

Da geht noch mehr! Weiterbildung, digitale Transformation und gender gaps

GLEICHSTELLUNGSFORUM 2023, Panel III

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut und Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung (02.03.2023)

DZHW
Deutsches Zentrum für
Hochschul- und Wissenschaftsforschung

Sarah Widany

Qualifizierung – Digitalisierung – Gleichstellung

Fokus: Weiterbildung / non-formales Lernen

1

Bedarfe & Nachfrage

2

Angebote & Qualität

3

Zwischen Staat und Markt

4

Herausforderungen, Chancen, Baustellen, ...

Rüber, I., & Widany, S. (2021). *Gleichstellung durch Weiterbildung in einer digitalisierten Gesellschaft. Expertise im Rahmen des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung*. Berlin: Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/259.gleichstellung-durch-weiterbildung-in-einer-digitalisierten-gesellschaft.html>

Bedarfe & Nachfrage

- **Digital literacy gender gap:** Männer schätzen sich kompetenter ein, erreichen höhere digitale Kompetenzen, sind insgesamt digital affiner und aktiver als Frauen, auch in der Weiterbildung
- **Gender gap in Weiterbildungsteilnahme und -erträgen:** Frauen profitieren weniger von betrieblicher Weiterbildung durch Selektivität geschlechtsspezifischer Beschäftigungsstrukturen auf einem horizontal und vertikal segregiertem Arbeitsmarkt
- Weiterbildungen mit **Digitalisierungsbezug** vor allem in der betrieblichen Weiterbildung (Inhalte, Formate, Medieneinsatz)
- **Kompensation bestehender Ungleichheiten gering**



Angebote & Qualität - Anbieter

- Wichtige Anbieter für die digitale Kompetenzentwicklung von Frauen: öffentliche und gemeinwohlorientiert Anbieter ...
- ... mit gleichstellungsbezogenen Zielen in der Programmstruktur oder als Organisationszweck
- ... auf der benachteiligten Seite des geschlechtlich segregierten Weiterbildungsmarktes:
- Hoher Anteil von Frauen bei Teilnehmenden und Lehrpersonal, geringe Ausstattung, geringe Verdienstmöglichkeiten, prekäre Beschäftigungsbedingungen
- vergleichsweise hoher Digitalisierungsbedarf



Angebote & Qualität - Lehrende

- Entwicklungsbedarf auch bei **digitalen Kompetenzen des Lehrpersonals** → Geschlechterunterschiede?
- Keine Befunde zur Gender- oder Diversitykompetenz
- Professionalisierung durch heterogene individuelle Berufsbiographien
- Formale pädagogische Qualifikationen weniger bedeutsam
- Personalentwicklung durch Beschäftigungsstrukturen eingeschränkt
- Hohe Weiterbildungsaktivität



Zwischen Staat & Markt

- Präventive Arbeitsmarktpolitik: bspw. Qualifizierungschancengesetz, Arbeit-von-Morgen-Gesetz
 - Anspruch auf beruflichen Abschluss
 - Anspruch auf Beratung -> Kompetenz!
 - Bildungsteilzeit
 - Förderung der betrieblichen Weiterbildung
- Nationale Weiterbildungsstrategie
- Transparenz: Nationale Bildungsplattform

Gleich-
stellungs-
ziele?



Zwischen Staat & Markt

- Der Markt wächst:
 - Neue Player
 - Neue Geschäfts- und Produktionsmodelle
 - Outsourcing der betrieblichen Weiterbildung
- Zunehmende Bedeutung von learning analytics und decision support systems (in der betrieblichen Weiterbildung)
- Beispiel „Das AMS-Arbeitsmarktchancen-Modell “ Österreich
 - unterstützt Entscheidungen über die Allokation von Weiterbildungsförderung auf der Grundlage von Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt
 - Reproduziert Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt

#AI

#predictive analysis

#big data

#VR

#...



Herausforderungen, Chancen, Baustellen, ...

- Demographischer Wandel & Rekrutierung von Fachkräften, insbesondere im IT-Bereich
→ Fachkräftestrategie für die Weiterbildung
- Zahlreiche gute Projekte, kaum Verstetigungsperspektiven → Förderung
- Weiterbildungsakteure für Zusammenhänge von Gleichstellung und Digitalisierung sensibilisieren
→ Inklusion & Gendermainstreaming
- Bestehende Strategien und Vorhaben auf gleichstellungsbezogene Ziele prüfen
- Berufliche Verwertbarkeit UND soziale Teilhabe
- Realistische Erwartungshaltungen: Wie kann Weiterbildung zu Gleichstellung beitragen?



Literatur

- Allhutter, D., Cech, F., Fischer, F., Grill, G., & Mager, A. (2020). Algorithmic Profiling of Job Seekers in Austria: How Austerity Politics Are Made Effective. *Frontiers in Big Data*, 3. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fdata.2020.00005>
- betterplace lab (2021). *Digital Female Futures. Wie Digital Upskilling Frauen* für den Alltag und die Berufswelt stärken kann.* https://storage.googleapis.com/lab-website-2019-assets/DFP_Studie_betterplace_FINAL_2.1mb.pdf
- Rüber, I. & Widany, S. (2021). *Gleichstellung durch Weiterbildung in einer digitalisierten Gesellschaft. Expertise im Rahmen des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung.* Berlin: Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/259.gleichstellung-durch-weiterbildung-in-einer-digitalisierten-gesellschaft.html>
- Widany, S., Reichart, E., Christ, J. & Echarti, N. (Hrsg.). (2021). *Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2021.* Bertelsmann. <https://www.die-bonn.de/id/41438>

Danke und kontaktieren Sie mich gerne!

widany@dzhw.eu