

Nesrin Bilgili

"Digital Gender Gap". Verschärfung der geschlechtsbezogenen Ungleichheit durch die Digitalisierung am Beispiel Baden-Württemberg

Masterarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2021 GRIN Verlag
ISBN: 9783346869210

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/1353706>

"Digital Gender Gap". Verschärfung der geschlechtsbezogenen Ungleichheit durch die Digitalisierung am Beispiel Baden-Württemberg

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

**WISSENSCHAFTLICHE ARBEIT
FÜR DIE
PRÜFUNG IN ERZIEHUNGSWISSENSCHAFT
AN DER
WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTLICHEN FAKULTÄT
DER
EBERHARD KARLS UNIVERSITÄT TÜBINGEN**

**„Digital Gender Gap“ –
Wird die geschlechtsbezogene Ungleichheit in Baden-Württemberg durch die
Digitalität verschärft?**

**Erstellt von
Nesrin Bilgili**

**Studiengang „Erwachsenenbildung/Weiterbildung“ mit akademischer Ab-
schlussprüfung Master of Arts (M.A.)**

Kornwestheim, 13. August 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Definitionen	2
2.1 Digitalisierung	2
2.2 Gender Mainstreaming und Diversity Management.....	3
2.3 Geschlechtergerechtigkeit.....	3
2.4 Digital Gender Gap	4
3. Digitalisierung der Arbeitswelt.....	5
3.1 Veränderungspotenziale	7
3.2 Negative Auswirkungen der Digitalisierung	8
3.3 Chancen der Digitalisierung	10
4. Frauen in der Arbeitswelt	11
4.1 Gender Mainstreaming.....	12
4.2 Diversity Management	12
4.3 Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz	13
4.4 Unterschiede in Branchen/ Unterschiede bei Abschlüssen	15
4.5 Unterschiede bei den Homeoffice Möglichkeiten.....	15
5. Studienprojekt.....	16
5.1 Vorgehen beim Studienprojekt.....	16
5.2 Ergebnisse des Studienprojekts.....	16
6. Forschungsdesign	19
6.1 Die qualitative Untersuchung	19
6.2 Theoretical Sampling	20
6.3 Erhebungsinstrument: Leitfadeninterviews.....	21
6.4 Auswertungsmethode: strukturierende Inhaltsanalyse	22
7. Praktische Vorüberlegungen und Interviewdurchführung	24
7.1 Sampling.....	24
7.2 Zugang zum Feld	27
7.3 Instrumentkonstruktion.....	28
7.4 Datenaufbereitung	28

7.5 Bestimmung des Kategoriensystems und Kategorienbildung	28
8. Auswertung der Interviews.....	35
8.1 Ergebnispräsentation	35
8.2 Interpretation der Ergebnisse	48
9. Diskussion und Ausblick	60
10. Literaturverzeichnis.....	65
11. Anlagen	71

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Ablaufmodell Strukturierende Inhaltsanalyse.....	23
Abb. 2: Kategoriensystem.....	35

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Merkmale der interviewten Personen – 1. Erhebungswelle.....	25
Tabelle 2: Merkmale der interviewten Personen – 2. Erhebungswelle.....	26
Tabelle 3: Merkmale der interviewten Personen – 3. Erhebungswelle.....	26
Tabelle 4: Merkmale der interviewten Personen – Gesamtdarstellung.....	26

1. Einleitung

Laut dem Verein zur Förderung der Frauenpolitik in Deutschland e.V. (o.D.) gibt es auch im 21. Jahrhundert noch keine Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland. Hingegen gibt es ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle. Frauen übernehmen traditionell häufiger unbezahlte Pflege- und Sorgetätigkeiten als Männer und sind auch in der Politik und in höheren Positionen der Wirtschaft unterrepräsentiert. Es werden zwar vermehrt Gesetze eingeführt, die versuchen, diesen Ungleichheiten entgegenzuwirken. Jedoch reicht dies nicht aus, da die Veränderungsprozesse auch in den Köpfen der Menschen stattfinden müssen. „Denn erst wenn es ein gesellschaftliches Bewusstsein über die Benachteiligung von Frauen in fast allen Lebensbereichen gibt, kann sich auch was ändern.“ (Verein zur Förderung der Frauenpolitik in Deutschland e.V., o.D.). Es gibt nämlich keine Gründe für die Benachteiligung, da Frauen dieselben Fähigkeiten wie Männer haben (Initiative D21 e. V., 2020). Aber es gibt dennoch Unterschiede zwischen den Geschlechtern in diversen Bereichen, wie beispielsweise bei den digitalen Veränderungen. Obwohl internationale Studien eher positive Auswirkungen der Digitalisierung in der Gesellschaft aufzeigen, wird auch hier deutlich, dass es geschlechtsspezifische Unterschiede diesbezüglich gibt. Das zeigt sich dadurch, dass Frauen deutlich öfter in der Gruppe der digital Abseitsstehenden zu finden sind als Männer. Dies hängt aber auch stark von den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Faktoren ab. Faktoren wie persönliche Einstellungen, Zugänge, Bildungssituation, Alter sowie wirtschaftliche, ökonomische und kulturelle Bedingungen können die Ergebnisse zwischen den Geschlechtern beeinflussen. Laut dem Deutschen Frauenrat führt die digitale Transformation nämlich zu Entwicklungen in allen Bereichen des Lebens (Deutscher Frauenrat – Lobby der Frauen in Deutschland e.V. (DF), 2019). Verschiedene Bereiche des Lebens, wie die Ökonomie, Politik, das soziale wie kulturelle Leben sind davon betroffen. Jedoch konnte die politische Aus- und Mitgestaltung der Herausforderungen im Hinblick auf die digitale Transformation bisher nicht in vollem Umfang gelöst werden. Die Initiative D21 (2021) äußert sich dahingehend, dass alle Gruppen die Vorteile der Digitalisierung gleichermaßen nutzen können sollten. Dafür braucht man aber eine Vorstellung über die chancengleiche Entwicklung von digitalen Kompetenzen und die Gestaltbarkeit der digitalen Transformation. Um eine digitale Spaltung zu verhindern, muss dagegen vorgegangen werden – die Digitalisierung ist nämlich in allen Bereichen vertreten und verändert die Arbeitswelt immens. Die persönlichen Möglichkeiten und die gesellschaftliche Teilhabe hängen davon ab, ob Frauen die Zukunft der Arbeit mitgestalten und ob sie die nötigen Fähigkeiten mitbringen. Dies zeigt sich durch Unterschiede in Nutzung, Kompetenzen, Einschätzungen zur Digitalisierung sowie durch viele weitere Faktoren.

Diese Arbeit beschäftigt sich mit diesen Themen und zeigt die bestehenden Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Geschlechtern auf. Um zu untersuchen, ob die geschlechtsbezogene Ungleichheit in Baden-Württemberg durch die Digitalität verschärft wird, werden unterschiedliche Kategorien mit Hilfe von Interviews induktiv und deduktiv herausgearbeitet. Dabei müssen im Vorfeld die Chancengleichheiten in Bezug auf Mediennutzung und -ausstattung, Arbeitszeit und Nicht-Arbeitszeit, Medienkompetenzentwicklung sowie die allgemeine Geschlechtergerechtigkeit untersucht werden, um die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, die sich durch die Digitalisierung ergeben, eliminieren zu können. Diese Arbeit wird keine repräsentative Arbeit sein, verfolgt aber das Ziel, Deutungsmuster herauszuarbeiten.

Dafür werden zunächst theoretische Grundlagen zum Themengebiet Digitalisierung der Arbeitswelt und Frauen in der Arbeitswelt herausgearbeitet. Als nächstes werden zum einen das Vorgehen sowie die Ergebnisse des Studienprojekts und zum anderen theoretische sowie praktische Vorüberlegungen zu der empirischen Untersuchung, welche aus acht leitfadengestützten Interviews besteht, aufgezeigt. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse der Auswertung präsentiert und im Fazit zusammengefasst.

Das Thema der Forschungsarbeit kann zum einen in den Diskurs bezüglich der Digitalisierung der Weiterbildung und zum anderen in den Diskurs bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit in der Weiterbildung eingeordnet werden. Laut dem Deutschen Frauenrat wurden die Herausforderungen und Chancen, die sich für Frauen durch die digitale Transformation ergeben, bisher jedoch kaum öffentlich diskutiert (Deutscher Frauenrat – Lobby der Frauen in Deutschland e.V. (DF), 2019).

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird unter Berücksichtigung der Geschlechter in der folgenden Forschungsarbeit die männliche Form verwendet.

2. Definitionen

Digitalisierung und Gender sind die zentralen Begriffe dieser Forschungsarbeit. Darum bedarf es einer Definition dieser Begriffe.

2.1 Digitalisierung

Digitalisierung wird definiert als „Prozess analoge Informationen in digitale Repräsentationen umzuwandeln, um digitale Informationen zu speichern, zu verteilen oder zu verarbeiten“ (Bührmann, 2019, S. 2). Prof. Dr. Bührmann sagt zudem aus, dass die Digitalisierung eine technologische Innovation ist und dadurch auch weitere Tätigkeiten sowie Arbeits- und Organisationsstrukturen einem Wandel unterzogen wurden. Zudem

haben technologische und soziale Entwicklungen einen wechselseitigen Einfluss aufeinander. Das führt zu der Annahme, dass die Digitalisierung sowohl Chancen als auch Risiken birgt.

2.2 Gender Mainstreaming und Diversity Management

Auch die Definition von Gender Mainstreaming ist in diesem Zusammenhang sehr wichtig (Gender Mainstreaming, o.D.). Dies wird nämlich so definiert, dass Unternehmen sowie Organisationen der privaten Wirtschaft etc. die Geschlechtergerechtigkeit bei ihrem Handeln beachten (Hassard & Torres, 2021). Die zwei Begriffe Gender Mainstreaming und Diversity Management werden oftmals im gleichen Zusammenhang verwendet (GenderKompetenzZentrum, o.D.). Dabei ist jedoch zu beachten, dass Diversity Management eine Unternehmensstrategie ist, die Gemeinsamkeiten mit dem Gender Mainstreaming hat, dass es jedoch auch Unterschiede gibt. Diversity hingegen wird oftmals als Vielfalt definiert, was die Unterschiedlichkeiten der Lebenslagen von Personen im Hinblick auf Geschlecht, ethnische und soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Alter etc. beschreibt. Die aufgezählten Lebenslagen beziehen sich dabei auch auf Ungleichheiten. Wenn man Diversity in der Politik oder bei administrativen Vorgängen beachtet, sollte man sich „sowohl über die Zuschreibungen und Bewertungen als auch die Folgen von Unterscheidungen zwischen Menschen Gedanken“ (GenderKompetenzZentrum, o.D., S. 1) machen. In Unternehmen wird das Diversity Management dafür eingesetzt, um Unterschiede von Mitarbeitern anzuerkennen und Wertschätzung zu geben sowie diese Unterschiede zu nutzen, um eine Strategie zu entwickeln. Das Ziel dabei ist es, die unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten, die aus unterschiedlichen Lebenskontexten kommen und unterschiedliche Erfahrungen mitbringen, für den Unternehmenserfolg zu nutzen. Verbesserung des Firmenimages, die Chance beim Personalmarketing, um gutes Personal zu akquirieren sowie die Steigerung der Motivation der Mitarbeiter zählen dabei zu den Hauptzielen.

2.3 Geschlechtergerechtigkeit

Bührmann (2019) zeigt im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit auf, dass es auf dem Arbeitsmarkt Berufe und Branchen gibt, wo eine Dominanz von bestimmten Geschlechtern zu erkennen ist. Eine Dominanz von Frauen ist im Dienstleistungssektor, insbesondere bei Sozial- und Pflegeberufen, zu erkennen. Das männliche Geschlecht hingegen dominiert den Produktionsbereich sowie die MINT-Berufe. Es gibt jedoch nicht nur eine branchen- und berufsspezifische Segregation, sondern auch eine Segregation innerhalb der Berufssparten, die vertikale Segregation. Auffällig hierbei ist,

dass Führungspositionen überwiegend von männlichen Personen ohne Migrationshintergrund besetzt sind.

2.4 Digital Gender Gap

Das Wort Digital Gender Gap ist das Hauptthema dieser Arbeit und besteht aus der Kombination der beiden oben definierten Wörter Digitalisierung und Gender bzw. Geschlechterungerechtigkeit. Es impliziert, dass es Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt gibt (Initiative D21 e. V., 2020). Das bedeutet, dass es Unterschiede im Digitalisierungsgrad sowie hinsichtlich technischer Ausstattung und Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten zwischen Frauen und Männern gibt.

Die Studie D21-Digital-Index (Initiative D21, 2021) ist ein Instrument zur Messung des digitalen Wandels und umfasst das jährliche Lagebild der digitalen Gesellschaft in Deutschland. Die Studie hat ergeben, dass es bereits bei digitalen Basisanwendungen deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Diese Ergebnisse lassen sich auch auf die jüngere Generation übertragen. Mädchen schätzen ihre Fähigkeiten bei digitalen Anwendungen trotz ähnlicher Befähigungen schlechter ein als Jungen. Wenn es um digitale Innovationen und das Interesse für digitale Trends geht, benennen Frauen ein niedriges Interesse, wohingegen Männer ein höheres Interesse äußern. Die Studie hat zudem gezeigt, dass Männer in Vollzeitarbeit deutlich besser mit mobilen Geräten und digitalen Anwendungen ausgestattet werden als Frauen, die in Vollzeit arbeiten. Dazu gehört, dass Frauen seltener solch eine Ausstattung erhalten als Männer. Zudem haben Frauen seltener Zugang zu digitalen Anwendungen wie beispielsweise ein Fernzugang für das Homeoffice, Telearbeit mobilem Arbeiten oder Videokonferenzen – wobei sich durch die Pandemie diese Verhältnisse stark geändert haben. Die Frage, was die Befragten als Ursachen dafür sehen, ergab, dass Männer die Ursache in der Art der Tätigkeit sowie in der Position sehen. Frauen sehen die Ursache hingegen darin, dass es bei der Zuteilung der Ausstattung kein System gibt. Für beide Geschlechter spielen dabei Betreuungsaufgaben hingegen keine Rolle. Die Ergebnisse der Befragung für die Nutzung von flexiblen Arbeitsorten zeigte, dass etwa 14 Prozent der berufstätigen Frauen mobiles Arbeiten nutzen. Der Anteil der Männer liegt mit 18 Prozent drüber. Zudem nehmen 53 Prozent der Männer und 45 Prozent der Frauen das flexible Arbeiten als eine Steigerung der Lebensqualität wahr. Wenn es darum geht, ob die Digitalisierung zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führt, nehmen Männer dies positiver wahr als Frauen. Es zeigte sich aber auch, dass Männer häufiger einem Lern- und Anpassungsdruck, der durch die Digitalisierung hervorgerufen wird, ausgesetzt sind als Frauen. Bei der Frage, wie sich die Befragten im digitalen Bereich weiterbilden wurde deutlich, dass der Großteil (73 Prozent der Frauen und 79 Prozent der Männer) informelle Weiterbildungen nutzen, wohingegen

nur 22 Prozent der Frauen und 29 Prozent der Männer formelles Lernen nutzen. Was auffällig war ist, dass 22 Prozent der Frauen angeben, dass sie keine digitalen Fortbildungen nutzen. Bei den Männern sind es nur 16 Prozent. Die obigen Aussagen und Zahlen stammen vor allem aus der Vor-Corona-Zeit. Die Pandemie hat die Verhältnisse deutlich verändert.

Eine weitere Studie, die im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums durchgeführt wurde, brachte hervor, dass Frauen im Homeoffice von ihrem Arbeitgeber schlechter ausgestattet werden als Männer (epd, 2021). Dies zeigt sich daran, dass elf Prozent der erwerbstätigen Frauen gar keine Ausstattung erhalten, wohingegen dieser Anteil bei den männlichen Beschäftigten nur bei sechs Prozent liegt. Außerdem erbrachte die Studie das Ergebnis, dass 48 Prozent der Frauen das Homeoffice als Belastung empfinden, wohingegen nur 36 Prozent der Männer dies so wahrnehmen.

3. Digitalisierung der Arbeitswelt

Oftmals wird die Digitalisierung als Chance für die Arbeitswelt gesehen, weil sie mit neuen Möglichkeiten für die Wirtschaft und die Gesellschaft in Verbindung gebracht wird. Diese Chancen und Möglichkeiten sind jedoch oftmals nicht für alle Personengruppen gleichermaßen vorhanden (Butollo et al., 2021). In der Realität gibt es beim Gebrauch sowie bei der Verfügbarkeit von digitalen Geräten Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Das ist der Grund dafür, dass es Bezeichnungen wie „Digital Gender Gap“ und „digital gender divide“ gibt (OECD, 2018, S. 22).

Bedingt wird die Geschlechterungerechtigkeit durch Faktoren wie Schwierigkeiten beim Zugang, der Bezahlbarkeit, fehlender Bildung und technologischer Fähigkeiten sowie bestehenden sozio-kulturellen Normen, die zu geschlechtsbezogenem digitalem Ausschluss führen können. Der zentrale Faktor für die Teilhabe am schnell voranschreitenden digitalen Wandel ist dabei die Bildung (Deutscher Frauenrat – Lobby der Frauen in Deutschland e.V. (DF), 2019). Das Problem dabei ist, dass es eine Unterrepräsentation von Frauen in Positionen gibt, in denen digitale Technologien gebraucht werden. Dadurch partizipieren sie auch nur zu einem kleineren Teil von den positiven Wirkungen der Digitalisierung (OECD, 2017). Die Unterrepräsentation von Frauen hat vor allem auch eine Verbindung zu der geschlechtsspezifischen Sozialisation sowie den damit verbundenen Bildungs- und Berufsentscheidungen von Jungen und Mädchen.

Im Vergleich zu den männlichen Arbeitnehmern zeichnen sich Nachteile für Frauen und Mädchen ab (Deutscher Frauenrat – Lobby der Frauen in Deutschland e.V. (DF), 2019). Um für den Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben sind digitale Kompetenzen jedoch wichtig für alle. Der Arbeitsmarkt ist jedoch durch die digitale Transformati-

on einem ständigen Wandel unterlegen und beeinflusst dabei Beschäftigungsperspektiven und -verhältnisse sowie konkrete Arbeitsbedingungen. Der Report der OECD aus dem Jahr 2018 zeigt auf, dass Frauen 2,6mal häufiger unbezahlte Pflege- und Haushaltsarbeit übernehmen als Männer. Die Folge davon ist, dass Frauen weniger Zeit haben, in ihre Karriere zu investieren. Auch die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen, Berufe und Aufgabengebiete führen dazu, dass die Auswirkungen des digitalen Wandels sich in unterschiedlichem Maße auf die Geschlechter auswirken (Deutscher Frauenrat – Lobby der Frauen in Deutschland e.V. (DF), 2019). Die Bezahlbarkeit betrifft zwar alle Geschlechter, Frauen und Mädchen sind jedoch überproportional oft betroffen (OECD, 2018). Die Bezahlbarkeit hat nicht nur negative Folgen auf Personen, die das Internet noch nicht nutzen, sondern auch auf Personen, die es bereits nutzen. Der Grund für die Benachteiligung ist, dass sie es nicht in vollem Maße nutzen können. Hinzu kommt der Aspekt, dass den Frauen die Möglichkeiten, die digitale Medien ihnen bieten, nicht bewusst sind. Sie gehen vielmehr davon aus, dass sie es nicht benötigen würden. Ein weiterer Faktor ist, dass ihnen die digitalen Kompetenzen fehlen. Das hängt auch wiederum mit fehlender Bildung, Beschäftigungsstatus sowie der Höhe des Einkommens zusammen. Die Hälfte der Frauen weltweit hat keine formelle Bildung und ist aus diesem Grund auch nicht mit der Technologie vertraut (OECD, 2018). Laut Aussage des Deutschen Frauenrats – Lobby der Frauen in Deutschland e.V. (DF) (2019) wird in der Gesellschaft über das Substituierungspotenzial, welches sich durch den digitalen Wandel in der Zukunft erhöhen soll, diskutiert. Diese Prognosen beziehen sich jedoch eher auf männerdominierte Berufsfelder in der Automobilindustrie, dem Maschinenbau oder der Logistik. Aber auch für Berufsfelder wie der Verwaltung oder in kaufmännischen Berufen, die frauendominiert sind, wird ein hohes Substitutionspotenzial prognostiziert.

Die Studie „Digitalisierungsindex Mittelstand 2019/2020 – Der digitale Status quo des deutschen Mittelstands“ von techconsult im Auftrag der Deutschen Telekom aus dem Jahr 2019 ermittelt den aktuellen digitalen Status quo von mittelständischen Unternehmen (techconsult, 2019). Befragt wurden circa 2.100 kleine bis mittelständische Unternehmen. Es ist unter anderem herausgekommen, dass der Digitalisierungsgrad über alle Branchen und Unternehmensgrößen hinweg weiter angestiegen ist. Zudem hat sich gezeigt, dass die Hälfte der befragten Unternehmen die Digitalisierung als strategisches Projekt sehen. Die Unternehmen haben außerdem angegeben, dass sie mehr und mehr in die Digitalisierung investieren, weil sich dieser Einsatz auch auszahlt. Das zeigt sich dadurch, dass sie mehr Umsatz machen, bei der Kundengewinnung erfolgreicher sind und durch Innovationen ihre Wertschöpfung ankurbeln. Das bedeutet, dass die Unternehmen zunehmend die Vorteile von Big Data erkennen. Auch in der künstlichen Intelligenz sehen die Unternehmen Chancen. Im Rahmen dieser