



Tagungsdokumentation

Geschlechterstereotype und Digitalisierung in der Arbeitswelt: Chancen – Herausforderungen – Risiken

DigiTyps Konferenz, Wien, Donnerstag 17. November 2022

Themenstellung

Es gibt unterschiedliche Hypothesen dazu, ob und welche Auswirkungen zunehmende Digitalisierung auf geschlechterbezogenen Differenzierungen in der Ausbildungs- und Arbeitswelt hat bzw. haben wird.

Welche Entwicklungslinien erscheinen wahrscheinlich und warum? Welche Rolle spielen dabei Geschlechterstereotype? Welche Zusammenhänge und Wahrnehmungen zeigen sich dazu bei Jugendlichen, in der Berufsorientierung und in der betrieblichen Praxis unterschiedlicher Branchen? Was sind zentrale Herausforderungen und Gestaltungsoptionen?

Die Konferenz präsentierte Ergebnisse aus dem Projekt „DigiTyps - Entstereotypisierung von Berufsbildern und Ausbildungskonzepten im digitalen Wandel“ sowie aus der internationalen Forschung und stellte diese zur Diskussion.

Teilnehmer*innen

Insgesamt nahmen über 60 Personen an der Konferenz teil. Repräsentiert waren insbesondere die folgenden Sektoren bzw. beruflichen Zusammenhänge: Wissenschaft, nationale und regionale öffentliche Verwaltung, Träger von Bildungs-, Arbeitsmarkt und Berufsorientierungsmaßnahmen, Interessensvertretungsorganisationen sowie privatwirtschaftliche Unternehmen.



Programm

09.00 Uhr	<i>Check-In</i>
09.15 Uhr	<i>Begrüßung</i> Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung)
09.30 Uhr	Überblick zum Projekt DigiTyps Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung)
09.45 Uhr	Geschlechterverhältnisse in der digitalisierten Arbeitswelt – die Macht der Stereotype Edelgard Kutzner (Sozialforschungsstelle Dortmund an der TU Dortmund)
10.15 Uhr	Digitalisierung, Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen in vier Branchen Marcel Fink & Gerlinde Titelbach (Institut für Höhere Studien)
10.45 Uhr	<i>Pause (Kaffee und Snacks)</i>
11.15 Uhr	Gendersensible Berufsorientierung im digitalen Zeitalter Elena Makarova (Universität Basel, Institut für Bildungswissenschaften)
11.45 Uhr	Digitalisierung – eine Frage des Geschlechts? Zwischen Gleichstellungsidealen und tiefsitzenden Geschlechterstereotypen Ronja Nikolatti & Claudia Sorger (L&R Sozialforschung)
12.15 Uhr	Podiums- & Plenardiskussion: Strategien und Gestaltungsoptionen Renate Divitschek (BAB Unternehmensberatung), Ina Freudenschuss (AMS Österreich), Nalan Gündüz (LEA - Let's empower Austria), Daniela Schallert (ABZ*AUSTRIA), Hannah Steiner (Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen) & Heidrun Strohmeyer (BMF)
13.00 Uhr	<i>Mittagessen und Ausklang</i>
14.00 Uhr	Schluss

Vorträge

Mag.^a Nadja Bergmann: Überblick zum Projekt DigiTyps

Nadja Bergmann ist Soziologin und Co-Leiterin des Instituts L&R Sozialforschung. Sie arbeitet zu den Forschungsbereichen Gender- und Gleichstellungsforschung, Arbeitsmarktforschung und Digitalisierung. Sie ist die Projektleiterin des Projektes „DigiTyps“.

Die Einleitung zur Tagung gab einen Überblick zu zentralen Fragestellungen, Methoden, Arbeitspaketen und Produkten des Projekts DigiTyps sowie dem konzeptionellen Hintergrund der Forschung.

[PDF-Folien als Download](#)

Dr. Edelgard Kutzner: Geschlechterverhältnisse in der digitalisierten Arbeitswelt – die Macht der Stereotype

Edelgard Kutzner ist Soziologin und Projektleiterin an der TU Dortmund Sozialforschungsstelle. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Arbeits- und Geschlechtersoziologie u.a. zu den Themen Arbeitsorganisation und -gestaltung, Betriebsklima, Digitalisierung, Diversity, Geschlechtergerechtigkeit. Aktuelles Projekt: „Respekt in der Dienstleistungsbeziehung am Beispiel Einzelhandel“.

Zusammenfassung: Im Beitrag geht es um Geschlechterdifferenzierungen, geschlechterbezogene Stereotypisierungen und ihren nach wie vor großen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeit. Ändern sich im Zuge der Digitalisierung von Arbeit Geschlechterstereotype? Führen die aktuell stattfindenden Prozesse der Digitalisierung von Arbeit zu mehr Geschlechtergerechtigkeit oder zu neuen Benachteiligungen? Bestehen Chancen für ein Aufbrechen traditioneller Geschlechterverhältnisse durch andere Formen der Arbeitsorganisation? Und wie könnte das gelingen? Zugespitzt kann festgestellt werden, dass ein Verlassen des Entwicklungspfades der benachteiligenden Differenzierung nach Geschlecht äußerst voraussetzungsvoll ist und erhebliche Einflussnahme erfordert. Dafür müssen Muster der Geschlechterspezifik in Digitalisierungsprozessen erkannt und aktiv in Frage gestellt werden. Um vor diesem Hintergrund Ziele zu formulieren und partizipative Gestaltungsprozesse zu organisieren, bedarf es unterschiedlicher Ressourcen (unter anderem Raum, Zeit). Zudem muss notwendige Qualifizierung ermöglicht werden.

[PDF-Folien als Download](#)

Dr. Marcel Fink & Mag.^a Gerlinde Titelbach: Digitalisierung, Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen in vier Branchen

Marcel Fink ist Politikwissenschaftler und Senior Researcher am Institut für Höhere Studien. In seiner Forschung beschäftigt er sich mit der Veränderung von Erwerbsarbeit und von wohlfahrtsstaatlichen Institutionen, mit der Entwicklung und den Folgen von Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, mit Fragen sozialer Teilhabe und mit Einstellungen zum Wohlfahrtsstaat. **Gerlinde Titelbach** ist Soziologin und arbeitet als Senior Researcher am Institut für Höhere Studien (IHS) wo sie auch Sprecherin für den Themenbereich Arbeitsmarkt und Sozialpolitik ist. Ihre Forschungsschwerpunkte betreffen Fragen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, der Lohnpolitik, der Einkommen(sverteilung), der Digitalisierung der Arbeit, sowie sozialpolitische Fragen zu sozialen Ungleichheiten und Exklusion/Inklusion.

Zusammenfassung: Der Beitrag basiert auf einer im Rahmen des Projekts DigiTyps erfolgten empirischen Befragung in Unternehmen bzw. Institutionen in vier Bereichen, nämlich in der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), in der produzierenden Industrie, im Gesundheits- und Pflegesektor sowie in der schulischen Bildung. Die Ergebnisse zeigen, dass in unterschiedlichen Branchen und Funktionen beschäftigte Personen weitgehend übereinstimmend davon ausgehen, dass Digitalisierung umfassende Veränderungen von betrieblichen Organisationsformen und Anforderungen an Beschäftigte nach sich zieht. Dabei wird sozialen und kommunikativen Kompetenzen im Rahmen von zunehmend digitalisierten Arbeitsabläufen eine noch zentralere Bedeutung zugeschrieben als etwa einem generellen technischen Verständnis oder spezifischen Kenntnissen betreffend Informations- und Kommunikationstechnologien. Zugleich werden, traditionellen Geschlechterstereotypen entsprechend, soziale und kommunikative Kompetenzen eher bei Frauen und technische Kompetenzen eher bei Männern verortet. Neben anderen Faktoren trägt diese Differenzierung dazu bei, dass sich die Rolle von Frauen branchenübergreifend häufiger auf die Nutzung neuer Technologien beschränkt, während die Entwicklung und Wartung digitaler Instrumente und Prozesse sowie die Schulung von Mitarbeiter*innen in stärkerem Ausmaß eine Männerdomäne sind.

[PDF-Folien als Download](#)



Prof. Dr. Elena Makarova: Gendersensible Berufsorientierung im digitalen Zeitalter

Elena Makarova ist Professorin für Bildungswissenschaften und Direktorin des Instituts für Bildungswissenschaften an der Universität Basel, Schweiz. Zu ihren Arbeits- und Forschungsschwerpunkten gehören u.a. Gendersensible Berufsorientierung im schulischen Kontext sowie Serious Games und ihre Wirksamkeit im Unterricht.

Zusammenfassung: Das Beschäftigungssystem ist durch eine anhaltend hohe horizontale Segregation gekennzeichnet und die berufliche Geschlechtstypik spielt bei Berufswahlprozessen eine zentrale Rolle. Dies verweist auf die Notwendigkeit gendersensibler Berufsorientierung, aber auch auf die damit einher gehenden Herausforderungen. Anhand von zwei Beispielen aus zwei aktuellen Forschungsprojekten thematisiert der Beitrag, wie digitale (Informations-)Angebote und Serious Games für die Berufsorientierung im schulischen Kontext genutzt werden können und welche Risiken und Chancen für die gendersensible Berufsorientierung damit einhergehen. Einerseits ist das Potenzial von digitalen Angeboten für die (schulische) Berufsorientierung vielversprechend. Andererseits ist die Nutzung von solchen Instrumenten im Sinne einer gendersensiblen Berufsorientierung aber mit unterschiedlichen Voraussetzungen verknüpft. Zentrale Erfordernisse sind eine entsprechende inhaltliche Ausgestaltung von digitalen Instrumenten, ihre methodisch-didaktische Implementierung sowie eine Kompetenzerweiterung bei Lehrpersonen, unter anderem betreffend eine Sensibilisierung für Muster und Prozesse der Zuschreibung geschlechtstypischer Berufsrollen und ihrer Folgen.

[PDF-Folien als Download](#)

Ronja Nikolatti BA, BSc & Dr. Claudia Sorger: Digitalisierung – eine Frage des Geschlechts? Zwischen Gleichstellungsidealen und tiefsitzenden Geschlechterstereotypen

Claudia Sorger ist Soziologin und Co-Leiterin des Instituts L&R Sozialforschung. Sie arbeitet zu den Forschungsbereiche Ungleichheit am Arbeitsmarkt, Gleichstellungspolitik, Gender und Diversität. **Ronja Nikolatti** ist Soziologin und als Junior Researcherin bei L&R Sozialforschung in Forschungsprojekten zu Digitalisierung, Geschlechterstereotypen und arbeitsmarktpolitischen Programmen tätig. Beide arbeiten gemeinsam mit Nadja Bergmann aktuell auch an einem Projekt zum Digital Gender Gap im Bereich der Elementarpädagogik-Ausbildung.



Zusammenfassung: Aus der Perspektive der Jugendlichen und aus der Sicht der Bildungs- und Berufsberater*innen lassen sich folgende Schlussfolgerungen ableiten: Einerseits wird ein Gleichstellungsideal vertreten, demzufolge Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten im Bildungssystem als auch am Arbeitsmarkt offenstehen. Andererseits zeigen sich persistente geschlechterstereotype Zuschreibungen hinsichtlich Interessen, Berufen und Kompetenzen. Diese Zuschreibungen reproduzieren sich im digitalen Raum: sozial-digitale Skills werden eher Frauen zugeordnet und technisch-digitale Skills eher Männern. Die Bildungs- und Berufsberater*innen betonen sowohl die Social-Media-Skills der Jugendlichen und damit verbundenes Anknüpfungspotential als auch fehlende digitale Kompetenzen im Bildungs- und Arbeitskontext. Im Prozess der Digitalisierung wird die Bedeutung von technischen als auch sozialen Kompetenzen betont und trotzdem wird vielfach die Gegensätzlichkeit zur „Arbeit am Menschen“ hervorgehoben. Eine aktive Gestaltung des digitalen Wandels ist unter Berücksichtigung unterschiedlicher geschlechtsspezifischer und sozialer Ungleichheitsdimensionen relevant.

[PDF-Folien als Download](#)

Podiumsdiskussion & Plenardiskussion: „Strategien und Gestaltungsoptionen rund um Geschlechterstereotype und Digitalisierung in der Arbeitswelt“

Moderation: [Mag.^a Nadja Bergmann](#) (L&R Sozialforschung)

[Kurzvorstellung der Podiumsteilnehmerinnen](#)

[Mag.^a Renate Divitschek](#) (bab Unternehmensberatung)

[Renate Divitschek](#) ist seit über 25 Jahren geschäftsführende Gesellschafterin der bab Unternehmensberatung GmbH. Ihre Schwerpunkte sind Personalentwicklung und -rekrutierung, Vereinbarkeit Beruf/Familie und Privatleben, Work-Life-Balance, Gleichstellung und Mentoring. bab steht für bewusst anders beraten und ist ein Beratungsunternehmen, welches österreichweit tätig ist. Jährlich werden rund 1.000 Unternehmen beraten, dabei werden Unternehmen, Organisationen und Menschen in Veränderungsprozessen begleitet. Rund 70 Mitarbeiter*innen verstehen sich als Spezialist*innen für innovative Personal- & Organisationsentwicklung.



Mag.^a Ina Freudenschuss (AMS Österreich)

Ina Freudenschuss arbeitet seit 2018 in der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen im AMS Österreich. Die Abteilung koordiniert das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm im AMS und entwickelt neue Maßnahmen für Frauen und Wiedereinsteigerinnen am Arbeitsmarkt. Die Abteilung setzt auch eigene genderspezifische Forschungsfragen um. Sie hat ein Studium der Politikwissenschaft und ist im Erstberuf Journalistin.

Das AMS ist Projektpartner von digityps und hat das Projekt inhaltlich begleitet.

Mag.^a Nalan Gündüz (LEA - Let's empower Austria)

Nalan Gündüz ist seit Beginn 2022 Direktorin von LEA, dem Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Mädchen und Frauen. LEA steht für „Let's empower Austria“ und hat sich zum Ziel gesetzt, die Selbstbestimmung von Mädchen und Frauen zu fördern und dadurch die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben. Ein Fokus der unterschiedlichen Initiativen des Bundesfonds liegt auf dem Aufbrechen geschlechterstereotyper Rollenbilder.

Mag.^a Daniela Schallert (ABZ* AUSTRIA)

Daniela Schallert ist seit 1999 für das Social-Profit-Frauenunternehmen ABZ* AUSTRIA tätig. ABZ* AUSTRIA ist eine Social-Profit-Organisation zur Förderung von Arbeit (a), Bildung (b) und Zukunft (z). Rund 200 Mitarbeiter*innen engagieren sich in 4 Bundesländern für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und in der Bildung. Bis zu 8.000 Kund*innen pro Jahr nutzen die Angebote der Organisation. Seit 2007 ist Frau Schallert im Vorstand und teilt sich die ABZ* AUSTRIA Geschäftsführung mit Manuela Vollmann im sogenannten Top-Sharing-Modell. Sie ist verantwortlich für Strategie, Personal & Finanzen, Infrastruktur & IT, Recht und Organisation. Darüber hinaus ist sie stellvertretende Vorstandsvorsitzende von arbeit plus Wien.

Mag.^a Hannah Steiner, BA (Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen)

Hannah Steiner ist seit 1996 als Projektkoordinatorin im Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen tätig und war dort bis März 2022 auch in der Geschäftsleitung. Das Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen ist eine Dachorganisation, in der sich 63 Einrichtungen aus ganz Österreich zusammengeschlossen haben. Die Beratungsstellen sind gemeinnützige Vereine, die Frauen* und Mädchen* kostenfrei in privaten und beruflichen Anliegen beraten. Jedes Jahr wenden sich mehr als 100.000 Mädchen* und Frauen* an die Beratungsstellen. Das





Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen ist operative Partnerin im Projekt DigiTyps.

Mag.^a Heidrun Strohmeyer (BMF)

Heidrun Strohmeyer ist als strategische Expertin für Digitale Bildung im BMF/Staatssekretariat für Digitalisierung und leitet derzeit das Programm Digitale Kompetenzoffensive. Sie war ursprünglich Lehrerin für Informatik, Russisch und Geschichte. Seit den 90iger Jahren war sie in unterschiedlichen Leitungsfunktionen und strategischen Aufgabenfeldern im Bildungsministerium tätig. U.a. leitete sie dort eine pädagogische Querschnittssektion und war neben IT auch für Erwachsenenbildung und geschlechtssensiblen Unterricht tätig. Bis Ende 2020 leitete sie dort den Bereich Digitalisierung, IT und Medien.

Zusammenfassung der Diskussion

In der Diskussion wurden vor allem zwei Fragenkomplexe adressiert: Erstens zentrale inhaltliche Erkenntnisse aus den voran gegangenen Vorträgen, zweitens strategischen und operativen Ansatzpunkte.

1. Frage: Was sind aus Ihrer Sicht die wesentlichen *inhaltlichen Erkenntnisse* der heutigen Fachinputs bzw. des Projektes „DigiTyps“ (Blitzlichter)?

In der ersten Runde wurden vor allem die empirischen Evidenzen herausgestrichen, dass Geschlechterstereotypen nach wie vor wirksam sind und in vielen Bereichen einschränkend wirken. Dass sowohl Jugendliche und junge Erwachsene, Unternehmensvertreter*innen wie auch Berufs- und Bildungsberater*innen da in ähnliche Fallen tappen, wurde mit Betroffenheit wahrgenommen.

Jedenfalls sind die Ergebnisse Rückenwind und Auftrag für die Weiterarbeit gegen Stereotype – sei es in der Berufsorientierung, dem Arbeiten mit Unternehmen oder öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen gegen Stereotype.

Die Beispiele aus Deutschland oder der Schweiz zeigen auch Chancen auf, etwa welche Möglichkeiten es für Aufwertungen in Betrieben gibt oder dass mit verantwortlichen Personen eine Auseinandersetzung darüber stattfinden kann, wie Berufe präsentiert werden und mit welchen spielerischen Zugängen gearbeitet werden kann – wenn der Wille dazu vorhanden ist. Auch die Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Entwicklungen – etwa rund um Abwertung, Aufwertung oder Transformation von Berufen durch Digitalisierung und damit jeweils unterschiedlichen geschlechterbezogenen Auswirkungen wurde als interessante Erkenntnis festgemacht.





Die Ergebnisse der Vorträge wurden auch im Kontext der eigenen Arbeit bestätigt: Digitalisierungs-/Technikferne oder -nähe und die Einschätzung der eigenen Kompetenzen und Interessen werden als noch immer nicht geschlechtsneutral wahrgenommen – auch da sich der Arbeitsmarkt nach wie vor geteilt präsentiert und in den Sozialen Medien (sowie Plakaten etc.) stereotype Bilder von Berufen vorherrschen. In Österreich ist der im EU-Vergleich niedrige Anteil von IT-Student*innen vielleicht auch auf die einseitigen Wahrnehmungen dieses Berufes rückführbar.

Auch andere empirische repräsentative Erhebungen bestätigen diese Bilder; etwa bezogen auf digitale Kompetenzen: Im Bereich der digitalen Basiskompetenzen ist zwar kein Geschlechter-Gap mehr wahrnehmbar, wohl aber bei fortgeschrittenen Kompetenzen auch bei jungen Personen.

2. Frage: Welche *strategischen und operativen Ansatzpunkte* erscheinen Ihnen vor dem Hintergrund Ihrer Arbeit als zentral? Welche *konkreten Schritte* sind in Ihrem Arbeitsbereich umsetzbar, damit die zunehmende Digitalisierung eine Chance zum Abbau von Geschlechterstereotypen werden kann?

Digitale Kompetenzen bzw. Kompetenzanforderungen sind auch unter einem Genderblickwinkel wichtig zu reflektieren: Wo lauert vielleicht schon in der Formulierung eine Stereotype und wie kann sichergestellt werden, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen? Hier gilt es verstärkt hinzuschauen und ein Augenmerk darauf lenken.

Ähnlich auch bei den Jobinseraten: diese werden von Bewerber*innen in 30 Sekunden gescannt – und (unbewusst) entschieden, ob sie für mich / mein Geschlecht passen oder nicht. Dazu wurde einerseits ein Tool („DigiGuide“) entwickelt, welches Unternehmen unterstützen kann stereotype Beschreibungen und abschreckende Formulierungen zu vermeiden, andererseits muss das ständig reflektiert werden – in der Beratung und bei den Unternehmen.

Rollenbilder zur Stärkung jeweils nicht-stereotyper Vorstellungen von Berufen und Ausbildungen werden angesprochen: noch immer ist der introvertierte Nerd ein Sinnbild, wie viele IT-Jobs gesehen werden bzw. welches Image sie haben, dabei verlangen sie vielfältige Kompetenzen und werden von ganz unterschiedlichen Personen und Persönlichkeiten wahrgenommen – diese breite Vielfalt gilt es sichtbar zu machen.

Aber nicht nur für die IT im engeren Sinn, sondern für viele eher technisch-digitalisiert orientierte Berufe müssen verschiedene, lebensnahe Rollenbilder in ihrer beruflichen Tätigkeit gezeigt werden, um neue Bilder zu transportieren, aber auch damit vorstellbar ist, was die Jobs überhaupt umfassen.



#equalityfastforward – ein wichtiger Hashtag und ein wichtiges Motto – es gilt bestehende Ansätze weiterzuentwickeln. Role Models werden in diesem Zusammenhang als sehr relevant gesehen, insbesondere Role Models „auf Augenhöhe“, denen konkrete Fragen gestellt werden können und die es ermöglichen Bezüge zum eigenen Leben herzustellen. Auch das Kennenlernen der Praxis in Unternehmen ist essentiell, um Einblicke in die Berufswelt zu erhalten.

Zudem muss verstärkt daran gearbeitet werden, dass die Digitalisierung zu den jungen Frauen „kommt“ – Basisqualifizierung ist hier ein Schlüssel, damit eine selbstermächtigte Auseinandersetzung stattfinden kann.

Impressionen



Hinweis zur Verantwortlichkeit der EU-Kommission

Der Inhalt dieser Dokumentation gibt ausschließlich die Auffassungen der Autor*innen wieder und liegt in dessen alleiniger Verantwortung. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.