

# PRESSEDIENST

28.02.2023

Neue Studie des WSI zum 8. März

## **Berufstätige Frauen bei Digitalisierung im Nachteil – „Gender Digital Gap“ könnte Geschlechterungleichheit auf Arbeitsmarkt erhöhen**

Weibliche Beschäftigte sind mit Blick auf die digitale Zukunft bei ihrer beruflichen Tätigkeit gegenüber männlichen spürbar im Nachteil. Frauen und Männer arbeiten heute zwar ähnlich häufig am Computer: Bei der Verwendung von fortgeschrittener und spezialisierter Software sowie bei der Nutzung vernetzter digitaler Technologien wie Cloud-Diensten zeigen sich aber erhebliche Unterschiede. Besonders groß ist der Rückstand bei Frauen, die Teilzeitstellen haben. Dementsprechend schätzen weibliche Beschäftigte im Durchschnitt ihre Berufschancen auf einem zunehmend digitalisierten Arbeitsmarkt als schlechter ein: Die Wahrscheinlichkeit, dass sich berufstätige Frauen gut auf den Umgang mit vernetzten digitalen Technologien vorbereitet fühlen, liegt bei 34 Prozent. Dagegen sind es unter männlichen Beschäftigten immerhin 49 Prozent. Frauen erwarten nur mit einer Wahrscheinlichkeit von rund 10 Prozent, dass sich durch Digitalisierung ihre Arbeitsmarktaussichten verbessern, gegenüber 18 Prozent bei Männern. Das ergibt eine neue Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung im Vorfeld des Internationalen Frauentags am 8. März.\*

Die Untersuchung basiert auf Befragungsdaten des repräsentativen Nationalen Bildungspanels (NEPS) unter rund 4000 Beschäftigten. Mögliche Unterschiede in höchstem Bildungsabschluss, Alter oder Migrationshintergrund wurden statistisch berücksichtigt, sie spielen also bei den geschlechtsspezifischen Differenzen keine Rolle. Wenn zusätzlich Faktoren wie der berufliche Status oder die Tätigkeit von weiblichen und männlichen Beschäftigten berücksichtigt werden, wird der Nachteil der Frauen zwar kleiner, er bleibt aber meist statistisch signifikant. Die Ausweisung der Ergebnisse als Wahrscheinlichkeiten statt als relative Häufigkeiten ergibt sich aus den dabei verwendeten statistischen Regressionsmodellen.

„Die digitale Transformation kann die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt verstärken – und zwar aufgrund des bestehenden Gender Digital Gap“, analysiert WSI-Forscherin und Studienautorin Dr. Yvonne Lott die neuen Befunde. Zwar üben aktuell deutlich mehr Männer (7,1 Millionen) als Frauen (4,2 Millionen) Berufe aus, bei denen viele Tätigkeitsanteile auch von Computern übernommen werden können. Der Abstand beim so genannten „Substituierbarkeitspotenzial“ ist zwischen 2013 und 2019 aber spürbar kleiner geworden: Gemessen an allen Männern bzw. Frauen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind,

Ansprechpartner in der  
Hans-Böckler-Stiftung:

Prof. Dr. Bettina Kohlrausch  
Wissenschaftliche Direktorin WSI  
Telefon +49 211 7778-186  
bettina-kohlrausch@boeckler.de

Rainer Jung  
Leiter Pressestelle  
Telefon +49 211 7778-150  
rainer-jung@boeckler.de

WSI – Wirtschafts- und  
Sozialwissenschaftliches Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18  
40474 Düsseldorf

presse@boeckler.de  
www.boeckler.de  
www.wsi.de

von 19 auf 13 Prozentpunkte, zeigt eine ergänzende Analyse von Forscherinnen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Zudem ist die Spannbreite bei Berufen, die häufig von Frauen ausgeübt werden, besonders ausgeprägt: Während etwa bei Sozialberufen vergleichsweise wenig technisch substituiert werden kann, ist das Potenzial zum Beispiel bei Bürokauffrauen besonders groß. Und schließlich würden in frauendominierten Berufen solche Rationalisierungspotenziale häufiger auch tatsächlich umgesetzt als bei Berufen, in denen viele Männer arbeiten, schreiben die IAB-Expertinnen Dr. Carola Burkert, Dr. Katharina Dengler und Dr. Britta Matthes. Es gingen also bislang in Berufen mit vielen weiblichen Beschäftigten besonders häufig Jobs durch Automatisierung verloren.

Vor diesem Hintergrund nennt Studienautorin Lott zwei zentrale Punkte, an denen sich dringend etwas ändern muss:

- Erstens sei intensive und kontinuierliche Weiterbildung in digitalen Technologien angesichts der laufenden Transformation der Arbeitswelt natürlich für alle Beschäftigten notwendig, unabhängig vom Geschlecht. Allerdings dokumentiere die Forschung bei der Qualifizierung seit langem eine geschlechtsspezifische Schlagseite: Frauen erhalten seltener und kürzere Weiterbildungen als Männer, und diese erhöhten auch seltener die Chance auf Beförderung oder Lohnerhöhungen. Daher sei es zentral, dass der Staat, etwa bei der Förderung von Qualifizierungen, gleiche Chancen für weibliche Beschäftigte in den Vordergrund stelle. Zudem empfiehlt Lott, dass Digital-Kompetenzen verstärkt bereits in der frühkindlichen Bildung und an Schulen vermittelt werden müssten, bevor sich geschlechtsspezifische Segmentierungen und Diskriminierungen einstellen. Das mache auch Ausbildungen oder ein Studium im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) für Frauen attraktiver. Eine gendersensible Qualifizierungsstrategie gerade bei digitalen Techniken helfe dabei nicht nur den betroffenen Frauen, sondern sei angesichts des demografischen Wandels auch gesamtwirtschaftlich extrem sinnvoll.
- Zweitens plädiert die WSI-Forscherin für eine neue Arbeitskultur weg von sehr langen Arbeitstagen, zeitlicher Entgrenzung und Stigmatisierung von Teilzeitarbeit, wie sie gerade in der IKT-Branche verbreitet sei. Solche Prägungen trügen dazu bei, dass selbst in Digital-Unternehmen beschäftigte qualifizierte Frauen eher am Rande blieben, zitiert Lott aus der Forschung. „Die Norm der idealen Arbeitskraft, die im Leben keine anderen Verpflichtungen außer der Erwerbsarbeit hat, muss durch eine neue Arbeitszeitnorm ersetzt werden, die den tatsächlichen diversen Lebensrealitäten der Beschäftigten Rechnung trägt“, erklärt Lott. Auch hier sei ein Fortschritt für weibliche Beschäftigte zwar besonders wichtig, weil sie durch solche Strukturen häufig

ausgebremst würden, sobald sie Kinder haben. Die positive Wirkung beschränke sich aber keineswegs auf Frauen, betont, die Wissenschaftlerin. Denn andernfalls drohe generell, dass sich die Arbeitszeitanforderungen „ins Digitale verlagern und dort in einem digitalen Präsenzverhalten kulminieren, das keine räumlichen und zeitlichen Grenzen der Erwerbsarbeit mehr kennt.“ Wie real dieses Risiko ist, hat für Lott die Erfahrung vieler Beschäftigter im Corona-Homeoffice gezeigt, dass Arbeit und Freizeit zunehmend verschwimmen.

Ergebnisse der Untersuchung im Detail (siehe auch die Grafiken im Anhang):

**Komplexere Technologie, größere Differenz.** Lotts Auswertung des NEPS zeigt: Frauen und Männer nutzen Computer und Standardsoftware im Job annähernd gleich häufig: So liegt die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen bzw. Männer mit Standardsoftware arbeiten bei 94 bzw. 95 Prozent. Doch darüber hinaus gilt: Je anspruchsvoller eine Softwareanwendung ist, desto weniger wahrscheinlich ist es, dass Frauen sie nutzen (siehe Abbildung 1). Das zeigt sich schon bei der fortgeschrittenen Anwendung von Standardsoftware wie zum Beispiel dem Schreiben von Makros oder anderen Skripten. Diese verwenden Männer mit knapp 36 Prozent Wahrscheinlichkeit, Frauen nur mit 25 Prozent. Noch größer ist der Unterschied bei speziellerer Software wie CAD-Programmen, Programmen für Desktop-Publishing oder für statistische Analysen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Männer mit solchen speziellen Programmen arbeiten, liegt bei 50 Prozent, unter Frauen hingegen bei nur 34 Prozent.

Geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen auch bei der Verwendung vernetzter digitaler Technologien wie Online-Plattformen, E-Mails, Tablets, Cloud-Diensten und sich selbst steuernden oder selbst-lernenden Computersystemen. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Arbeit stark durch vernetzte digitale Technologien geprägt ist, liegt unter Männern bei 54 Prozent und bei Frauen bei 44 Prozent. Mit Programmiersprachen arbeitet insgesamt nur ein kleiner Teil der Beschäftigten. Zugleich ist der geschlechtsspezifische Unterschied aber besonders drastisch: Die Wahrscheinlichkeit der Nutzung beträgt für Männer fast 10 Prozent, für Frauen nur 2 Prozent.

**Teilzeitbeschäftigte Frauen besonders weit zurück.** Besonders ausgeprägt ist der digitale Rückstand unter berufstätigen Frauen in Teilzeitbeschäftigung. Er besteht gegenüber weiblichen Beschäftigten mit Vollzeitjob und noch stärker gegenüber Männern, und zwar auf allen vom NEPS abgefragten Feldern (Abbildung 2). Beispielsweise wenden Frauen in Teilzeit fortgeschrittene Standardsoftware nur mit einer Wahrscheinlichkeit von 20 Prozent an gegenüber knapp 33 Prozent bei weiblichen Vollzeitbeschäftigten. Zwischen männlichen Voll- und Teilzeitbeschäftigten sind die Unterschiede hingegen meist deutlich kleiner. WSI-Forscherin Lott spricht von einem „Gender Part-Time Digital

Gap“, einer besonders ausgeprägten Lücke, wenn Geschlecht und kürzere Arbeitszeit zusammenkommen. Damit ist das Problem insbesondere für Mütter groß, die sehr häufig in Teilzeit arbeiten, um Erwerbs- und Familienarbeit unter einen Hut zu bekommen.

### **Weibliche Beschäftigte sehen seltener Arbeitsmarktchancen.**

Insgesamt sind viele Beschäftigte in Deutschland eher skeptisch, was ihre beruflichen Aussichten auf einem digitalisierten Arbeitsmarkt angeht. So glauben etwa weniger als die Hälfte, aktuell gut auf den Umgang mit digitalen vernetzten Technologien vorbereitet zu sein. Zusätzlich zeigen sich auch an diesem Punkt signifikante Unterschiede nach Geschlecht und Arbeitsumfang (Abbildungen 3 und 4): Männer fühlen sich etwa mit 49 Prozent Wahrscheinlichkeit gut auf die digitalen vernetzten Technologien vorbereitet. Bei Frauen beträgt die Wahrscheinlichkeit nur 34 Prozent. Besonders gering ist der Anteil bei weiblichen Teilzeitkräften (32 Prozent), bei Frauen mit Vollzeitjob sind es 38 Prozent.

Noch unwahrscheinlicher ist es, dass Beschäftigte im Allgemeinen für sich gute Jobchancen in einem Arbeitsmarkt sehen, der durch die Digitalisierung verändert wird. Jedoch trifft dies eher auf Männer als Frauen zu (18 Prozent gegenüber 10 Prozent).

Die beobachteten Nachteile von weiblichen Beschäftigten werden zwar kleiner, wenn Faktoren wie der berufliche Status oder die Tätigkeit von weiblichen und männlichen Beschäftigten berücksichtigt werden, sie blieben aber zum größten Teil statistisch signifikant, betont die Soziologin Lott. „Diese geschlechterbezogenen Unterschiede – auch in Hinblick auf den Arbeitszeitumfang – scheinen also unabhängig von der Tatsache zu bestehen, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen betrieblichen Positionen und Branchen arbeiten und unterschiedliche Tätigkeiten ausüben“, schreibt die Forscherin.

\*Yvonne Lott: Der Gender Digital Gap in Transformation? WSI Report Nr. 81, Februar 2023. Download: [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008549](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008549)

Mit dem Thema Gleichstellung und Digitalisierung befasst sich auch die neue Folge unseres Podcasts „Systemrelevant“:  
<https://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-welche-auswirkungen-hat-der-gender-digital-gap-auf-die-arbeitswelt-47246.htm>

## **Kontakt in der Hans-Böckler-Stiftung**

### **Dr. Yvonne Lott**

WSI-Expertin für Genderforschung und Arbeitszeit

Tel.: 0211 / 77 78-600

E-Mail: [Yvonne-Lott@boeckler.de](mailto:Yvonne-Lott@boeckler.de)

## Rainer Jung

Leiter Pressestelle

Tel.: 0211-7778-150

E-Mail: [Rainer-Jung@boeckler.de](mailto:Rainer-Jung@boeckler.de)

Sie erhalten unsere Pressemitteilungen und Presseeinladungen als Mitglied unseres Presseverteilers. Unsere Pressematerialien können Sie jederzeit abbestellen. Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns eine E-Mail an [presse@boeckler.de](mailto:presse@boeckler.de).

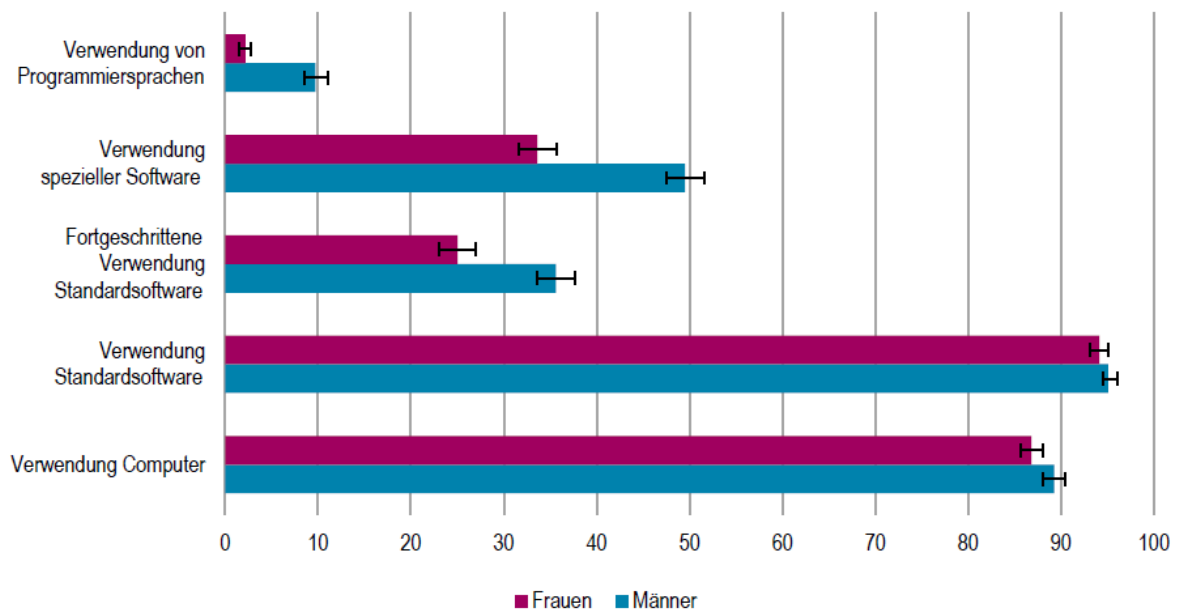
Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:  
[https://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO\\_Printmedien\\_Presse.pdf](https://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf)

## Abbildung 1 (Abbildung 1 in der Studie)

Abbildung 1

### Wahrscheinlichkeit der Verwendung von Computersoftware am Arbeitsplatz von Frauen und Männern

Angaben in Prozent

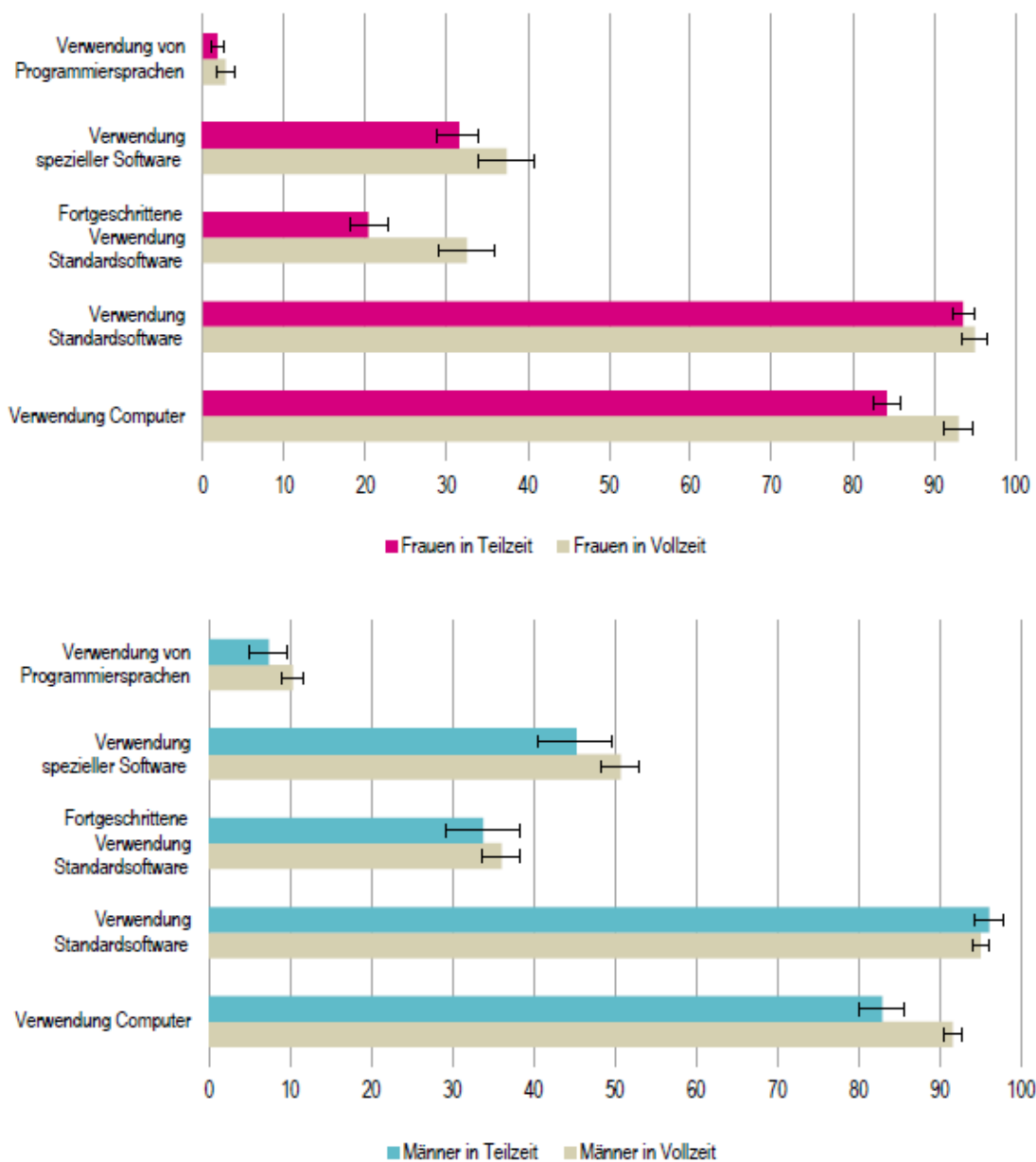


Quelle: NEPS, Startkohorte 6, Welle 12, eigene Berechnungen

Abbildung 2 (Abbildung 2 in der Studie)

Abbildung 2

**Wahrscheinlichkeit der Verwendung von Computersoftware am Arbeitsplatz von Frauen und Männern in Vollzeit und Teilzeit**  
Angaben in Prozent



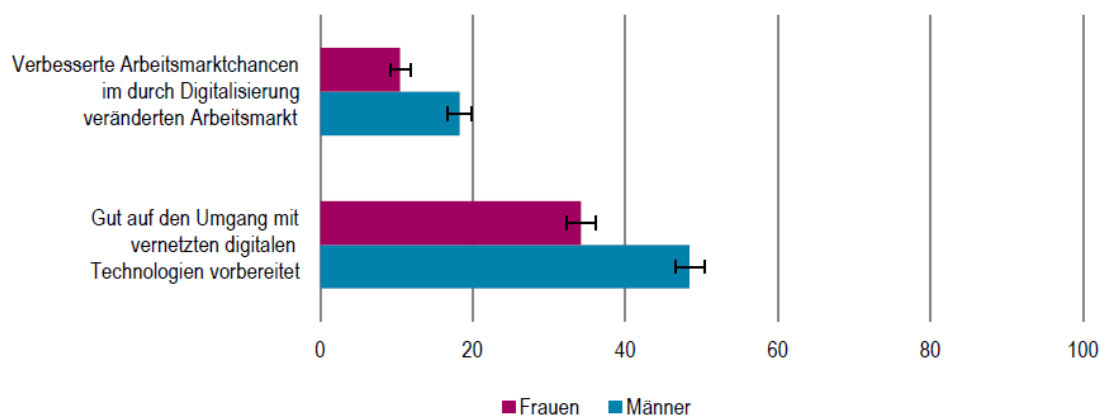
Quelle: NEPS, Startkohorte 6, Welle 12, eigene Berechnungen

## Abbildung 3 (Abbildung 5 in der Studie)

Abbildung 5

### Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt nach Einschätzung von Frauen und Männern

Wahrscheinlichkeit positiver Einschätzung, in Prozent

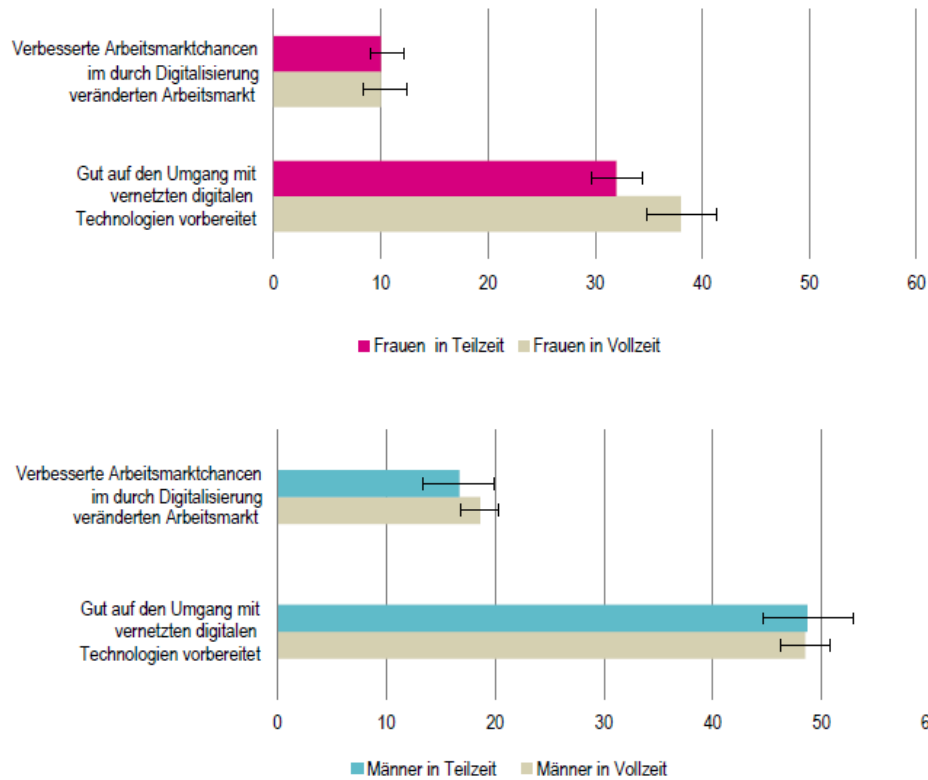


Quelle: NEPS, Startkohorte 6, Welle 12, eigene Berechnungen

Abbildung 4 (Abbildung 6 in der Studie)

Abbildung 6

**Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt nach Einschätzung von Frauen und Männern in Vollzeit und Teilzeit**  
Wahrscheinlichkeit positiver Einschätzung, in Prozent



Quelle: NEPS, Startkohorte 6, Welle 12, eigene Berechnungen