



Wie wirken sich Prozesse der Orts- & Zeitflexibilisierung auf die bestehenden Gender Gaps aus?

Prof. Dr. Miriam Beblo
Universität Hamburg

Mitglied der Sachverständigenkommission
Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Jahrestagung der Gesellschaft
für Sozialen Fortschritt

17.09.2020



Dritter Gleichstellungsbericht (2021)

- › Als Herausforderung identifiziert:
Gleichstellungsorientierte Gestaltung der digitalen Arbeit
- › Beispiele: MINT-Berufe – IKT-Branche – Plattformarbeit – Substituierung von Arbeit – Home-Office – Soziale Medien
- › **Berichtsauftrag** (vom 5. April 2019):
„...welche Weichenstellungen [sind] erforderlich, um die Entwicklungen in der digitalen Wirtschaft so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben.“
- › **Leitbild:** + im Lebensverlauf



Die Sachverständigen

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok

Volkswirtin
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Prof. Dr. Miriam Beblo

Volkswirtin
Universität Hamburg

Prof. Dr. Katja Nebe

Juristin
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Prof. Dr. Indra Spiecker

Juristin
Goethe-Universität Frankfurt am Main

Prof. Dr. Claude Draude

Informatikerin
Universität Kassel

Dr. Stefan Ullrich

Informatiker
Weizenbaum-Institut für die vernetzte
Gesellschaft

Prof. Dr. Stephan Höyng

Sozialpädagoge
Katholische Hochschule Berlin

Dr. Caroline Richter

Soziologin
Universität Duisburg-Essen

Prof Dr. Timm Teubner

Wirtschaftsingenieur
Technische Universität Berlin

Prof. Dr. Hendrik Send

Betriebswirt
Hochschule Anhalt

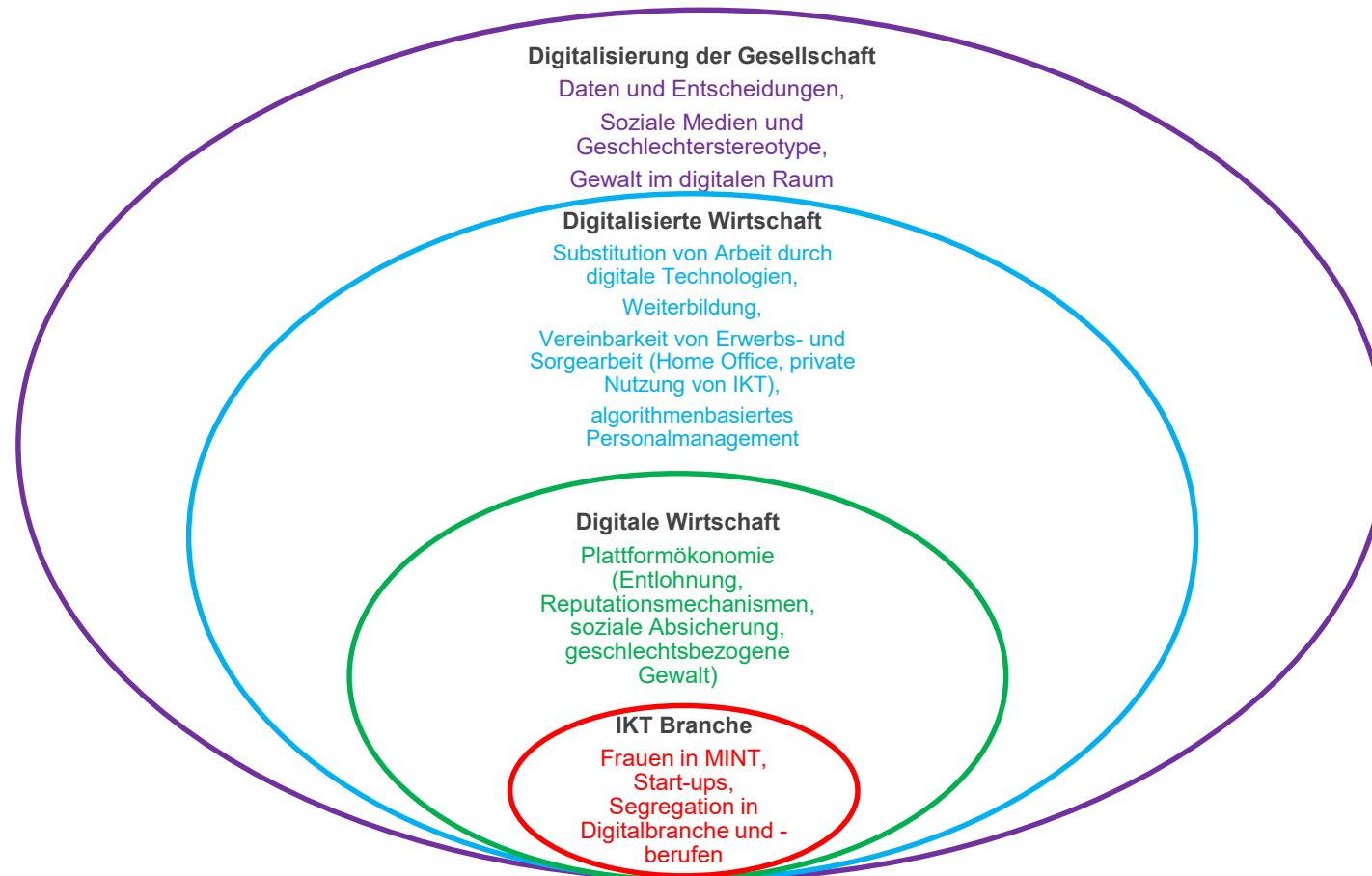
Prof. Dr. Thomas Gegenhuber

Betriebswirt
Leuphana Universität Lüneburg

+ 17 Expertisen
+ 5 Anhörungen
+ Fachgespräche



Konzept des Gutachtens



Policy Strukturen für die Durchsetzung von Gleichstellung
(Gender Mainstreaming, Gender Budgeting, geschlechtergerechte Technikfolgenabschätzung)

Quelle: in Anlehnung an Bukht/Heeks 2017



Zwischenfazit

- › Mythos der Geschlechterneutralität von digitalen Strukturen und Prozessen
- › Digitalisierung gestaltet Geschlechterverhältnisse | Geschlechterverhältnisse gestalten Digitalisierung
- › Beispiel Digitalbranche
- › Beispiel Plattformökonomie
- › Beispiel Substituierung von Arbeit
- › Beispiel Homeoffice



Schlaglicht Homeoffice

- › Homeoffice als Vereinbarkeitsinstrument?
- › Forschungsstand Vor-Gutachten & Vor-Corona:
v.a. Querschnittsvergleiche mit und ohne Homeoffice
- › selektiver Zugang, selektive Nutzung und Gestaltung
- › geringere Pendelzeiten
- › mehr Sorgearbeit, v.a. bei Frauen
- › mehr Erwerbsarbeit, v.a. bei Männern
- › Problem der Selbstsorge und Entgrenzung



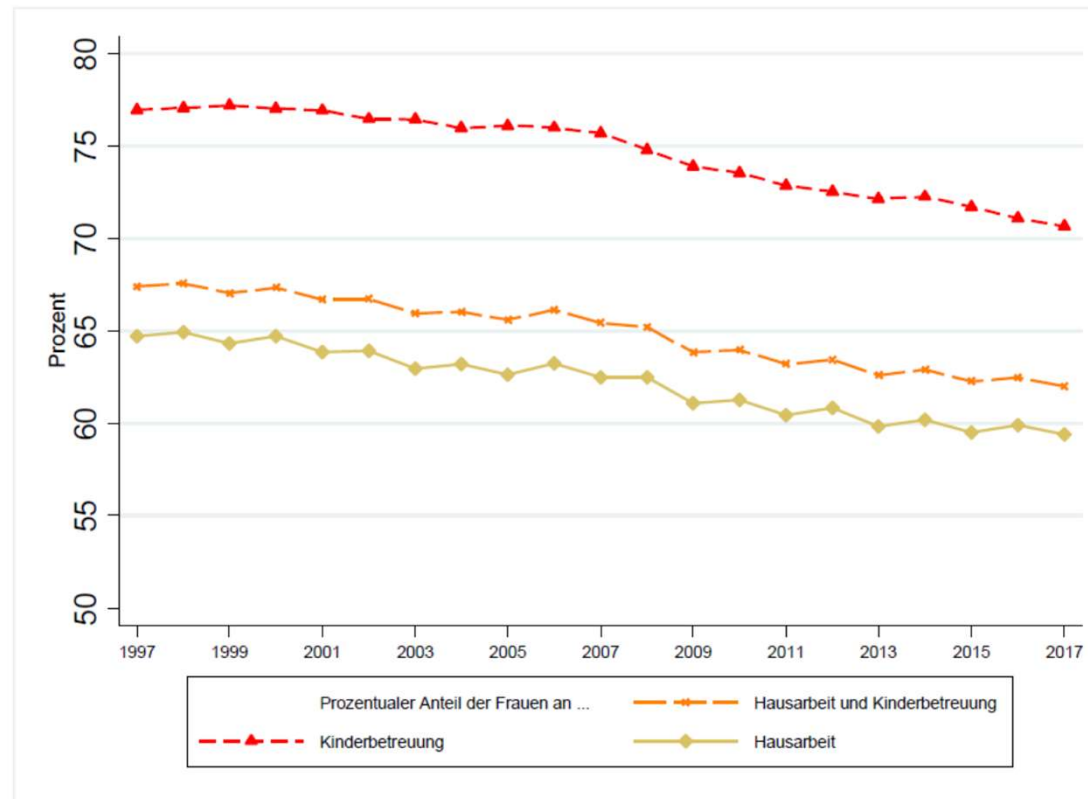
Indikator Gender Care Share

- › Wirkung des Homeoffice ist methodisch komplex (Selektionseffekt) -> Expertise in Auftrag gegeben
- › Neue Daten, Stichprobe von Paaren
- › Neuer Indikator, der den **Anteil von Frauen verrichteter Care-Arbeit** an der gesamten Care-Arbeit eines Haushaltes/Paares anzeigt.
- › Fragestellung: Wie **verändert** sich der Gender Care Share, wenn Erwerbsarbeit – bei zunehmend digitalisierter Wirtschaft – im Homeoffice gemacht wird?



Indikator Gender Care Share

Abbildung 2: Entwicklung des aggregierten Gender Care Shares in Hausarbeit und Kinderbetreuung in der Gesamtbevölkerung im Alter von 18-65 Jahren 1997-2017



Anmerkung: Aufgrund von zweijährlichen Schwankungen in der Messung werden gleitende Durchschnitte über das Vor- und das Folgejahr abgebildet, wodurch Abweichungen zu Querschnittswerten entstehen können

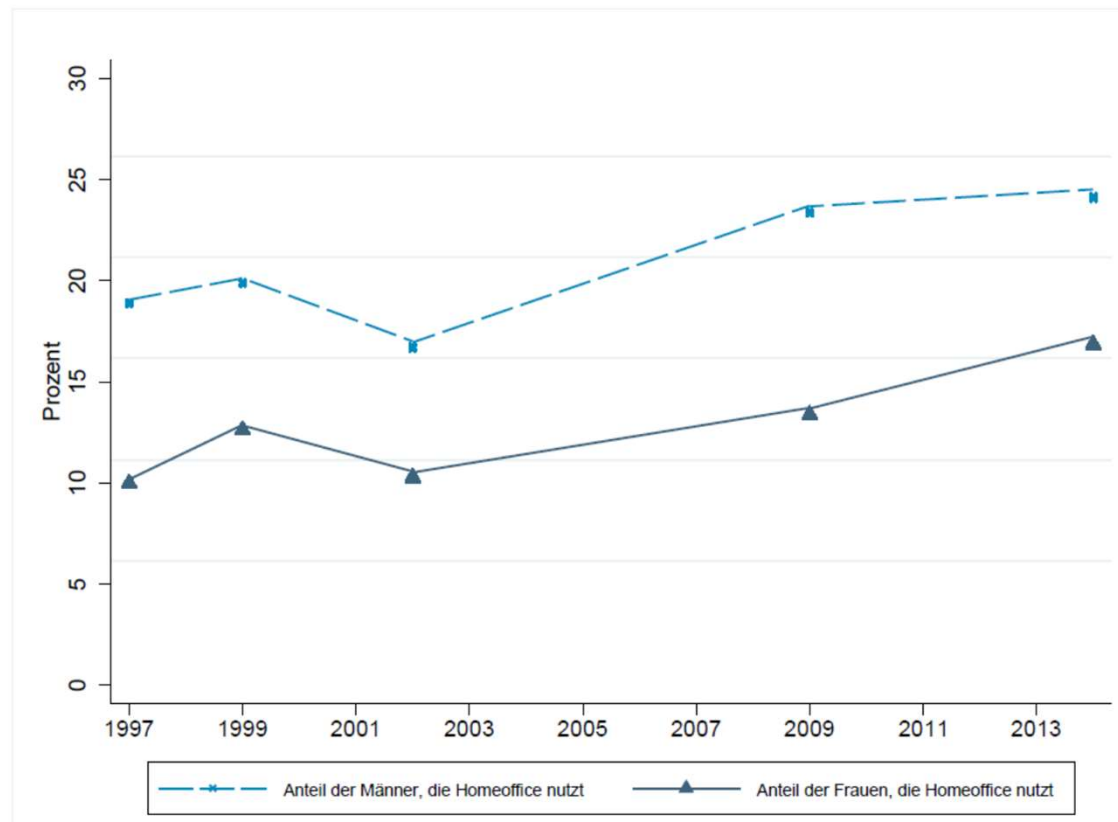
Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Quelle: Expertise Samtleben et al. 2020



Indikator Gender Care Share

Abbildung 10: Entwicklung der Homeoffice-Quoten von Männern und Frauen in Paarhaushalten 1997-2014



Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Quelle: Expertise Samtleben et al. 2020



Ergebnisse Gender Care Share

- Frauen, die ins Homeoffice gehen, dehnen ihre Care-Arbeit um 1,7 Stunden pro Woche aus,
- Männer um 0,6 Stunden.
- Gender Care Share erhöht sich durch Frauen im HO um 1,2 Prozentpunkte,
- durch Männer im HO keine Änderung.
- Insgesamt: Ort-Zeit-Flexibilisierung des Arbeitens erhöht den Gender Care Share leicht.
- Gender Care Share wird nur kleiner, wenn er von Männern allein in Anspruch genommen wird (Analogie zum Elterngeld).



Gender Care Share in Corona-Zeiten

- Homeoffice stark zugenommen, Mütter wie Väter vereinbar(t)en es notgedrungen mit Kinderbetreuung,
- Anstieg der Sorgearbeit bei Müttern absolut höher, aber nicht relativ (50% vs 100%),
- d.h. der Gender Care Share verringert sich im Schnitt.
- Männer im Homeoffice v.a. mit mittlerer/geringer Bildung,
- nicht die üblichen „Pioniere“.
- Berufs-Paar-Konstellationen identifizierbar entlang Homeoffice-Fähigkeit – Systemrelevanz – Einkommensdiff.
- Flächendeckender exogener Zwang ins Homeoffice könnte langfristigen Rollentausch befördern.



Fazit Homeoffice

- Homeoffice **kann** Vereinbarkeit verbessern
- Die Rahmenbedingungen bestimmen das Potenzial
- In der Diskussion: **Recht auf Mobiles Arbeiten**
 - wenn die Art der Arbeit es erlaubt
 - wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen
 - nur Recht, keine Pflicht
 - nach angemessener Einarbeitungszeit
 - bei vereinbarter Arbeitszeit und Erreichbarkeit
 - bei flankierendem Arbeits- und Gesundheitsschutz



Andere Gender Gaps

Zusammenhang mit...

- Gender **Pay** Gap
- Gender **Leadership** Gap
- Gender **Pension** Gap



Danke,
ich freue mich auf Ihr Feedback und Ihre
Anregungen!

Besuchen Sie uns auf
www.dritter-gleichstellungsbericht.de

Abonnieren Sie dort den Newsletter

Oder folgen Sie uns auf Twitter [@gleichgerecht](https://twitter.com/gleichgerecht)



BACKUP



Überblick **Expertisen** (1)

- (1) Auswirkungen der **Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit** im Zuge der Digitalisierung*
- (2) **Substituierbarkeitspotenziale** von Berufen und die möglichen **Folgen für die Gleichstellung** auf dem Arbeitsmarkt*
- (3) **Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt** in Deutschland*

*Bereits veröffentlicht auf:

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/62.expertisen.html>



Überblick **Expertisen** (2)

- (4) **Genderaspekte von Plattformarbeit:** Stand in Forschung und Literatur*
- (5) Der **Gender Pay Gap in IT-Berufen***
- (6) **Veränderung privater Lebenswelten** durch Digitalisierung*
- (7) Erwerbsarbeit, Geschlecht und Entgrenzung. **Auswirkungen** von Digitalisierung und Flexibilisierung **auf Geschlechterverhältnisse und Gesundheit***
- (8) Computerisierung und Frauen*arbeitsplätze – **Feministische Perspektiven auf Informations- und Kommunikationstechnologien.** Sicherung feministischer Wissensbestände der 1980er und 1990er Jahre



Überblick **Expertisen** (3)

- (9) **Technikfolgenabschätzung und Geschlecht:**
Bestandsaufnahme und Identifizierung von Diskursschnittstellen mit besonderem Fokus auf Digitalisierung*
- (10) **Zwischen Flexibilität und Unsicherheit: Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie***
- (11) **Soziale Sicherung von Plattformarbeitenden**
- (12) **Geschlecht und Gewalt im digitalen Raum***
- (13) **Geschlechterstereotype und Soziale Medien**



Überblick **Expertisen** (4)

(14) **Recruiting-Software** und Geschlechtergerechtigkeit

(15) Gleichstellung durch **Weiterbildung** in einer digitalisierten Gesellschaft

(16) Frauen in **MINT** (Arbeitstitel)

+ Studie: **Digitalisierung geschlechtergerecht und nachhaltig gestalten?** Überlegungen zum Zusammenhang von Sustainable Development Goals, Geschlechtergerechtigkeit und Digitalisierung*

+ Auswertung: Geschlechtsspezifische **Arbeitskräftefluktuation***



Anhörungen mit Expert*innen

- › Unternehmenskultur, neue Arbeitskonzepte und Stereotype in der **Digitalwirtschaft**
- › **Entgrenzte Erwerbsarbeit und interessierte Selbstgefährdung** in der digitalen Wirtschaft
- › Feminismus in Minischritten. **Lehren aus 40 Jahren MINT-Gleichstellungspolitik** in Deutschland
- › Gleichstellungsorientierte Gestaltung von **Plattformarbeit**: Diskriminierungsrisiken, Chancen und Regulierungsansätze
- › Geschlechtsbezogene **Veränderungen der Arbeitswelt** durch die technologische Entwicklung: Erkenntnisse, Mythen, Forschungslücken und Gestaltungsspielräume



DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

der Bundesregierung

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

ISS 
Gemeinnütziger e. V.

www.dritter-gleichstellungsbericht.de