausbauen

Es bedarf enger rechtlicher Vorgaben für Plattformen, damit nachweislich krankheitsfördernde Social-Media-Inhalte wie beispielsweise die Pro-Ana-Bewegung stärker reguliert werden. Der gesetzliche Kinder- und Jugendmedienschutz muss auf die heutige digitale Medienrealität ausgerichtet werden und benötigt dafür strukturelle Voraussetzungen.
Zusätzlich sind geschützte öffentlich-rechtliche und pädagogisch betreute Räume in Sozialen Medien weiter auszubauen, in denen sich Menschen jenseits von Geschlechterstereotypen und in ihrer Vielfalt artikulieren, positionieren und mit Peers austauschen können.

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Geschlechtsbezogene digitale Gewalt

EINE NEUE QUALITÄT DER GEWALT

Geschlechtsbezogene digitale Gewalt

Viele Formen und Instrumente, mit denen geschlechtsbezogene Gewalt ausgeübt wird, wurden erst mit der Digitalisierung möglich. Daher kann von einer neuen Qualität der Gewalt gesprochen werden, die neue Herausforderungen mit sich bringt.

Geschlechtsbezogene digitale Gewalt kommt in allen gesellschaftlichen Bereichen vor und geht weit über Hassrede (Hate Speech) in den Sozialen Medien hinaus. Sie ist durch einige Besonderheiten gekennzeichnet: Daten sind langlebig („Das Netz vergisst nichts"), leicht replizierbar und (kommerziell) schnell verbreitbar. Raum- und Zeitbarrieren werden durchbrochen, Anonymität und Identitätsdiebstahl erschweren die Verfolgung von Übergriffen, Internationalität und Verschleierungsmöglichkeiten fordern die Regulierung und Rechtsverfolgung heraus. Diese Besonderheiten gilt es, bei ihrer Bekämpfung zu berücksichtigen.

Digitale geschlechtsbezogene Gewalt – ein sehr reales Problem

Digitale Gewalt ist kein von analoger Gewalt losgelöstes Phänomen, sondern setzt diese fort und ergänzt sie. Viele Instrumente, mit denen digitale Gewalt ausgeübt wird, sind neu und führen dazu, dass die Übergänge zwischen dem „virtuellen" oder digitalen Raum und dem „realen" oder materiellen Raum verschwimmen. Dies lässt sich etwa am Beispiel der Videoüberwachung einer Wohnung per Handy-App illustrieren.

Gewalt mittels digitaler Technik und im digitalen Raum, schränkt die Verwirklichungschancen insbesondere für Frauen massiv ein: im privaten Leben, im Erwerbsleben und hinsichtlich der Teilhabe an der demokratischen Willensbildung und -äußerung. Darstellen lässt sich dies anhand von vier gesellschaftlichen Bereichen:

Politik und Ehrenamt

Plattformen wie Facebook und YouTube oder der Kurznachrichtendienst Twitter bieten die Möglichkeit, sich öffentlich zu äußern, mit Gleichgesinnten zu vernetzen und politisch zu agieren. Der digitale Raum ist zu einer essenziellen Voraussetzung für Meinungsfreiheit und demokratische Teilhabe geworden. Gleichzeitig erfahren gerade Frauen im Internet digitale Gewalt. Eine besonders verbreitete Form ist die Hassrede. Frauen erhalten häufiger als Männer Kommentare, die nicht ihre Meinung, sondern sie als Person angreifen. Neben Einzelpersonen, gegen die sich der Frauenhass richtet, werden oft auch Gleichberechtigung und gleiche Verwirklichungschancen der Geschlechter als politische Ziele angegriffen und diskreditiert. Hier sind auch Menschen betroffen, die sich beruflich nicht oder wenig im Netz bewegen wie beispielsweise Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

Gleichzeitig kann digitale Technik eingesetzt werden, um vor Gewalt zu schützen. In der Schweiz gibt es beispielsweise ein Projekt, das einen Algorithmus namens „Bot Dog" nutzt, um Hate Speech auf Zeitungsplattformen und in Social Media aufzuspüren; Mitglieder der Projekt-Community versuchen dabei Hate Speech zu entschärfen, etwa durch gezielte sachlich begründete Gegenreden, und damit andere Diskussionsteilnehmende zu ermutigen, das Gleiche zu tun.

Erwerbsarbeit und Öffentlichkeit

Mit der Entwicklung digitaler Arbeits- und Kommunikationsmittel verändert sich geschlechtsbezogene Gewalt im Berufsleben und tritt in neuen Formen auf. So zeigt eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz heute zunehmend in Form von Cyberbelästigung (Cyberharassment) geschieht. Dabei handelt es sich zum Beispiel um E-Mails oder Messenger-Nachrichten mit sexualisierten oder pornografischen Inhalten.

Alle Menschen, die das Internet beruflich oder kommerziell nutzen, sind so dem Risiko von Entwürdigung, Belästigung und Gewalt durch Hasskommentare und gezielte Hasskampagnen ausgesetzt. Betroffen sind insbesondere Influencer∗innen oder Journalist∗innen, die sich öffentlich exponieren und eine breite Rezeption im Netz erfahren. Weibliche YouTuber∗innen erhalten im Vergleich zu männlichen z. B. mehr negative Videokommentare (inklusive sexistischer, rassistischer und sexuell aggressiver Hassrede).

Geschlechtsbezogene digitale Gewalt wirkt im Berufsleben als Platzanweisung und als Mittel zur Stabilisierung tradierter Geschlechterrollen. Dabei bringt sie neben den seelischen und psychischen Folgen auch wirtschaftliche Einbußen für die Betroffenen mit sich. Diese können erheblich sein, wenn beispielsweise Auszeiten, Berufs- oder sogar Identitätswechsel notwendig werden.

Sozialer Nahraum

Im sozialen Nahraum wird digitale Gewalt v. a. ausgeübt, um sich Menschen – meist Frauen – verfügbar zu machen und sie zu kontrollieren. Häufig stammen hier die Täter∗innen aus dem sozialen Umfeld, zum Beispiel Expartner∗innen, Familienmitglieder oder „Freunde“. Dies geschieht beispielsweise mittels unerwünschter Kontaktaufnahme über E-Mail oder Messenger. Weiter wird damit gedroht, persönliche Daten oder Bilder zu veröffentlichen („Doxing“, „Revenge-Porn“). Identitätsdiebstähle und die Erstellung von Fakeprofilen sind ebenfalls Varianten digitaler Gewalt.

Digitale Kontrolle mittels Stalkerware spielt mittlerweile eine große Rolle im Kontext von Beziehungsgewalt. Spy-Apps auf internetfähigen Geräten wie Smartphones oder Laptops ermöglichen Angreifer∗innen eine nahezu unbegrenzte Überwachung ihres Opfers. Hier wird Gewalt durch Technik dynamisiert.

Eine Sonderstellung nimmt in verschiedener Hinsicht die Gaming-Branche ein. Für die Gaming-Branche und den E-Sport (elektronischen Sport) mehren sich Veröffentlichungen, die von sexueller Belästigung, Übergriffen und einer problematischen Umgangskultur, die insbesondere Frauen treffen, berichten. Manchen Unternehmen der Branche wird eine männliche „Kumpelkultur“ bescheinigt, die hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf digitale Gewalt dringend reformbedürftig sei.

Öffentlicher Raum

Wie Übergriffe im realen öffentlichen Raum und digitale Gewalt zusammenwirken können, zeigen die Beispiele des Voyeurismus und ungewollter intimer Bildaufnahmen von Frauen. Beides sind keine neuen Phänomene. Digitale Technologie fügt ihnen aber eine neue Dimension geschlechtsbezogener Gewalt hinzu. Digitale Kameras sind allgegenwärtig und so klein, dass sie leicht unentdeckt bleiben; mit ihnen können Täter*innen sehr einfach unbefugt Bildaufnahmen oder Filme erstellen und im Internet unerlaubt massenhaft verbreiten. Ein bekanntes Beispiel ist das Phänomen des „Upskirting“. Als „Upskirting“ wird bezeichnet, wenn Frauen von ihnen selbst unbemerkt unter den Rock fotografiert wird, um Bildaufnahmen von ihrem Intimbereich zu machen.

Schutz- und Hilfesystem: die Lücke zwischen Gewaltschutz und Cybercrime

Zum Umfang und Ausmaß geschlechtsbezogener digitaler Gewalt besteht großer Forschungsbedarf, um die Ursachen, die Erscheinungsformen und die Verbreitung geschlechtsbezogener digitaler Gewalt zu erfassen und Handlungsstrategien zum Schutz der Betroffenen zu entwickeln. Entsprechende Verpflichtungen der Istanbul-Konvention des Europarats (Art. 11: Datensammlung und Forschung) müssen daher dringend umgesetzt werden.

Besonders brisant ist, dass Expert*innen für geschlechtsbezogene Gewalt noch zu wenig technisches Wissen haben und die Expert*innen für digitale Technik und Cybercrime sich nicht mit geschlechtsbezogener Gewalt auskennen. Selten gibt es Kooperationen zwischen den jeweils zuständigen Stellen. Die Folge sind gravierende Wissenslücken an den Schnittstellen von Technik und Gewalt. Das Gleiche gilt für Fachberatungsstellen, Polizei und Strafverfolgungsbehörden.

Handlungsempfehlungen

Um geschlechtsbezogener digitaler Gewalt entgegenzutreten, ist es wichtig, Maßnahmen zu ergreifen, die die neue Qualität dieser Gewalt berücksichtigen.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt:

Indikatoren für die Erfassung und das Monitoring digitaler Gewalt entwickeln

Bei der Umsetzung der Istanbul-Konvention sollte digitale Gewalt umfassend berücksichtigt und systematisch beobachtet werden (Monitoring). Hierfür müssen messbare Indikatoren entwickelt und eingesetzt werden, um die neue Dimension digitaler Gewalt besser zu fassen und entsprechende, ggf. auch gesetzliche Maßnahmen, ergreifen zu können.

Gewaltschutz- und Hilfesystem anpassen

Das Gewaltschutz- und Hilfesystem ist an die Herausforderungen geschlechtsbezogener digitaler Gewalt anzupassen. In Fachberatungsstellen sowie bei Polizei-, Strafverfolgungs- und Ordnungsbehörden und in der Justiz sind nachhaltige Hilfestrukturen zu schaffen und Kompetenzen in Bezug auf digitale Gewalt auf- und auszubauen. Zudem sind zivilgesellschaftliche Initiativen und Projekte auszubauen und zu fördern werden.

Kommission zum Thema Anonymität versus Identifikation im digitalen Raum einsetzen

Eine wissenschaftlich fundierte und zivilgesellschaftlich begleitete Auseinandersetzung damit, wie Anonymitätsschutz und Rückverfolgbarkeit von Äußerungen neu austariert werden können, ist zu fördern. Dazu kann die Entwicklung dezentraler Registrierungsformate, technischer Sicherungsmaßnahmen und Abwägungsvorgaben gehören. Zu diesem Zweck sollte eine unabhängige Sachverständigenkommission beauftragt werden, die hohe verfahrensrechtliche Sicherungen gewährleistet. Ziel sollte sein, die Weiterverwendung von Identitätsdaten, die mit dem originären Zweck der Sicherung der Meinungsfreiheit nicht mehr vereinbar ist, zu verhindern.

Rechtliche Schutzregelungen erweitern

Plattformbetreibende sind in die Pflicht zu nehmen, Menschen vor (geschlechtsbezogener) digitaler Gewalt zu schützen und den Opferschutz zu stärken. Neben Maßnahmen zur Löschung und Sperrung von Inhalten sind Maßnahmen zu ergreifen, um Täter*innen besser ermitteln und strafrechtlich zur Verantwortung ziehen zu können. Dazu muss das Netzwerkdurchsetzungsgesetz verfassungsgemäß nachgebessert werden. Hate Speech im digitalen Raum sollte als Beleidigungsdelikt auch ohne Strafantrag der verletzten Person verfolgt werden können. Zudem müssen Verbandsklagen und Prozessstandschaften ermöglicht werden. Für die Opfer von Hate Speech sind erweiterte Entschädigungsregelungen einzuführen.

Schutzschirm bei digitaler Gewalt ausgestalten und etablieren

Es sollte geprüft werden, ob und wie Menschen, die von geschlechtsbezogener digitaler Gewalt betroffen sind oder ein diesbezüglich hohes Risiko haben, zügig und ohne hohen bürokratischen Aufwand geschützt werden können. Dies könnte beispielsweise auf Basis einer Risikoanalyse durch

eine unabhängige Stelle geschehen, die gemeinsam mit der betroffenen Person, mit Behörden und Firmen die notwendigen Schritte einleitet, wie die Sicherung von Beweismitteln, das Löschen von Hasskommentaren, das Schützen verifizierter Accounts sowie die Veranlassung einer zügigen Melderegistersperrung.

Hybride Verfahren zur Aufdeckung von Hate Speech entwickeln und einsetzen

Forschung sollte gefördert werden, die der Frage nachgeht, inwieweit es möglich ist, mittels eines algorithmengesteuerten Detektors oder hybrider Verfahren (Interactive Machine Learning) Hate Speech zu löschen, ohne die Meinungsfreiheit einzuschränken (Overblocking).

Arbeitsschutz weiterentwickeln

Der Arbeitsschutz ist mit Blick auf digitale Gewalt weiterzuentwickeln. Dafür muss u. a. klargestellt werden, dass Cyberbelästigung sowie andere Formen sexueller Belästigung im Erwerbsleben unter den Schutz vor Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fallen. Zudem sind Schutzlücken im Geltungsbereich des AGG zu schließen, beispielsweise im Hinblick auf (digitale) sexuelle Belästigung gegenüber (Solo-)Selbstständigen.

Technikgestaltung gegen digitale Gewalt einsetzen

Softwarefirmen und Technologieanbieter*innen müssen stärker in die Pflicht genommen werden, geschlechtergerechte, partizipative Technikentwicklung und -gestaltung als Maßnahmen gegen digitale Gewalt zu nutzen. So können Missbrauchs-, Gewalt und Überwachungsgefahren neuer Technologien abgeschätzt, Bedrohungspotenziale frühzeitig im Entwicklungsprozess identifiziert sowie Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Cyberstalking bekämpfen

Zu prüfen ist, ob und wenn ja, welche Stalking-Apps verboten werden sollten und wie Schritte für entsprechende Verbote in die Wege geleitet werden können.
Zudem sollten Programmierer*innen und Entwickler*innen dazu verpflichtet werden, für legale Monitoringsoftware, die für die Überwachung und Anwendung digitaler Gewalt missbraucht wird, Vorkehrungen zu treffen, um diese Nutzungsmöglichkeiten auszuschließen. Dazu gehört beispielsweise, bei Updates über die Unzulässigkeit bestimmter Nutzungsformen zu informieren.

Gewaltfreie Gamingkultur entwickeln

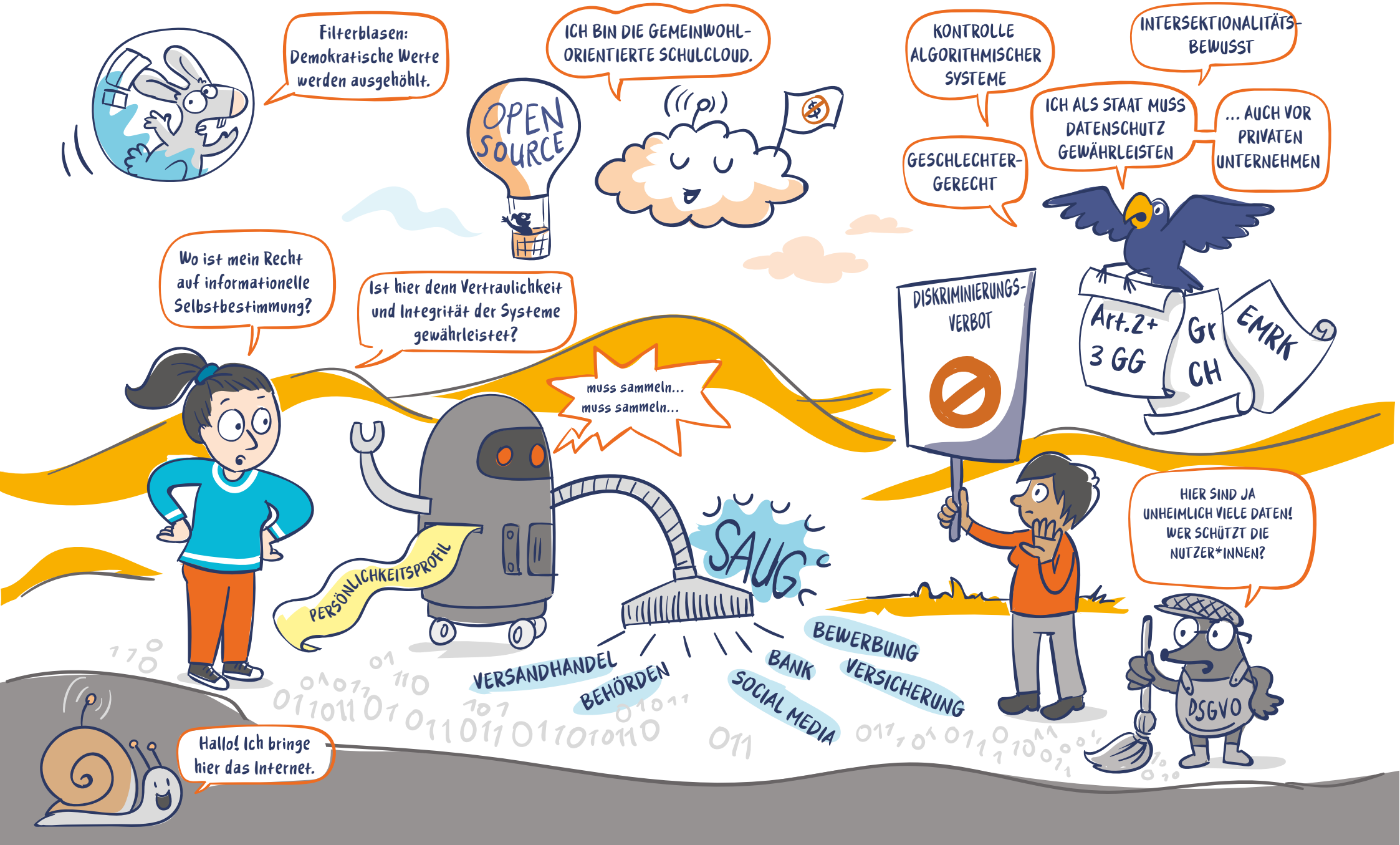
Unternehmen und Plattformen in der Gaming-Branche sollten daran arbeiten, ihre grundlegenden kulturellen Normen zu verändern. An erster Stelle muss die (Selbst-)Verpflichtung von Betreibenden stehen, eine faire, diskriminierungsfreie Gamingkultur zu befördern. Gestaltungsmaßnahmen auf Plattformen und in Spielumgebungen können Gewalt und Diskriminierung minimieren. Spieleunternehmen und Plattformbetreibende sollten die Interaktionsmöglichkeiten um Funktionen, die Schutz vor Belästigungen, Übergriffen und gewaltvollem Verhalten bieten, erweitern.

Upskirting-Verbot evaluieren

Die Umsetzung des neu in StGB aufgenommen § 184k, „Bildaufnahme des Intimbereichs“, ist zu evaluieren und eine Erweiterung des Verbots auf Bildaufnahmen unbekleideter Körper zu prüfen.
Zu prüfen ist grundsätzlich, wo weitergehende Regelungen für den Bereich der sexuellen Belästigung und digitalen Gewalt geboten sind. Juristisch zu klären ist insbesondere, ob digitale Gewalt wie das Upskirting zukünftig als sexuelle Belästigung definiert werden sollte, auch wenn dabei keine körperliche Berührung erfolgt.

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Daten und Grundrechte

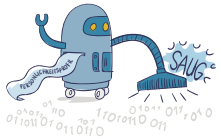


Daten und Grundrechte

*Alle Menschen haben unabhängig von ihrem Geschlecht das Recht selbst zu bestimmen, welche Informationen sie über sich und ihr Leben anderen zur Verfügung stellen. Persönliche Daten dürfen nicht genutzt werden, um Menschen wegen ihres Geschlechtes, ihrer Abstammung, ihrer Rasse, ihrer Sprache, ihrer Heimat und Herkunft, ihres Glaubens, ihrer religiösen oder politischen Anschauungen oder ihrer Behinderung zu benachteiligen. Der Staat ist verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung auch im digitalen Raum zu fördern und spezifische Gruppen vor Benachteiligungen auch durch private Akteur*innen besonders zu schützen.*

Online einkaufen, Geld überweisen oder sich auf eine Stelle bewerben: Bei allen Aktivitäten im Netz werden personenbezogene Daten gesammelt, gespeichert und verarbeitet. Ein Großteil dieser Daten wird z. B. in den Sozialen Medien gesammelt. Ohne das Wissen der Betroffenen können so ganze Persönlichkeitsprofile zusammengestellt und verbreitet werden, ohne dass nachzuvollziehen ist, wo, zu welchen Zwecken und wie lange diese Daten gespeichert und weiterverarbeitet werden.

Zwei Grundrechtsnormen gewährleisten den Schutz persönlicher Daten der Bürger*innen: das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und das Recht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme (IT-Sicherheits-Grundrecht). Diese Grundrechte sind abgeleitet aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht, das sich aus dem Schutz der Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 GG) und dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 1 GG) ergibt. Aus diesen Grundrechten ergibt sich ein Recht auf Datenschutz. In der Europäischen Grundrechtecharta ist im Artikel 8 ebenfalls der Schutz personenbezogener Daten verankert. Die von der EU erlassene Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) beinhaltet konkrete Regelungen zum Schutz dieses Rechts.



Die Grundrechte werden durch Art. 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes auf besondere Weise ergänzt und konkretisiert. Zum einen wird hier Diskriminierung u. a. wegen des Geschlechtes, der Abstammung, aus rassistischen Gründen, der Sprache, Heimat und oder Herkunft verboten. Zum anderen wird der Staat verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und spezifische Gruppen vor Benachteiligungen durch Private besonders zu schützen. Datenschutz muss also auch den Schutz vor (geschlechtsbezogener) Diskriminierung gewährleisten.

Die Gewährleistung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung und des IT-Sicherheits-Grundrechts in Kombination mit Art. 3 Abs. 2 und 3 GG muss in der Praxis stets neu überprüft werden. Staat und Privatunternehmen entdecken immer wieder neue Möglichkeiten, die Unmengen an digitalen Daten zu verwerten, die im Netz anfallen. An das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist zudem das Recht auf informationelle Selbstdarstellung gekoppelt: Demnach wird jeder Person die grundsätzliche Freiheit garantiert, selbst zu bestimmen, welches Persönlichkeitsbild sie von sich vermittelt. Wenn in algorithmischen Systemen etwa statistische Werte und personenbezogene Daten einer Person kombiniert werden, kann diese Freiheit eingeschränkt werden. So kann beispielsweise das Erstellen von Profilen und die gezielte Verknüpfung von Metadaten das Recht auf informationelle Selbstbestimmung von Personen gefährden, die etwa aufgrund ihrer sexuellen Orientierung in den Sozialen Medien bewusst ein Pseudonym verwenden, um sich vor Hasskommentaren zu schützen.

Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung beinhaltet dabei auch, dass Menschen diskriminierungsfrei Zugang zu Diskursen innerhalb digitaler Medien wie sozialen Plattformen haben und diese nutzen können. Demzufolge ist beispielsweise die vermeintlich kostenfreie Bereitstellung von digitalen Möglichkeiten problematisch, wenn diese tatsächlich durch die Erhebung, Zusammenführung, Rekombination, Auswertung und Weitergabe persön-

licher Daten gegenfinanziert wird, wie das im Daten-gegen-Dienst-Modell der Fall ist. Besonders brisant ist es, wenn IT-Infrastrukturen fehlen und in Bildungseinrichtungen kommerzielle Anwendungen genutzt werden, die personenbezogene Daten von Schüler∗innen nicht schützen, da sie teilweise anderen Rechtsbedingungen als denen des europäischen Rechtsraums unterliegen. Zudem fehlen gemeinwohlorientierte Plattformen, die demokratische Teilhabe im Netz ermöglichen und Diskriminierung verhindern. Eine Gefährdung von Grundrechten und demokratischen Grundlagen des Staates kann zudem durch die Bildung von sogenannten Filterblasen oder auch Fragmentierungen innerhalb der Sozialen Medien entstehen. Diese werden durch Empfehlungsalgorithmen und die Möglichkeit eines einseitigen und unkritischen selektiven Medienkonsums im Netz begünstigt.

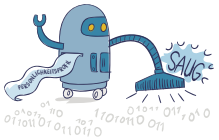
Handlungsempfehlungen

Auch im digitalen Raum muss der Schutz vor Diskriminierungen und die Förderung von Gleichstellung gewährleistet werden. Dafür ist insbesondere ein umfassender Datenschutz notwendig, der nicht nur rechtliche Regelungen, sondern auch technische Maßnahmen wie z. B. Datenzugriffsrechte oder Verschlüsselungen einbezieht, so dass Daten beispielsweise nicht für unautorisierte Dritte zugänglich sind oder verfälscht werden können.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt:

Empfehlungen der Datenethikkommission gleichstellungsorientiert umsetzen

Die Empfehlungen des Gutachtens der Datenethikkommission der Bundesregierung, vorgelegt am 23.10.2019, werden unterstützt. Hervorzuheben sind vor allem Hinweise auf die Minimierung von Diskriminierungsrisiken im Umgang mit Daten und beim Einsatz algorithmischer Systeme. Die Empfehlungen müssen zeitnah und gleichstellungsorientiert umgesetzt werden.



Umfassende Kontrolle algorithmischer Systeme sicherstellen

Aufgrund der Vielfalt möglicher Ursachen diskriminierender Effekte beim Einsatz algorithmischer Systeme sind umfassende Kontrollen notwendig. Dabei müssen die Datenbasis eines algorithmischen Systems (Inputkontrolle), deren Auswertung durch Algorithmen (Algorithmenkontrolle) sowie die darauf aufbauende Entscheidung des algorithmischen Systems (Outputkontrolle) kontrolliert werden. Dies gilt insbesondere bei automatisierten Profilbildungen und Überwachungen, unabhängig davon, ob staatliche oder private Akteur∗innen ein algorithmisches System einsetzen.

Staatlichen Schutzauftrag im Sinne der Grundrechte wahrnehmen

Um der objektiv-rechtlichen Wertedimension im Kontext der datenschutzrelevanten Grundrechte gerecht zu werden, muss nicht nur die digitale Infrastruktur, sondern auch eine Praxis des Umgangs mit Daten gefördert werden, die weder zu einer allumfassenden Verstaatlichung noch zu einer allumfassenden Vermarktlichung personenbezogener Daten führt. Datensparsamkeit, eine starke Zweckbindung, IT-Sicherheit, Dezentralisierung und die Beschränkung der Nutzung von Daten dienen einer solchen Umsetzung.

Forschung intensivieren und IT-Sicherheit stärken

Die Forschung zur Realisierung von Grundrechten im Zuge der Digitalisierung muss gefördert werden. Hierbei sind Ungleichheitskategorien wie das Geschlecht zu fokussieren. Insbesondere das Recht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme als sogenanntes IT-Sicherheits-Grundrecht wurde bislang im Hinblick auf Gehalt und Wirkungen vernachlässigt. Die Bundesregierung, Landesregierungen und staatliche Einrichtungen haben darauf hinzuwirken, dass die Bedeutung von Authentizität, Vertraulichkeit und Zugriffsschutz erkannt und umgesetzt werden. Dies beinhaltet: Initiativen der EU zum Schutz der IT-Sicherheit zu unterstützen; kryptografischen Schutz vor

unberechtigtem Zugriff zu verstärken; Forschung im Bereich der angewandten IT-Sicherheit und des Datenschutzes finanziell und strukturell auszubauen sowie den Einbau gezielter Sicherheitslücken zur Nutzung für staatliche Zwecke zu verhindern.

Vergabe öffentlicher Aufträge an Datenschutz und IT-Sicherheit orientieren

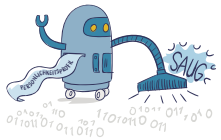
In die Vergabepraxis und –vorgaben der öffentlichen Hand ist aufzunehmen, dass digitalisierte Dienste, Produkte, Soft- und Hardware diskriminierungsfrei sind und dass sie mit Datenschutz und IT-Sicherheit nicht nur konform sind, sondern beides fördern.

Infrastruktur schaffen sowie Dienste und Produkte fördern, die mit Datenschutz und IT-Sicherheit konform sind

Öffentliche Institutionen sollten eine an den Grundrechten orientierte Infrastruktur bereitstellen. Dazu gehört eine am Gemeinwohl orientierte, geschlechtergerechte sowie intersektionalitätsbewusste Plattform digitaler Grundversorgung und politischer Partizipation. In Schulen und Bildungseinrichtungen sind Anwendungen einzusetzen, die Datenschutz und IT-Sicherheit gewährleisten und eine Weitergabe der Daten von Schüler∗innen und Lehrkräften sowie eine Vernetzung mit kommerziellen sozialen Netzwerken verhindern. Empfohlen wird die Bereitstellung und Nutzung von Open-Source-Anwendungen.
Alternativen zum Daten-gegen-Dienst-Modell sind gezielt zu fördern, damit alle Menschen an der Digitalisierung teilhaben können – frei von der Sorge um Diskriminierung, Ausspähung und mangelnden Schutz.

Institutionen der Wahrung von Datenschutz und IT-Sicherheit für Diskriminierungsaspekte sensibilisieren und entsprechend ausstatten

Aufsichtsbehörden und Datenschutzbeauftragte sind gezielt dafür zu sensibilisieren, dass Datenschutz auch und insbesondere dem Schutz und der Teilhabe benachteiligter Gruppen – etwa Menschen, die dem heteronormativen Geschlechtermodell nicht entsprechen – dient. Bei der Beurteilung von Datenverarbeitungsprozessen sind entsprechende Auswirkungen einzubeziehen. Die zuständigen Behörden sind entsprechend auszustatten.



Bildung, die Datenschutz und IT-Sicherheit gerecht wird, ausbauen und soziale Treffräume erhalten

Bildung zu Datenschutz und IT-Sicherheit sind über den gesamten Lebensverlauf hinweg zu vermitteln, d. h. in der frühen Bildung, in den Schulen sowie in Angeboten der Aus- und der allgemeinen Weiterbildung; die Empfehlung richtet sich auch an den Bund für den Bereich der beruflichen Weiterbildung. Um Fragmentierungen und Filterblasen zu vermeiden, müssen soziale Treffräume in öffentlichen wie privaten Bildungseinrichtungen erhalten werden, in denen verschiedene Lebenswirklichkeiten vorkommen und wahrgenommen werden.

Vorgaben der DSGVO und der ePrivacy-Verordnung einschließlich enger Zweckbindungen proaktiv umsetzen

Die Vorgaben der DSGVO sind proaktiv um- und durchzusetzen. Von Instrumenten ausgreifender staatlicher und privater Datenauswertung (beispielsweise Vorratsdatenspeicherung, Profilbildung, weitreichende Datenaustauschverfahren, Einrichtung zentraler Datensammelstellen) ist abzusehen. Für die Datenverwendungen sind enge Zweckbegrenzungen abzusichern, auch über die DSGVO hinaus. Eine zentrale Datenspeicherung mit vielfältigen Weiterverwendungsmöglichkeiten und geringer Bindung hinsichtlich des Zwecks und der Verarbeitung der Daten wird ausdrücklich abgelehnt. Bei der geplanten ePrivacy-Verordnung der EU soll sich Deutschland für folgende Maßnahmen einsetzen: strikte Opt-In-Lösung für (unbemerkte) Datenauswertungen; strikte Verpflichtung und Haftung der Softwarehersteller∗innen bezüglich Einhaltung von DSGVO und ePrivacy-Verordnung; Privacy-by-Design; effektive und benutzer∗innenfreundliche Do-not-track-Vorkehrungen; Ende-zu-Ende-Verschlüsselung; klare Begrenzung von Profiling und Scoring; Verbot personalisierter, dynamischer Werbung und Preisbildung.

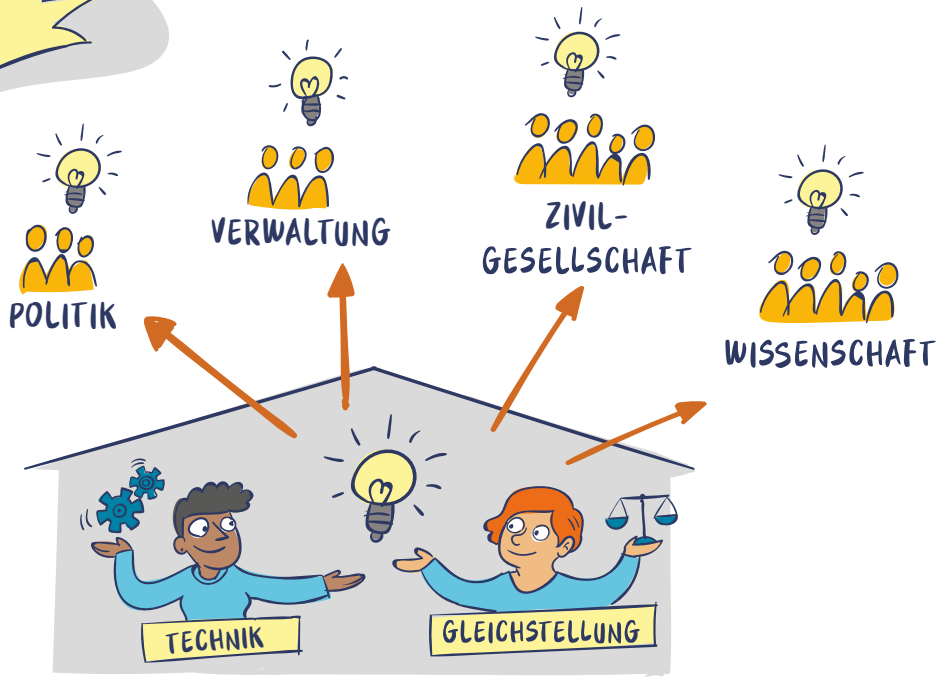
DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Stärkung gleichstellungspolitischer Strukturen und Instrumente

RESSORTÜBERGREIFENDE STRATEGIEN ZUSAMMENDENKEN

GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE GESETZES- UND TECHNIKFOLGENABSCHÄTZUNG

GENDER BUDGETING



BUNDESSTIFTUNG GLEICHSTELLUNG

Stärkung von gleichstellungspolitischen Strukturen und Instrumenten

Die bereits bestehenden gleichstellungspolitischen Instrumente und Strukturen müssen zum einen effektiver genutzt werden und zum anderen den Anforderungen an eine digitalisierte Gesellschaft angepasst werden.

Der digitale Transformationsprozess wirkt sich auf das Leben der Menschen aus: Fragen bestehender Geschlechterungleichheit stellen sich neu und anders. Die Verwirklichungschancen aller Menschen in diesem Prozess zu fördern, ist eine dringliche und herausfordernde Aufgabe. Damit ist einerseits Gleichstellungspolitik als eigenständiges Politikfeld angesprochen, das im Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (BMFSFJ) als zuständigem Ressort verortet ist. Andererseits ist Gleichstellungspolitik immer auch Querschnittspolitik und betrifft daher alle Ressorts.

Für gleiche Verwirklichungschancen: Digitalisierung und Gleichstellung zusammendenken

Bestehende gleichstellungspolitische Instrumente und Strukturen bilden den „Nährboden“, der die Zwiebel versorgt: Sie schaffen die Rahmenbedingungen für die tatsächliche Durchsetzung gleicher Verwirklichungschancen auch im Kontext der Digitalisierung.

Einige Instrumente wurden bereits auf den Weg gebracht. Dazu gehört zum einen die Gleichstellungsberichterstattung, in deren Rahmen das vorliegende Gutachten verfasst wurde. Weitere Bausteine sind die im Juli 2020 veröffentlichte ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie sowie die geplante Bundesstiftung für Gleichstellung.

Andere Instrumente, wie eine geschlechtergerechte Haushaltssteuerung (Gender Budgeting) und gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung, sind nicht systematisch verankert oder werden kaum umgesetzt.

Im Einzelnen stellt sich dies folgendermaßen dar:

Ressortübergreifende Strategien

Die in Art. 3 Abs. 2 GG verankerte Gleichberechtigung von Frauen und Männern betrifft alle politischen Bereiche und damit verbundenen Zuständigkeiten. Dasselbe gilt für die Digitalisierung, die ebenfalls alle gesellschaftlichen Bereiche betrifft.
Daher ist es wichtig, die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie in Verschränkung mit der Umsetzungsstrategie der Bundesregierung „Digitalisierung gestalten“ zu denken und zu realisieren. Auch andere digitalisierungsbezogene Strategien sollten systematisch auf ihre Gleichstellungswirkung hin untersucht und angepasst werden, beispielsweise Strategien zum Thema Künstliche Intelligenz oder digitales Lernen.
Wichtig ist, dass die relevanten Gremien, die mit Digitalisierung befasst sind, geschlechterparitätisch besetzt sind. Nur dann können unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen in deren Arbeit und Entscheidungen einfließen. Dadurch werden diese wirkungsvoller und gerechter.

Die Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission verbinden in diesem Sinne die Themen Gleichstellung und Digitalisierung und bilden eine Grundlage um die jeweiligen Strategien weiter zu entwickeln.

Gender Budgeting

Gender Budgeting zielt darauf, staatliche Einnahmen und Ausgaben gleichstellungsorientiert zu erheben und zu verwenden. Budgetentscheidungen können sich folgenreich auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirken. Im Kontext der Digitalisierung ist dies besonders relevant, da hier erhebliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden.
Das Konjunktur- und Krisenbewältigungspaket „Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken" ermöglichte beispielsweise, Investitionen in die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung, der Sicherheit und neuer Rüstungsprojekte im Rahmen von bis zu zehn Milliarden Euro vorzuziehen. Dies kommt tendenziell Branchen zugute, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind. Für die Pflegebranche mit ihrem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten ist im Milliardenpaket der Bundesregierung hingegen kaum etwas enthalten, obwohl auch sie bei der Digitalisierung Nachholbedarf hat – und bei der Pandemiebekämpfung eine zentrale Rolle spielt.
Das Beispiel zeigt: Ohne eine systematische, wirkungsorientierte und geschlechtergerechte Haushaltspolitik besteht das Risiko, dass sich bestehende geschlechtsbezogene Ungleichheiten verfestigen oder sogar verschärfen.

Gleichstellungsorientierte Gesetzes- und Technikfolgenabschätzung

Folgenabschätzungen sind für gute Gesetzgebung im Allgemeinen und für die Förderung von Verwirklichungschancen im Besonderen relevant. Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzungen werden bislang nur unregelmäßig durchgeführt. Prüfungen sind meist oberflächlich und beziehen sich oft nur darauf, ob geschlechtergerechte Sprache verwendet wurde.
Im Kontext der Digitalisierung gewinnt insbesondere die Technikfolgenabschätzung an Bedeutung, da gerade technologische Innovationen unbeabsichtigte Risiken mit sich bringen können. Ein Beispiel sind Smart-Home-Geräte, die von Stalker∗innen genutzt werden, um Ex-Partner∗innen zu terrorisieren und zu überwachen.
Die Qualität der Technikfolgenabschätzung sollte daran gemessen werden, dass neben technischen Aspekten politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen sowie die Menschen in ihrer Vielfalt berücksichtigt werden. Auch hier ein Beispiel: Crash Test Dummies sind zumeist an Männern orientiert und berücksichtigen u. a. die Sicherheitsbedürfnisse schwangerer Frauen nicht. Dies zeigt sich daran, dass handelsübliche Dreipunktgurte einen Fötus gefährden können. Ein schwedischer Autohersteller bezieht solche Genderaspekte bereits bei der Entwicklung seiner Technologien ein, indem in seinen computersimulierten Testreihen u. a. „schwangere" Dummies genutzt werden.

Institutioneller Wissenstransfer/Bundesstiftung für Gleichstellung

Wissen zur komplexen und äußerst dynamischen digitalen Transformation liegt überwiegend in Disziplinen wie der Informatik vor. Gerade die Zusammenhänge zwischen Gleichstellung und Digitalisierung und die damit verbundenen Chancen und Herausforderungen sind hingegen häufig nicht bekannt. Diese Lücke an wichtigen Schnittstellen unterstreicht die Notwendigkeit des Wissenstransfers. Die geplante Bundesstiftung für Gleichstellung soll das für die Gesellschaft hoch relevante Wissen spezialisierter Fachgebiete u. a. für Verwaltung und Zivilgesellschaft aufbereiten.

Handlungsempfehlungen

Gleichstellungspolitische Strukturen und Instrumente schaffen Rahmenbedingungen für die tatsächliche Durchsetzung gleicher Verwirklichungschancen. Dies gilt auch im Kontext der Digitalisierung.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt:

Gleichstellung und Digitalisierung verzahnen

Die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie ist zu überprüfen, fortzuschreiben und an die digitale Transformation anzupassen. Die Zielvorgaben und die Indikatoren sind anhand der Handlungsempfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichtes zu aktualisieren und zu konkretisieren.
Das Leitprinzip Gleichstellung muss in der nationalen Umsetzungsstrategie „Digitalisierung gestalten“ umgesetzt werden. Die Strategie ist wissenschaftlich zu evaluieren und ein Begleitprojekt zu beauftragen, das die Implementierung des Leitprinzips Gleichstellung in der Digitalisierungsstrategie der Bundesregierung begleitet.
Es sollte geprüft werden, ob die Digitalgremien des Bundes als wesentliche Gremien im Sinne des Bundesgremienbesetzungsgesetzes bestimmt werden (§5 Abs.I BGremBG). Damit ginge einher, dass alle Gremien, die sich mit Digitalisierung beschäftigen, geschlechterparitätisch besetzt werden müssten.
Nicht zuletzt bedarf das BMFSFJ als federführendes Ministerium für Gleichstellung, einer angemessenen personellen und finanziellen Ausstattung um ressortspezifische und -übergreifende Prozesse unterstützen zu können.

Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung vorantreiben

Finanzmittel zur Förderung der Digitalisierung sind gleichstellungsorientiert zu verteilen. Die digitalisierungsbezogenen Ausgaben im Bundeshaushalt 2021 sind im Rahmen einer Gender-Budgeting-Analyse zu untersuchen. Ziel sollte es sein, Richtlinien für kommende Budgetaufstellungen zu entwickeln. Zudem ist ein verpflichtender Gleichstellungscheck zu entwickeln, der auch bei kurzfristigen Maßnahmen wie beispielsweise Konjunkturpaketen, die unter Zeitdruck erarbeitet und beschlossen werden, eine gleichstellungsorientierte Vergabe der Mittel gewährleistet. Grundsätzlich sind bessere Datengrundlagen für Gender-Budgeting-Analysen zu schaffen, da es für eine gleichstellungsorientierte Analyse der Vergabe von Haushaltsmitteln häufig bereits an der Erhebung und Aufbereitung geschlechterdifferenzierter Daten fehlt. Strukturen für die gleichstellungsorientierte Vergabe öffentlicher Mittel sind zu stärken. Die Sachverständigenkommission begrüßt die in der Gleichstellungstrategie angekündigte „Aktualisierung der Arbeitshilfe für Gender-Mainstreaming in (nichtgesetzlichen ausgestalteten) Fördermaßnahmen“.

Gleichstellungsorientierte Gesetzes- und Technikfolgenabschätzung stärken

Die gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung ist zu stärken und verbindlicher zu regeln. Die Sachverständigenkommission unterstreicht die Empfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts, die Anwendung der Arbeitshilfe zur gleichstellungsorientierten Folgenabschätzung für das jeweils zuständige Fachressort verbindlich zu machen sowie die dafür notwendige fachliche Unterstützung bereitzustellen.
Zudem ist eine gleichstellungsorientierte Perspektive in die Technikfolgenabschätzung zu integrieren. Standardisierte Verfahren einer gleichstellungsorientierten Technikfolgenabschätzung wie Checklisten sollten (weiter-) entwickelt und anschlussfähig gemacht werden.

Technikfolgenabschätzung sollte dabei, neben technischen Aspekten, politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen und Genderaspekte bereits bei der Entwicklung von Technologien einbeziehen. Gleichstellungsorientierte Technikfolgenabschätzung sollte mit der beschleunigten Technikentwicklung mithalten, indem sie breit angewendet wird, auch in der Grundlagenforschung.

Gleichstellungsorientierte Perspektive in den Institutionen und Verfahren der Technikfolgenabschätzung strukturell verankern

Die gleichstellungsorientierte Perspektive sollte in den bestehenden Institutionen und Verfahren der Technikfolgenabschätzung strukturell verankert werden. Dies gilt auch für die parlamentarisch-regulative Technikfolgenabschätzung. Beispielsweise sollte das Büro für Technikfolgenabschätzung beim Deutschen Bundestag Genderkompetenz berücksichtigen und fördern, beim Personal und externen Expert*innen.

Digitalisierung als Thema in der Bundesstiftung für Gleichstellung verankern

Mit einer Bundesstiftung für Gleichstellung, die den Aufgaben der Vernetzung, der Bereitstellung von Informationen, der Stärkung der Gleichstellungspraxis vor Ort und der Entwicklung innovativer Gleichstellungsansätze gewachsen ist, lässt sich Gleichstellung auch in der Digitalisierung nachhaltig umsetzen.
In der Bundesstiftung für Gleichstellung ist ein Arbeitsbereich Digitalisierung zu etablieren und mit den für die Aufgaben angemessenen Personal und ausreichenden Ressourcen auszustatten.

Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung im Netz

Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung ist zum Download erhältlich auf der Webseite des BMFSFJ unter https://www.bmfsfj.de/gleichstellungsbericht. Der Bericht setzt sich aus dem Gutachten der Sachverständigenkommission, der Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten und einer Rezeptionsanalyse des Zweiten Gleichstellungsberichts zusammen.

Auf der Seite der Geschäftsstelle finden Sie unter https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de weitere Informationen. Dazu gehören insbesondere Themenblätter, die ausgewählte Aspekte aus dem Gutachten auf wenigen Seiten prägnant vorstellen, alle wissenschaftlichen Expertisen, die Eingang in das Gutachten gefunden haben sowie Dokumentationen von Hearings mit externen Expert*innen, die im Verlauf der Gutachtenerstellung geführt wurden und einen Einblick in die aktuelle Forschungslage zu geschlechter- und digitalisierungsbezogenen Themen geben.

Zum wichtigen Thema der gesetzlichen Regelung von Mobiler Arbeit hat sich die Sachverständigenkommission bereits vor der Veröffentlichung des Gutachtens mit einem eigenständigen Vorschlag positioniert. Diesen finden Sie hier ebenfalls zum Download.

Sie sind herzlich eingeladen, den Aktivitäten der Sachverständigenkommission und der Geschäftsstelle auf Twitter zu folgen. Sie finden uns unter @gleichgerecht.

Die Geschäftsstelle für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Leitung:
Sebastian Scheele, Soziologie
Dr. Ulrike Spangenberg, Rechtswissenschaft

Wissenschaftliche Mitarbeit:
Mirjam Dierkes, Politikwissenschaft
Dr. Andrea Knaut, Informatik
Dr. Mara Kuhl, Politikwissenschaft
Jutta Kühl, Politikwissenschaft
Dr. Johanna Storck, Wirtschaftswissenschaft

Studentische Mitarbeit:
Johanna Fuchs, Politikwissenschaft
Anna Torgovnik, Sozialwissenschaften

Verwaltung (u. a.):
Madeleine Haase, Projektassistenz
Gudrun Hahnenstein, finanztechnische Projektverwaltung
Vanessa Vehling, Projektassistenz

Ehemalige**:**
Melanie Ebenfeld, Erziehungswissenschaft
Birgit Frescura, Projektassistenz
Dr. Regina Frey, Politikwissenschaft (Leitung)
Dr. Jana Gerlach, Soziologie
Dr. Irem Güney-Frahm, Wirtschaftswissenschaft
Dr. Lisa Yashodhara Haller, Politikwissenschaft
Eva Sietzen, Projektassistenz
Torsten Staab, Politikwissenschaft
Anne Stahlmann, Haushalts- und Dienstleistungswissenschaften
Marie Wittenius, Politikwissenschaft

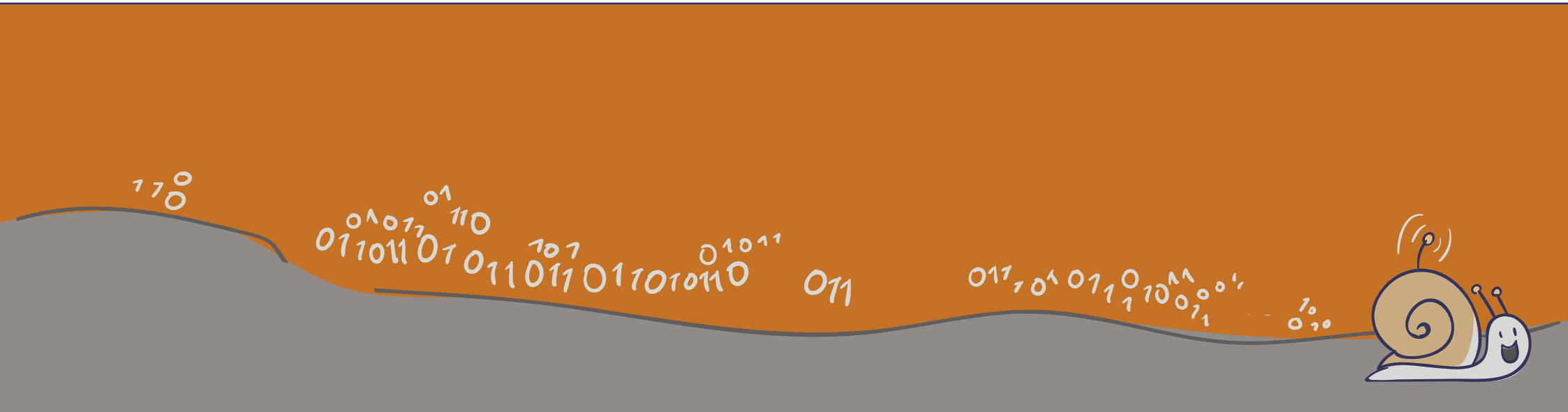
Impressum

Herausgeber:
Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
Sebastian Scheele und Dr. Ulrike Spangenberg (Leitung)
Lahnstraße 19, 12055 Berlin
www.dritter-gleichstellungsbericht.de
2. aktualisierte Auflage
Stand: August 2021
Erscheinungsjahr: 2021

Zitierhinweis:
Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021): Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Das Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung in Kürze. Berlin: Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht.
Download: https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/61.veroeffentlichungen.html

Illustration & Zeichnung: Ka Schmitz | www.ka-schmitz.de
Imke Schmidt-Sári | www.123comics.net
Gestaltung & Layout: Warenform | www.warenform.net
Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

www.dritter-gleichstellungsbericht.de