

Stellungnahme zur Anhörung „Geschlechter- spezifische Dimension der Digitalisierung“ der Enquetekommission zur Digitalen Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Als Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen – LaKof NRW begrüßen wir ausdrücklich das Anliegen der Enquetekommission, sich mit der geschlechterspezifischen Dimension der Digitalisierung auseinanderzusetzen. Leider findet dieses Thema noch immer zu wenig Beachtung, und die weitreichenden Konsequenzen einer „geschlechter-blinden“ Digitalisierungsstrategie werden massiv unterschätzt.

1. Diskriminierende Algorithmen

Besondere Sorge bereitet uns die weit verbreitete Auffassung, dass Algorithmen, Zahlen und damit das Internet in sich „neutral“ seien. Wir alle, und insbesondere jede Gesetzgebung, die sich mit der Digitalisierung befasst, müssen uns darüber im Klaren sein, dass dies nicht den Tatsachen entspricht.

„Frauen sind im Netz schwieriger zu finden“¹, lautete eine Meldung im letzten Jahr. Hintergrund war, dass Frauen beim Karrierenetzwerk XING nicht unter ihrer Berufsbezeichnung (z.B. Ärztin) gefunden werden konnten, wenn nach der generisch männlichen Form (Arzt) gesucht wurde. Dies führt zu einer stärkeren Sichtbarkeit männlicher Kollegen, während ebenso gut oder noch besser ausgebildete weibliche Ärztinnen nicht sichtbar gemacht werden. Eine tatsächliche Bestenauslese kann jedoch nicht geschehen, wenn ein Großteil der Kandidatinnen aufgrund der Entscheidungen eines Algorithmus² von vornherein ausgeschlossen werden.

Auch auf der Seite der Jobsuchenden setzen sich diese Probleme fort. Der Independent² berichtet, dass Google Stellenangebote für Führungspositionen 6mal häufiger vermeintlich männliche Suchende anzeigt. Algorithmen entscheiden über das vermeintliche Geschlecht der Person, die am Endgerät sitzt, und beeinflussen deren Informationszufluss.

¹ Holzki, Larissa. „Frauen sind im Netz schwieriger zu finden.“ *Süddeutsche* 05.05.2017. <https://www.sueddeutsche.de/karriere/frauen-und-karriere-frauen-sind-im-netz-schwieriger-zu-finden-1.3492732>

² Carpenter, Julia. „Google’s Algorithm Shows Prestigious Job Ads to Men, but Not to Women.“ *Independent* 7.7.2015. <https://www.independent.co.uk/life-style/gadgets-and-tech/news/googles-algorithm-shows-prestigious-job-ads-to-men-but-not-to-women-10372166.html>

Algorithmen benachteiligen und behandeln Gleiches ungleich oder sind nicht facettenreich genug. Sie lernen anhand von Mustern, die stark anhand stereotyper Rollenbilder geprägt sind. Diese Rollenbilder entsprechen aber weder der Realität noch sind sie sozialökonomisch vertretbar. Werden jedoch Algorithmen mit diesen verzerrten Mustern gefüttert, reproduzieren und multiplizieren sie diese in ihrer eigenen Analyse.

Dieses Problem betrifft dabei nicht allein die Gleichstellung der Geschlechter. Auch ethnische Minderheiten sind im digitalen Bereich erwiesenermaßen von Diskriminierungen betroffen.³ Durch Mustererkennung eingeschlifene Ungleichbehandlungen werden bei der Programmierung perpetuiert.

Die Förderung von Frauen in MINT-Berufen wie durch die Initiative Klischeefrei insbesondere in der Informatik gewinnt in diesem Zusammenhang weitere Bedeutung. Nur divers zusammengesetzte Programmierungsteams und eine geschlechter- und diversitätssensible Betrachtung der Algorithmen können langfristig Lösungen herbeiführen.

2. Vermeintlich bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Chancengleichheit muss durch alle Medien gewährleistet sein, doch zeigen aktuelle Studien wie der D21-Index⁴, dass Frauen z.B. weniger häufig und später digitale Neuerungen nutzen und sie die möglichen Vorteile wie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, nicht in dem Maß leben (können), wie es die technischen Möglichkeiten mittlerweile erlauben würden. Dies hat auch etwas damit zu tun, dass technische Neuerungen in der Regel teuer sind und erst privilegierten Gruppen zur Verfügung stehen, bevor sie für alle Personengruppen finanzierbar sind.

Gleichzeitig müssen diese Möglichkeiten auch geschlechtersensibel betrachtet werden. Die Gefahr der Entgrenzung bei mobiler Arbeit und flexiblen Arbeitszeiten stellt ein eindeutiges Gesundheitsrisiko für die Arbeitnehmer*innen dar. Während diese Modelle einerseits eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf versprechen, zeigen erste Studien, dass sie eine höhere Arbeitsbelastung mit sich bringen, wovon Frauen in stärkerem Maße betroffen sind.⁵

So zeigt die Studie der Hans-Böckler-Stiftung folgendes: Während Männer mobile Arbeitsmodelle für eine höhere Anzahl an Überstunden und die Karriereförderung nutzen, zeigen Frauen die Tendenz, noch „effizienter“ in ihrer Doppelrolle als Berufstätige und Care-Arbeiterinnen zu werden.⁶ Langfristig muss jedoch eine partnerschaftliche Aufteilung der Care-Arbeit das Ziel sein, um Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Digitalisierungsstrategien müssen diesem Gender Gap Rechnung tragen und durch geeignete arbeitsrechtliche Bestimmungen einer Überlastung der Arbeitnehmer*innen entgegenwirken.

Frauen werden zudem negativer als Männer bewertet, wenn sie im Homeoffice arbeiten [...]. Geschlechtsbezogene Stereotypisierungen sind kein mit der Digitalisierung neu entstandenes Phänomen. Es besteht aber die Gefahr, dass die neuen Formen des Arbeitens

³ Edelman, Benjamin G. and Luca, Michael. "Digital Discrimination: The Case of Airbnb.com." Harvard Business School NOM Unit Working Paper No. 14-054. 2014. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2377353>

⁴ D21-Digital-Index 2017 / 2018 online unter: <https://initiated21.de/app/uploads/2018/01/d21-digital-index-2017-2018.pdf>

⁵ Schildmann, Christina. *Geschlechtergerechtigkeit in der digitalen Arbeitswelt: Fünf entscheidende Felder*. Heinrich-Böll-Stiftung 2018. https://www.boell.de/sites/default/files/boll.brief_tg6_geschlechtergerechtigkeit_in_der_digitalen_arbeitswelt.pdf?dimension1=division_bw.

⁶ Lott, Yvonne. „Costs and benefits of flexibility and autonomy in working time: The same for women and men?“ *WSI-Diskussionspapier* 196 (2/2015). Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. www.econstor.eu/bitstream/10419/107636/1/819011991.pdf.

wiederum mit geschlechtsspezifischen Auf- und Abwertungen und Hierarchisierungen einhergehen, wenn dem nicht bewusst entgegengesteuert wird.⁷

Bei der von uns befürworteten Nutzung der technischen Möglichkeiten muss also der Arbeiter*innenschutz gendersensibel ausgebaut werden. Auch Richtlinien für Leistungsbeurteilungen müssen dringend auf ihre Gendergerechtigkeit überprüft werden.

3. Stereotype

Die jüngeren Generationen wachsen mit einem wesentlich größeren Technologieverständnis auf, als dies noch vor einigen Jahren der Fall war. Die Benutzung von Smartphones, Laptops, dem Internet und einer großen Anzahl an Programmen ist für viele selbstverständlich. Dennoch hält sich hartnäckig das Vorurteil, dass Frauen und Mädchen „nichts“ von Technologie verstehen. Dies hat große Auswirkungen auf die Selbsteinschätzung von Frauen und Mädchen bei Studien- und Berufswahl, sowie bei Bewerbungsgesprächen und Leistungsbeschreibungen. Diesem Stereotyp, das insbesondere auch durch Gender Marketing stark reproduziert wird, muss dringend entgegengewirkt werden. Geschehen kann dies unter anderem durch eine gendersensible Gestaltung von Benutzeroberflächen und zielgruppengerichtete Bildungsmaßnahmen, die bereits bei der Lehrer*innen-Schulung ansetzen muss.

4. Veränderung der Arbeitswelt

Nicht zuletzt wird prognostiziert, dass insbesondere niedrig bezahlte Berufe mit hohem Frauenanteil (so z.B. Sekretariate) in den kommenden Jahren von der Digitalisierung betroffen sein werden. Gleichzeitig wird erwartet, dass Arbeitnehmer*innen auf dem Arbeitsmarkt in Zukunft vor allem die so genannten „soft skills“ benötigen werden, da viele „hard skills“ dann von Maschinen übernommen werden können. Diese „soft skills“ sind genau jene Qualifizierungsmerkmale, die stereotyp überwiegend Frauen zugeschrieben werden. Hieraus entstehen Chancen, die z.B. durch entsprechende gendersensible Weiterbildungsprogramme genutzt werden sollten.

Die geschlechterspezifische Dimension der Digitalisierung muss in allen Bereichen konsequent mitgedacht werden. Dies reicht von der Öffentlichkeitsarbeit über arbeitsrechtliche Bestimmungen für flexible und mobile Arbeitszeitmodelle bis hin zur konkreten Kodierung der Algorithmen, die unser alltägliches Leben bereits in großem Ausmaße beeinflussen. Die Transformation der Arbeitswelt muss daher durchgehend aus Gleichstellungsperspektive betrachtet und begleitet werden.

Für die Mitglieder der LaKof NRW, im Juni 2019



Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez



Annelene Gäckle



Kirsten Pinkvoss



Birgit Wuestermann

⁷ Ahlers, Elke, Christina Klenner, Yvonne Lott, et. al. Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt: Diskussionspapier für die Kommission „Arbeit der Zukunft“. Hans-Böckler-Stiftung 2017, S. 11. Bezugnehmend auf die Studie von Christin L. Munsch. „Flexible Work, Flexible Penalties: The Effect of Gender, Childcare, and Type of Request on the Flexibility Bias.“. *Social Forces* 94.4 (2016), S. 1567–1591.