

# DIGITALISIERUNG GESCHLECHTER- GERECHT GESTALTEN

Dokumentation der Veranstaltungsreihe zu den Handlungsempfehlungen  
des Dritten Gleichstellungsberichts



**Bildbeschreibung:** Verschwommene Umrisse einer Person, die IT-Befehle auf einem Laptop bearbeitet.

## **IMPRESSUM**

### **HERAUSGEBERIN**

EAF Berlin. Diversity in Leadership  
Schumannstraße 5, 10117 Berlin  
Tel. +49 30 3087760-0  
info@eaf-berlin.de | www.eaf-berlin.de

### **AUTOR\*INNEN**

Sebastian Scheele  
Hanna Völkle  
Aysel Yollu-Tok

### **KONZEPTIONSTEAM**

Mirjam Dierkes  
Lisa Hanstein  
Andrea Knaut  
Mara Kuhl  
Ulrike Spangenberg  
Johanna Storck  
Anna Torgovnik

### **REDAKTIONELLE MITARBEIT**

Laura Giardina

### **DESIGN UND LAYOUT**

Mit Schmackes Studio – Saskia Weissenberger

Februar 2022

## **VORBEMERKUNGEN**

Die vorliegende Dokumentation dient dazu, Kernbotschaften und Ergebnisse der Veranstaltungsreihe „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ festzuhalten, die von September 2021 bis Januar 2022 online stattgefunden hat. Sie versteht sich als Impuls für alle, die aus unterschiedlichsten Kontexten zum Thema geschlechtergerechte Digitalisierung arbeiten. Sie dient auch dazu, die Ergebnisse des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung mit der Praxis weiterzudenken.

Veranstaltende Kooperationspartner\*innen sind die EAF Berlin, das Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

sowie die Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung am ISS e.V. Im Aufbau dieser Online-Dokumentation orientieren wir uns im Wesentlichen am Aufbau der jeweils zweistündigen Roundtables: Themeneinstieg, fachliche Impulse und gemeinsame Gesprächsrunde.

Viel Vergnügen beim Lesen, digitalen Blättern und Weiterdenken!

## INHALTE IM ÜBERBLICK

### 01

Zum Einstieg:  
Woran wir anknüpfen

Seite 6 – 8

### 02

Themen im  
Überblick

Seite 9 – 10

### 03

**Roundtable 1**  
Diskriminierungsfreie  
Technikentwicklung  
und -gestaltung

Seite 11 – 16

### 04

**Roundtable 2**  
Geschlechtergerechte  
Förderung von  
Gründungen in der  
Digitalbranche

Seite 17 – 21

### 05

**Roundtable 3**  
Gleichstellung in  
der Plattformarbeit

Seite 22 – 29

### 06

**Roundtable 4**  
Gleichstellung in  
der digitalisierten  
Arbeitswelt

Seite 30 – 34

### 07

**Roundtable 5**  
Geschlechtsbezogene  
digitale Gewalt

Seite 35 – 41

### 08

Zum Ausblick:  
Was offen bleibt

Seite 42 – 43



**Bildbeschreibung:** An eine Pinnwand geheftete und unklar beschriftete Notizzettel und Post-Its.



# WORAN WIR ANKNÜPFEN

## IDEE DER VERANSTALTUNGSREIHE

Seit Juni 2021 liegt der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vor und beschäftigt sich mit der Frage, wie Digitalisierung geschlechtergerecht gestaltet werden kann. Dazu hat die Sachverständigenkommission 101 Handlungsempfehlungen erarbeitet. Damit nun nächste Schritte folgen können, ist es hilfreich, die Handlungsempfehlungen mit denen zu diskutieren, die sich bereits heute in Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft mit der Gestaltung der Digitalisierung befassen.

Für solch einen **Austausch** haben wir eine Online-Veranstaltungsreihe mit fünf *Roundtables* konzipiert, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird. Roundtables sind **runde Tische**, bei denen die beteiligten Akteur\*innen die Erkenntnisse des Gleichstellungsberichts diskutieren, die darin aufgeführten Handlungsempfehlungen weiterentwickeln und nächste Schritte diskutieren. Dazu stimmen jeweils passende **Impulse** die Teilnehmenden auf relevante Aspekte des jeweiligen Themenfelds ein, um dann im Anschluss in einer **Gesprächsrunde** gemeinsam mit Gästen und allen Teilnehmenden in die Diskussion zu möglichen Lösungsansätzen zu kommen.

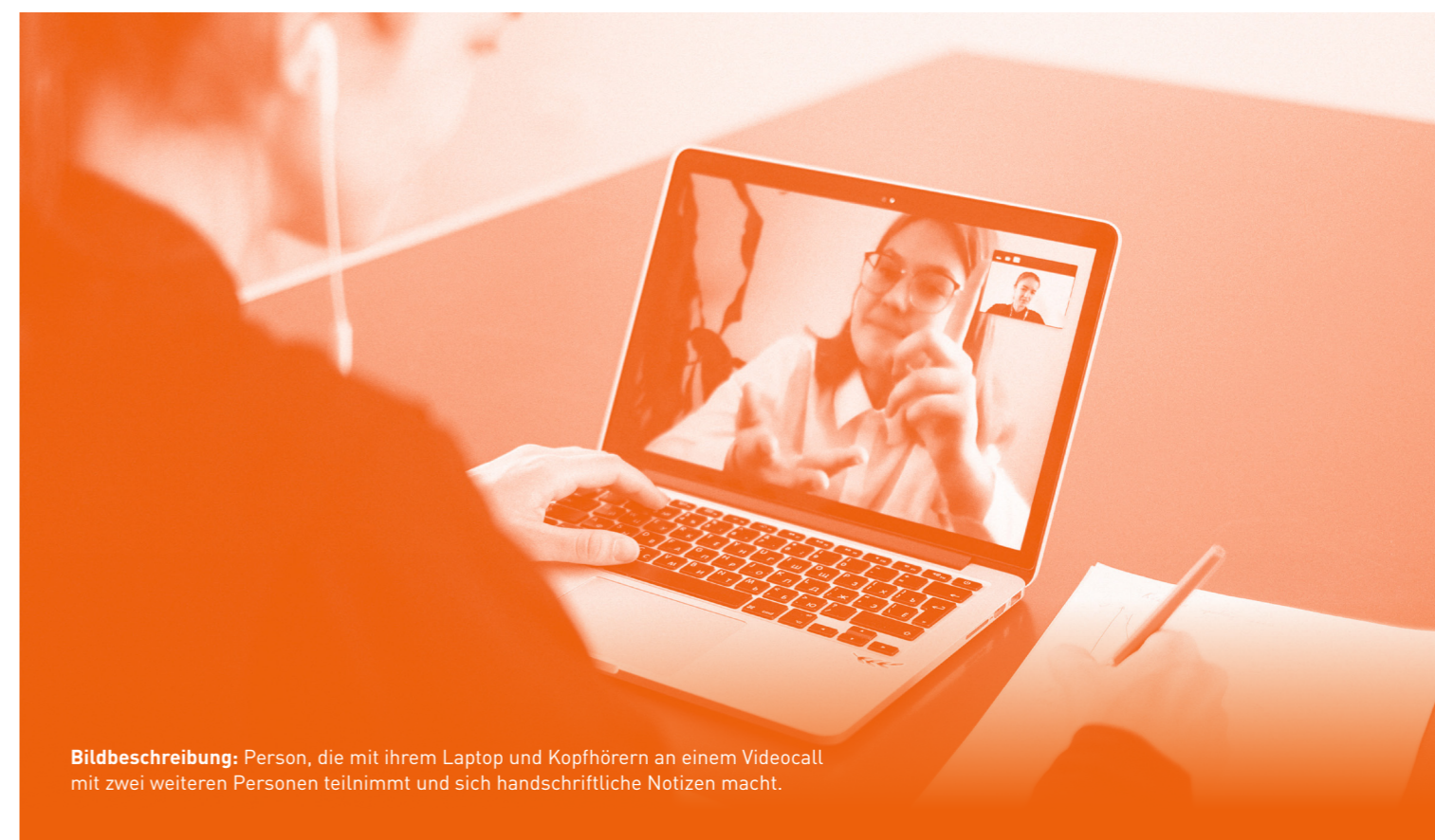
## WER WIR SIND: DIE KOOPERATIONSPARTNER\*INNEN

Die Veranstaltungsreihe „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ wird gemeinsam von der EAF Berlin, dem Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin sowie der Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung am Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS) gestaltet. Im Folgenden ein kurzer Überblick zu den Kooperationspartner\*innen:

**01\_**Die EAF Berlin ist eine unabhängige und gemeinnützige Forschungs- und Beratungseinrichtung, die seit 1996 daran arbeitet, strukturellen Sexismus zu adressieren und zu überwinden. Die EAF Berlin verbindet dabei wissenschaftliche Expertise mit praktischer Erfahrung in Beratung und Weiterbildung. Sie berät Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt und erstellt Studien zu diesen Themen. Sie entwickelt Empowerment-Programme für Frauen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft und führt diese durch.

**02\_**Das Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin wurde im Jahr 2001 gegründet. Es ist nach der britischen Ökonomin und Vorreiterin der Frauenbewegung Harriet Taylor Mill (1807–1858) benannt. Das Harriet Taylor Mill-Institut will Frauen als Akteurinnen sichtbar machen und die Geschlechterdimensionen in der wissenschaftlichen Forschung und Praxis herausarbeiten. Die Aufgaben des Instituts liegen in den Bereichen Forschung, Publikationen, Lehrangebote sowie Vermittlung zwischen Theorie und Praxis durch Veranstaltungen.

**03\_**Das Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS e.V.) ist ein Praxisforschungsinstitut an der Schnittstelle von Politik, Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit. Im Bereich Gleichstellung ist die Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht am ISS e.V. angesiedelt. Ihr interdisziplinäres Team unterstützt die Sachverständigenkommission bei der Gutachtenerstellung, organisiert Fachforen und erstellt Publikationen und Vorträge. Nach der Fertigstellung des Gutachtens rückt die Aufgabe des Transfers der Ergebnisse in den Vordergrund.



**Bildbeschreibung:** Person, die mit ihrem Laptop und Kopfhörern an einem Videocall mit zwei weiteren Personen teilnimmt und sich handschriftliche Notizen macht.

## KICK-OFF – DIGITALISIERUNG GESCHLECHTERGERECHT GESTALTEN

Mit 160 Teilnehmenden sind wir in die Veranstaltungsreihe „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ gestartet, um die Expertise des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung mit Partner\*innen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft zu diskutieren und gemeinsam die Ideen für die geplanten Themenschwerpunkte der Roundtables weiterzuentwickeln.

### VON WO AUS WIR STARTEN: STIMMEN UND GRUSSWORTE ZUM EINSTIEG

**WIR MÜSSEN FRAUEN NICHT NUR GEWINNEN, SONDERN STRUKTUREN UND PROZESSE VERÄNDERN, DIE BETEILIGUNG ERMÖGLICHEN UND BARRIEREN ABBAUEN, DAMIT FRAUEN IN DER DIGITALBRANCHE EINE CHANCE HABEN.**

— HELGA LUKOSCHAT

**ES IST WICHTIG, DASS WIR DIE WEICHEN FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE DIGITALISIERUNG JETZT STELLEN, SONST SCHLIESST SICH DAS GELEGENHEITSFENSTER.**

— AYSEL YOLLU-TOK

**DIE UMSETZUNG DER HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN IN DIE PRAXIS KANN NUR IM ZUSAMMENSPIEL VON POLITIK, WIRTSCHAFT, WISSENSCHAFT UND ZIVILGESELLSCHAFT GELINGEN.**

— SEBASTIAN SCHEELE

# THEMEN IM ÜBERBLICK

## WAS WIR GEMEINSAM DISKUTIERT HABEN: THEMEN DER DISKUSSIONSRUNDEN

In Diskussionsrunden haben wir gemeinsam mit Expert\*innen und interessierten Teilnehmer\*innen zu verschiedenen Themen rund um Digitalisierung und Geschlechtergerechtigkeit gesprochen. Hier wurden **Ideen, Anmerkungen** und **offene Fragen** der Interessierten gesammelt, die im Anschluss an die Kick-Off-Veranstaltung die Grundlage für die Konzeption der Roundtables bilden. Nachhaltige Finanzierung, Inklusion und Intersektionalität sind weitere Themen, die übergreifend diskutiert werden müssen.

Dies sind die Themen der Roundtables im Überblick. Die runden Tische haben in der Zeit vom November 2021 bis Januar 2022 stattgefunden.

### — 01

Diskriminierungsfreie Technikentwicklung und -gestaltung

### — 02

Geschlechtergerechte Förderung von Gründungen in der Digitalbranche

### — 03

Gleichstellung in der Plattformarbeit

### — 04

Gleichstellung in der digitalisierten Arbeitswelt

### — 05

Geschlechtsbezogene digitale Gewalt



In allen Themenbereichen, die wir in der Veranstaltungsreihe ansprechen, sind folgende drei **Begriffe von zentraler Bedeutung**. Deshalb möchten wir an dieser Stelle Klarheit für die Lesenden schaffen und erläutern **01\_Digitalisierung**, die **02\_Soziotechnische Perspektive** sowie **03\_Verwirklichungschancen**.

Zum Nachlesen: Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

**01\_Digitalisierung** bedeutet im engeren Sinne, die Welt auf eine bestimmte Art und Weise für Computer aufzubereiten und zu gestalten. Es geht im Wesentlichen darum, Analoges in digitale Formate umzuwandeln, die informationstechnisch verarbeitet werden können. Der Einsatz dieser Technologien führt zu Veränderungen im alltäglichen Freizeit- wie Arbeitsleben – weshalb häufig von der **digitalen Transformation** die Rede ist. Der Gleichstellungsbericht unterscheidet zur besseren Übersicht vier Bereiche:

- **Digitalbranche** (z.B. Fachkultur Informatik)
- **Digitale Wirtschaft** (z.B. neue Geschäftsmodelle oder Plattformarbeit)
- **Digitalisierte Wirtschaft** (z.B. Selbstzahlkassen im Supermarkt)
- **Digitalisierung der Gesellschaft** (z.B. Home-Office oder Soziale Medien)

**02\_Soziotechnische Perspektive** beschreibt, dass technische Entwicklungen, wie etwa die Digitalisierung, in ihrem jeweiligen **gesellschaftlichen Kontext** betrachtet werden müssen, um sich am Bedarf der Menschen zu orientieren. Beim Blick auf den gesellschaftlichen Kontext zeigt sich: die herrschenden Geschlechterverhältnisse prägen die Gesellschaft, daher prägen die **Geschlechterverhältnisse** auch die Digitalisierung und andersrum.

**02\_Verwirklichungschancen** zielen darauf ab, allen Menschen, unabhängig vom Geschlecht, nur gleiche Startbedingungen zu gewährleisten, sondern auch darauf, **strukturelle Ungleichheiten** – auch bei gleichen Startbedingungen – zu beseitigen. Diese strukturellen Ungleichheiten verlaufen oftmals entlang von Geschlechtergrenzen. Etwa dann, wenn es um die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit, der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen oder den vergebenen Kreditrahmen bei Unternehmensgründungen geht. Verwirklichungschancen sind *individuell* im Kontext des Lebensverlaufs aber auch *kollektiv* im Kontext gesellschaftlicher Veränderungsprozesse wie etwa der Digitalisierung zu betrachten. Die Ebenen **Zugang** zu Ressourcen (z.B. Laptops), **Nutzung** von z.B. sozialen Medien oder **Gestaltung** von Technologie (z.B. Anteil Informatiker\*innen) sind dabei wichtige Voraussetzungen für Verwirklichungschancen in der Digitalisierung.



Bildbeschreibung: Person bearbeitet handschriftlich die Skizze einer Nutzer\*innenoberfläche.

# DISKRIMINIERUNGSFREIE TECHNIKENTWICKLUNG UND -GESTALTUNG

## WORUM GEHT'S?

Die Entwicklung und die Gestaltung von digitalen Technologien sind nicht frei von (Geschlechter-) Stereotypen, wenn zum Beispiel Stellenanzeigen für LKW-Fahrer\*innen auf Social Media mehrheitlich Männern angezeigt werden. Wenn digitale Technologien Menschen benachteiligen, hat dies oft folgende Ursachen:

- **Fehlende Diversität und Partizipation** in der Technikentwicklung
- **Ich-Methodologie** (ausgehend von der *eigenen Erfahrungswelt*) im Entwicklungsprozess
- **Verzerrte Test- oder Trainingsdaten** v.a. im Bereich Künstliche Intelligenz
- **Fehlende Kontrolle** algorithmischer Systeme

**Ich-Methodologie nach Madeleine Akrich:**

Technikentwickelnde ziehen sich und ihre Erfahrungswelt als stellvertretend für alle (späteren) Nutzenden heran.

Um diesen Problemen in den verschiedenen Phasen der Entwicklung und Gestaltung zu begegnen und geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Technik zu entwickeln, sind verschiedene Designmethoden entwickelt worden, beispielsweise von Claude Draude, Susanne Maaß und Kamila Wajda das GERD-Modell („Gender Extended Research and Development“).

**Zur diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Technikgestaltung finden sich folgende Handlungsempfehlungen** im Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung:

- Rechtlich **verbindliche Standards** für geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie IT-Systeme setzen
- Diskriminierungsfreie Technikgestaltung bei der **Vergabe öffentlicher IT-Projekten** berücksichtigen
- Diskriminierungsfreie Technikgestaltung in die **Digitalstrategie** der Bundesregierung aufnehmen
- Geschlechtergerechte Technikgestaltung in **Forschung und Lehre** etablieren
- **Geschlecht und Intersektionalität** in datengetriebenen Systemen berücksichtigen

Zum Nachlesen: Themenblatt Technikgestaltung und Themenblatt Daten und Grundrechte

# EIN IMPULS VON ROSMARIE STEININGER

Mit-Initiatorin des Projekts „Künstliche Intelligenz im Dienste der Diversität“ (KIDD) und Mitglied des Expert\*innenkreises der deutschen Normungsroadmap Künstliche Intelligenz sowie CEO von Chemistree

## DISKRIMINIERUNGSFREIE IT-ENTWICKLUNG

Die Berücksichtigung **verschiedener Vielfaltskriterien** ist für die Entwicklung diskriminierungsfreier IT-Produkte entscheidend. Hierfür ist die Bevorzugung **bestimmter Zielgruppen** im Sinne einer positiven Diskriminierung eine wichtige Stellschraube, um aktiv gegen (Geschlechter-)Stereotype in der Technikentwicklung und -gestaltung zu arbeiten.

Die Frage zu Beginn eines jeden Prozesses muss lauten: *Wer kann beim Entwickeln und Gestalten mitreden? Wie wird ausgewählt, wer mitreden darf?*

Erst dann kommen drei weitere **wichtige Fragen** für diskriminierungsfreie Technikentwicklung und -gestaltung zum Einsatz, zu denen sich Software-Entwickelnde und Kund\*innen **austauschen** sollten:

**01\_** Welche grundsätzlichen Softwaremodelle und welche IT-**Architektur** (*Welche Art maschinellen Lernens? Welches statistische Modell?*) werden ausgewählt?

**02\_** Was soll aus den (Trainings-)**Daten** konkret abgeleitet oder erhoben werden?

**03\_** Welche **Regeln** zur Bewertung oder Gewichtung von Variablen wird dabei ggf. vorgenommen?

Erst eine Diskriminierungspotenziale reflektierende und an Vielfaltskriterien orientierte Technikentwicklung ermöglicht es, den sozio-technischen **Strukturwandel** zu **gestalten** und neue technische **Standards** zu setzen; so verlangt es auch die KI-Strategie (PDF) der Bundesregierung.

## LEUCHTTURMPROJEKT ZUR TECHNIKEWICKLUNG

Das KIDD-Projekt (Künstliche Intelligenz im Dienste der Diversität) geht einen Schritt weiter. Ziel ist es, **menschenzentrierte Anwendungen digitaler Systeme** zu entwickeln. Mit anderen Worten: Software, die **transparent, akzeptiert und verständlich** ist. Dazu werden divers zusammengesetzte **Beratungsgremien** („Panel der Vielfalt“) installiert, die ihre Ideen z.B. in der Visionsphase der Produktentwicklung (*Was wird entwickelt? Für wen wird entwickelt?*) einbringen und im **stetigen Austausch** mit den IT-Entwickelnden stehen.

Erste Ergebnisse zeigen: Je früher das Panel der Vielfalt beteiligt wird, **desto eher** werden **gleichstellungsrelevante Fragen** gestellt. Gleichstellung ist hier **Teil der Produktentwicklung**.

Es zeigt sich, dass auf verschiedenen Ebenen Verfahrensregulierungen und Ideen für geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Technikentwicklungsprozesse auf dem Weg sind.

*Was sind die Erkenntnisse aus der Praxis?*

### EINE GESPRÄCHSRUNDE MIT:

## NICOLA MARSDEN

Professur Sozioinformatik, Hochschule Heilbronn, Vorstand  
Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit

## DANIELA ROTHENHÖFER

Hauptabteilungsleiterin IT-Strategie, IT-Steuerung,  
IT-Controlling, IT-Referat, Landeshauptstadt München

## CHRISTOPH HOHENBERGER

Mitgründer Retorio GmbH (Entwicklung Video-Recruiting-  
Software mit KI-Methoden)

## GESCHLECHTER- UND DISKRIMINIERUNGS- FREIE ARBEITSKULTUR FÜR EINE GESCHLECHTER- UND DISKRIMINIERUNGS- FREIE TECHNIKEWICKLUNG

Forschungsergebnisse zeigen, dass Frauen, die den Zugang in die IT-Unternehmen finden, diese häufig wieder verlassen. Gefragt werden muss: *Was passiert in den Unternehmen?* Oft fehlt **das Gefühl dazuzugehören**, angemessene **Herausforderungen** und **Vorbilder**. In **männerdominierten Berufsfeldern** — wie der IT-Branche — kommt Frauen häufig eine unerwünschte Sonderrolle zu (Token-Status). Deshalb ist neben der diversen **Zusammensetzung der Teams** und der diversitätsgerechten Aufbereitung **der Test- oder Trainingsdaten** (*De-Biasing*) ebenso die geschlechtergerechte **Gestaltung der Arbeitskultur** zu beachten.

Die diverse Zusammensetzung der Teams kann ohne die entsprechende **Arbeitskultur** einfach nicht nachhaltig erreicht werden.

Für die Umsetzung geschlechter- und diskriminierungsfreier Arbeitskultur können **bestehende Arbeitsprozesse** (z.B. agile Methoden) genutzt werden. Die Rolle eines *Gender Diversity Scrum Master* (Person, die im Entwicklungsprozess bewusst auf Geschlechtervielfalt achtet) könnte mit dem Ziel etabliert werden, **eingefahrene Gruppendynamiken aufzubrechen**. Neue Teamstärken werden sichtbar, um z.B. Aufgaben neu zu verteilen oder um **gemeinsame Umgangsregeln** zu etablieren.

## GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT BY DESIGN

Geschlechtergerechtigkeit muss **in vorhandene Prozesse eingewoben** und institutionalisiert werden. Hierzu gibt es bereits Methoden (siehe auch GERD oder KIDD). So können etwa Use-Case-Szenarien (Anwendungsszenarien) konzipiert werden, in denen mittels Personas (prototypischen Nutzer\*innen) die Frage nach **Geschlechtergerechtigkeit** und **Barrierefreiheit** standardmäßig berücksichtigt wird. So wird nicht erst am Ende überprüft, ob ein IT-Produkt diskriminierungsfrei oder geschlechtergerecht ist, vielmehr wird dies in **allen Phasen des Entwicklungs- und Einführungsprozess** berücksichtigt.

Wichtig dabei ist die Aufhebung der Trennung zwischen **technischen** (z.B. Entwicklung und Testung) und **nicht-technischen Arbeitsschritten** (z.B. Produktkommunikation) sowie die Entwicklung einer gemeinsamen Sprache. Denn: Digitalisierung umfasst nicht nur technische, sondern auch gesellschaftliche Bereiche. Sie endet daher nicht mit der Entwicklung der Technologie.

### ZUSAMMENARBEIT AN QUERSCHNITTS- THEMEN

Wenn beispielsweise eine Software für die Wirtschaftsförderung eingesetzt werden soll, arbeiten **Menschen aus unterschiedlichen Professionen** zusammen, z.B. IT, Wirtschaftswissenschaften, Einkauf, Vertrieb und



Gleichstellungspolitik. Dabei ist es wichtig, die **Übersetzungsschwierigkeiten** zwischen den Disziplinen zu überwinden. Für die IT-Arbeit und die Gleichstellungsarbeit gibt es jeweils unterschiedliche Zugänge zum Thema Digitalisierung. Damit Geschlechtergerechtigkeit in der Technikentwicklung berücksichtigt werden kann, ist die **Übersetzungsleistung** von der einen in die andere Disziplin bedeutend.

### REGELN UND PRÜFSTELLEN FÜR FAIRE IT-PRODUKTE

Bestehende EU-**Regelungen** (z.B. Datenschutzgrundverordnung oder Antidiskriminierungs-

gesetze) bieten eine gute Basis, müssen aber hinsichtlich diskriminierungsfreier IT-Produkte konkretisiert werden. Im Gleichstellungsbericht finden sich dazu passende Vorschläge wie etwa die Entwicklung diskriminierungsfreier Industrie- und Rechtsnormen für IT-Systeme. Wichtig ist es, dass **zuständige Prüfstellen fachlich befähigt** sind, faire von *unfairen* IT-Produkten zu unterscheiden. Hier kann es entscheidend sein, welche **Datensätze zur Verfahrensüberprüfung** genutzt werden, ob und welche **Gleichstellungskompetenz** vorhanden ist und inwiefern staatliche Regulierungen **Leitplanken** für beauftragte Prüfstellen setzen.

**DATENVIELFALT IST ALLEINE AUCH NOCH KEIN GARANT FÜR MEHR GERECHTIGKEIT, WENN SIE AUF STEREOTYPEN BERUHT.**

— CHRISTOPH HOHENBERGER

**Bildbeschreibung:** Eine Hand, die technische Eingaben an einem Laptop macht.



**Bildbeschreibung:** Zwei weibliche Personen, die in einem technischen Labor gemeinsam ein Gerät testen.

# GRÜNDUNGEN IN DER DIGITALBRANCHE

## WORUM GEHT'S?

Unternehmensgründungen tragen zu Innovationen bei. Frauen sind bei Gründungen insbesondere in der Digitalbranche unterrepräsentiert. Wirtschaftliche Förderprogramme gestalten häufig erst den Zugang zur Gründungsbranche, hiervon sind aber oft Frauen ausgeschlossen.

**Ausgewählte Handlungsempfehlungen** aus dem Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung:

- **Sichtbarkeit** durch Kampagnen und Veranstaltungen erhöhen und **Netzwerkbildung** stärken
- Einen **gleichberechtigten Zugang** zu Gründungskapital gewährleisten
- Geschlechtergerechte Förderprogramme aufsetzen
- Nationalen Aktionsplan „**Soziotechnischer Innovationsstandort Deutschland**“ voranbringen

Zum Nachlesen: Themenblatt Gründungen: Gründerinnen in der Digitalbranche

# EIN IMPULS VON KATJA VON DER BEY

Vorständin und Geschäftsführerin WeiberWirtschaft eG und Regionalverantwortliche der bundesweiten gründerinnenagentur (bga) in Berlin

## GESCHLECHTERGERECHTE FÖRDERUNG VON GRÜNDUNGEN

Aus der praktischen Beratungsarbeit mit Gründerinnen lassen sich drei wesentliche Themen hervorheben. Erstens sind die **Grenzen** zwischen sogenannten Start-ups und klassischen Unternehmensgründungen **fließend**. Förderprogramme setzen aber auf diese Grenze, die den Realitäten von Gründer\*innen selten gerecht wird.

Ein weiterer Punkt ist die **Motivation für einer Unternehmensgründung**: Frauen in der Digitalbranche gründen häufig nicht nur mit dem Ziel, ein technisches, sondern auch ein soziales Problem zu lösen (siehe Female Founder Monitor 2020). Diese eher **wertegetriebene Motivation** passt nicht gut mit den Parametern zusammen, mit denen der Erfolg einer Gründung bewertet wird. Dieser bemisst sich häufig vorrangig an der Skalierbarkeit und

den Wachstumschancen von Gründungen. Ziel muss es sein, *jede* Gründungsmotivation ernst zu nehmen.

Und ein dritter Bereich hängt damit zusammen: die **Gründungsneigung**. Zentral ist hier nicht nur die **Vorgründungs-** sondern **auch** später die **Wachstumsphasen** eines Unternehmens mittels passender **Beratungsprogramme** zu begleiten. Es gilt, diese **Unsicherheiten** in unternehmerischen Veränderungsmomenten **abzufedern**.

# 54%

der Gründerinnen fühlen sich dem  
Social Entrepreneurship zugehörig

# EIN IMPULS VON LISA GRADOW

Gründerin und Investorin, Mitglied im BMWi Beirat „Junge Digitale Wirtschaft“ und Vorstandsmitglied Bundesverband Deutsche Start-Ups e.V.

## GRÜNDERINNEN IN DER DIGITALEN WIRTSCHAFT: EINBLICK IN DIE PRAXIS

Sich selbstständig zu machen oder zu gründen, um die eigene Idee weiterzuverfolgen, kann bereits früh in der Jugend entstehen (Erfinder\*innengeist). **Kindern** und **Jugendlichen** zu erklären, dass **Gründen eine Möglichkeit** für das Berufsleben sein kann, ist wichtig, um spätere Zugangsbarrieren abzubauen. Für den späteren Lebensverlauf könnte die Einführung eines **Gründungssemesters** während der Ausbildung oder während des Studiums ein möglicher Weg sein, um Barrieren abzubauen: Etwas Eigenes ausprobieren ohne direkt in Verzug mit Regelausbildungszeiten zu sein.

Darüber hinaus müssen **strukturelle Hürden abgebaut** werden, um mehr Gründerinnen nicht nur den Einstieg, sondern auch den Verbleib in der **Gründer\*innenszene** zu ermöglichen. Stichworte sind dazu die bessere **Vereinbarkeit**

von Selbstständigkeit und Privatleben sowie gesetzte **Quoten** – etwa bei der Vergabe von **Risikokapital**. Bei der Vergabe von **öffentlichen Fördermitteln** ist darauf zu achten, wie viele Frauen im Gründungsteam sind. **Diverse Teams** sind ein wichtiger Innovationshebel, der genutzt werden sollte.

Es zeigt sich, dass auf verschiedenen Ebenen Anpassungen nötig sind, um Barrieren für Gründerinnen abzubauen- insbesondere in der Digitalbranche.

*Was sind die Erkenntnisse aus der Praxis?*

## EINE GESPRÄCHSRUNDE MIT:

**RAMONA LANGE**

Beraterin und Projektmanagerin bei Jumpp e.V. und Regionalverantwortliche der bundesweiten gründerinnenagentur bga

**DORIS PETERSEN**

Geschäftsführerin HannoverImpuls

**FELIX WEHINGER UND  
SUSANNE WEBER**

Denkfabrik des Bundesarbeitsministerium

**GESCHLECHTERGERECHTE FÖRDER-  
PROGRAMME UMSETZEN**

Entscheidend für das Gelingen geschlechtergerechter Förderprogramme ist die Summe aus vielen Einzelmaßnahmen. Eine wichtige Maßnahme ist die **paritätische Besetzung von Gremien, Jurys und Beiräten**, die z.B. über die Vergabe von Förderprogrammen entscheiden. Darüber hinaus ist es wichtig anzuerkennen, dass Gründerinnen vor **anderen Herausforderungen** stehen als Gründer: häufig haben Gründerinnen weniger Eigenkapital oder haben weniger Zeit, da sie den Großteil der Sorgearbeit übernehmen. Um geschlechtergerecht zu fördern, kann daher auch das Thema der **sozialen Absicherung** von Soloselbstständigen ein wichtiger Erfolgsfaktor sein.

Ein Beispiel für derart innovative Förderprogramme im Bereich der Digitalbranche ist die **Civic Innovation Platform** des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Hier werden gute Ideen bereits bei der **Konzepterstellung** unterstützt.

Mehr dazu in der nebenstehenden Infobox.

**GESCHLECHTSSPEZIFISCHE QUOTEN  
EINFÜHREN**

**Politische Akteur\*innen** müssen sich sowohl auf **europäischer** als auch auf **nationaler**, aber vor allem auch auf **landespolitischer und kommunaler Ebene Rahmenbedingungen** für geschlechtergerechte Förderprogramme für Gründungen in der Digitalbranche einsetzen –

etwa mittels gesetzter geschlechtsspezifischer Quoten bei der Vergabe von Fördermitteln.

**INVESTOR\*INNEN IN DEN BLICK NEHMEN**

Ein wichtiges Mittel ist die erhöhte **Sichtbarkeit** für weibliche Gründungen – sei es durch eigene Förderprogramme oder die Möglichkeit, sich in der **Gründer\*innen-Szene aktiv zu vernetzen**. Dabei ist es wichtig, nicht nur Gründerinnen, sondern auch **Investorinnen** im Blick zu haben. Das Investitionsportfolio von Investorinnen kann sich von dem männlicher Business-Angels unterscheiden.

Sie investieren beispielsweise häufiger in nachhaltige Unternehmen. Eine Möglichkeit, um sich **unvoreingenommen eine Investment-Idee** anzuschauen: Namen und Fotos der Gründer\*innenteams schwärzen, um die Idee und *nicht* die Personen als Entscheidungsgrundlage zu haben.

**Civic Innovation Platform**

Förderung von gemeinwohlorientierter KI-Technologie: niedrighschwellig, sektorenübergreifend und interdisziplinär. Im Ideenwettbewerb können Projekte Partner\*innen finden und Förderung zur Konzeptentwicklung bekommen.

Mehr Infos: [www.civic-innovation.de](http://www.civic-innovation.de)

**TECHNOLOGIE FÜR DISKRIMINIERUNGS-  
FREIE GRÜNDUNGEN NUTZEN**

Ein Praxisbeispiel, um die Digitalbranche weiblicher zu machen, ist das **Pilotprojekt KITE** (KI Thinktank Female Entrepreneurship). Hier sollen die **Chancen algorithmischer Systeme** genutzt werden, um die strukturellen Diskriminierungserfahrungen von Gründerinnen zu minimieren z.B. bei der Vergabe von Bankkrediten oder im Rahmen von Förderprogrammen.

**KITE**

Diskriminierungsbekämpfung für Gründerinnen durch gezielten Kompetenzaufbau beim Erkennen und Bewältigen von Diskriminierungsmustern. Dazu soll eine KI gestützte Anwendung für Gründerinnen entwickelt werden.

Mehr Infos: [www.kite-bga.de](http://www.kite-bga.de)

Dabei ist die **intersektionale Perspektive** wichtig. So können Mehrfachdiskriminierungen z.B. aufgrund von Geschlecht, Alter und (sozialer) Herkunft erkannt werden. Neben allen technischen, maßnahmenzentrierten Lösungsansätzen, ist es demnach von Bedeutung auch **politische Macht- und Ungleichverhältnisse** beim notwendigen Zugang zu Ressourcen wie Kompetenzen oder Gründungskapital in den Blick zu nehmen.

Wichtigste Zusammenführung des runden Tisches: **Machen ist besser als Planen!**



# GLEICHSTELLUNG IN DER PLATTFORMARBEIT

## WORUM GEHT'S?

Digitale Plattformen vermitteln **online Arbeit auf Abruf** – von der Lieferung des Abendessens, über die Betreuung von Kindern bis hin zum Erfassen von Daten und der Programmierung von Algorithmen. Bei dieser Art der Arbeit besteht ein Dreiecksverhältnis zwischen den Plattformbetreibenden, Kund\*innen bzw. Auftraggebern und Plattformarbeiter\*innen, die die Aufträge ausführen. Die Vermittlung der Aufträge, z.T. auch die Steuerung der Arbeiten erfolgt in der Regel über algorithmische Systeme. Plattformbetreibende verstehen sich dabei häufig als neutrale Vermittler und nicht als Arbeitgebende. Daraus folgt u.a., dass Plattformarbeiter\*innen nicht angestellt werden, sondern die **Aufträge als Selbstständige** ausführen.

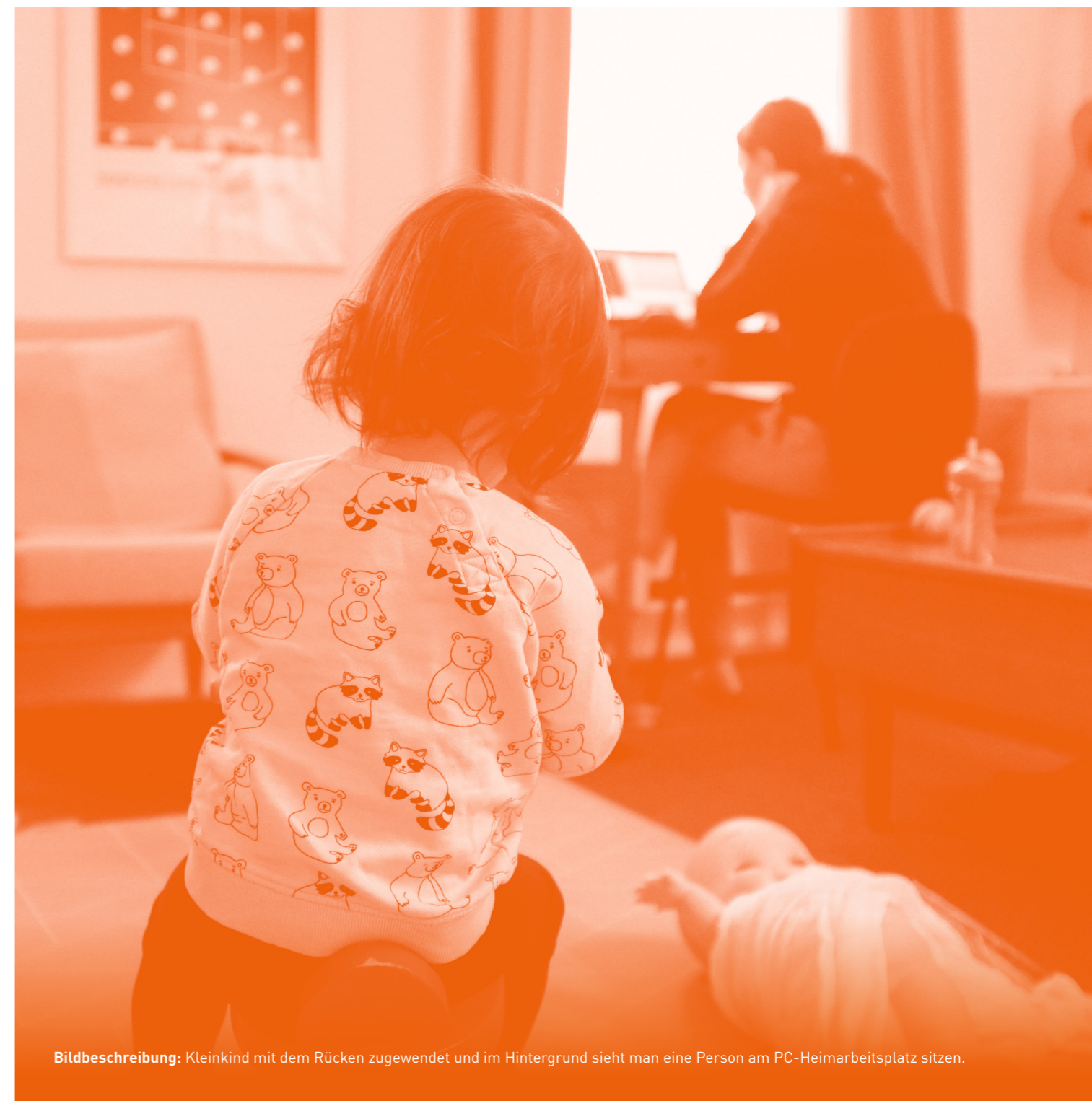
Plattformarbeit gilt aufgrund der räumlich und zeitlich **flexiblen Erwerbs- und Zuverdienstmöglichkeiten** sowie der digitalen neutralen Vermittlung als Chance für mehr Gleichstellung. Tatsächlich führt Plattformarbeit – ohne die richtigen Rahmenbedingungen – gerade in Niedriglohnbereichen für Frauen, aber auch Migrant\*innen, zu **prekärer Erwerbsarbeit**.

**Ausgewählte Handlungsempfehlungen** aus dem Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung:

- **Rechtlichen Status** von Plattformarbeiter\*innen klarstellen und **soziale Absicherung** unabhängig vom Status als Beschäftigte oder Selbstständige ermöglichen
- Umfassenden Schutz vor **(algorithmischer) Diskriminierung** schaffen

Zum Nachlesen:

- Themenblatt Gleichstellung in der Plattformökonomie
- Expertise von Katrin Fritsch und Helene von Schwichow: Zwischen Flexibilität und Unsicherheit: Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie
- Expertise von Martin Gruber-Risak: Soziale Sicherung von Plattformarbeitenden
- Expertise von Isabell Hensel: Genderaspekte von Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur



**Bildbeschreibung:** Kleinkind mit dem Rücken zugewendet und im Hintergrund sieht man eine Person am PC-Heimarbeitsplatz sitzen.

# EIN IMPULS VON TIMM TEUBNER

Mitglied der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Professor für Vertrauen in digitale Dienste an der Fakultät Wirtschaft und Management der Technischen Universität Berlin und am Einstein Center Digital Future (ECDF, Zentrum für Digitalisierungsforschung)

## GESCHLECHTERGERECHTE FÖRDERUNG VON GRÜNDUNGEN

„Platforms are here to stay!“ (Timm Teubner)  
Umso wichtiger ist es, dass wir darüber sprechen, wie es um **Geschlechtergerechtigkeit** auf digitalen Plattformen zur Vermittlung von Arbeit steht.

Fallstudien, insbesondere aus den USA, legen nahe, dass sich in der Plattformökonomie **strukturelle Ungleichheiten** des regulären Arbeitsmarktes reproduzieren oder aufgrund der Rahmenbedingungen von Plattformarbeit gar verstärken. Ein Beispiel ist die unterschiedliche Entlohnung auf Plattformen die u.a. damit zusammenhängt, dass Frauen mit Kleinkindern zeitlich weniger flexibel sind und daher

fragmentiertere Arbeitsmuster aufweisen, die schlechter bezahlt sind. Bei Reinigungsdiensten scheinen demgegenüber Frauen höhere Preise verlangen zu können. Hinzu kommen **Diskriminierungsrisiken** durch algorithmische Systeme und Bewertungssysteme (Reputationen). Die Sachverständigenkommission empfiehlt deshalb u.a., **Wissenslücken** zu Geschlechterverhältnissen zu schließen, den **rechtlichen Status** von Plattformarbeitenden zu klären, **soziale Sicherung** zu ermöglichen, Regelungen zum **Schutz vor Diskriminierung** zu schaffen und **Reputationssysteme** zu reformieren.

# EIN IMPULS VON UTA MEIER-GRÄWE

Mitglied der Sachverständigenkommission des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, Professur für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienforschung von 1994 bis 2018 an der Universität Giessen

## SORGEARBEIT AUF PLATTFORMEN AUFWERTEN

Der Arbeitsmarkt wird in Zukunft stärker von **personenbezogenen Dienstleistungen** (z.B. Pflege- und Reinigungsdienste oder Kinderbetreuung) geprägt sein. Diese Bereiche gelten traditionell als weibliche Beschäftigungsdomäne und das Geschäftsmodell der **Plattformisierung** breitet sich auch hier zunehmend aus.

Mit der Plattformisierung der sozialen Dienstleistungen, in denen Soloselbstständige eigenständig für ihre **soziale Absicherung** aufkommen müssen, um haushaltsnahe Dienstleistungen günstig anbieten zu können, werden **prekäre und atypische Beschäftigungsformen** fortgeschrieben. Häufig handelt es sich um **migrantische Arbeiter\*innen**. In der Praxis bestehen zudem eine hohe Fluktuation unter den

Arbeitskräften und massive Qualitätsprobleme. Bewertungen durch Ratings sind in der Regel ein Privileg der Kund\*innen und bei schlechten Bewertungen können Aufträge entfallen.

Der Dritte Gleichstellungsbericht enthält hier gute Handlungsempfehlungen. Gleichzeitig sind viele der **Handlungsempfehlungen aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht** noch nicht umgesetzt. Anknüpfungspunkte bietet hier das im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vorgeschlagene Gutscheinsystem im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen. Mit entsprechenden **Rahmenbedingungen** könnten so krisen- und rationalisierungsresistente Jobs entstehen. Gleichzeitig ist eine **Neubewertung** und **Aufwertung** der personenbezogenen Dienstleistungen notwendig, um Geschlechtergerechtigkeit z.B. beim lebenslangen Einkommen zu erreichen.

Es zeigt sich, dass auf verschiedenen Ebenen Anpassungen nötig sind, um geschlechtergerechte Plattformarbeit zu ermöglichen.

*Was sind die Erkenntnisse aus der Praxis?*



## EINE GESPRÄCHSRUNDE MIT:

## JOHANNA WENCKEBACH

Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeit- und Sozialrecht

## VANESSA BARTH

IG Metall, Funktionsbereichsleiterin Zielgruppenarbeit und Gleichstellung sowie Leitung des Projektes Fair Crowd Work

## ANNA LENA SCHILLER

AlgorithmWatch und Projektleitung von UNDING

Wie steht es also um die Gleichstellung mit Blick auf die oben skizzierten Problemen der Plattformökonomie? Wo lohnt es sich, konkret anzusetzen und wo sind bereits **konkrete Lösungsansätze** erkennbar?

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN  
VERBESSERN

Der aktuelle Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen greift zentrale Probleme der Plattformarbeit auf: Plattformarbeiter\*innen sollen leichter den **Beschäftigungsstatus** erhalten, der ihren tatsächlichen Arbeitsregelungen entspricht. Die Verwendung von algorithmenbasierten Systemen soll **transparenter** gemacht werden. Zudem müssen Plattformarbeiter\*innen – unabhängig vom rechtlichen Status – die

Möglichkeit haben, gegen Verletzungen der neuen Regelungen vorzugehen. Gleichzeitig fehlt es für selbstständige Plattformarbeiter\*innen an sozialer Absicherung und dem Schutz vor Diskriminierung. Auf EU-Ebene wurde zudem ein Vorschlag für mehr Lohntransparenz auf den Weg gebracht. Hier müssen auch **Berichtspflichten der Plattformbetreibenden** einbezogen werden, unabhängig vom Status der Plattformarbeiter\*innen. Transparenz allein genügt jedoch nicht.

Weitere Aspekte, die rechtlich konkretisiert werden müssen, sind **kollektive Verträge** für

Selbstständige, um Mitbestimmungsstrukturen zu stärken sowie **kollektive Klagerechte**. Der Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FPD, sieht eine Überprüfung des bestehenden Rechts, eine Verbesserung der Datengrundlagen und eine konstruktive Begleitung der EU-Initiative vor. Hier ist Lobbyarbeit wichtig.

AUSWIRKUNGEN ALGORITHMISCHER  
SYSTEME IN DEN BLICK NEHMEN

Auf Plattformen können vor allem Kund\*innen die Arbeitenden bewerten. Es entsteht ein über algorithmische Systeme gesteuertes Machtgefälle zwischen Bewertenden und Bewerteten. Es ist daher wichtig, algorithmische Systeme von Plattformen als **Machtmittel der digitalisierten Arbeitswelt** zu begreifen. Sie entscheiden darüber, wer welche Aufträge angeboten bekommt und wie die Entlohnung gestaltet wird. Entsprechend müssen **Plattformbetreibende** (rechtlich) in die **Verantwortung** genommen werden. Die **europäische Gesetzgebung** kann hier maßgeblichen Einfluss auf Plattformen nehmen. Ob der aktuelle Vorschlag der Europäischen Kommission zur Regulierung künstlicher Intelligenz (Artificial Intelligence Act) auch im Hinblick auf den Schutz vor Diskriminierung ausreicht, ist zweifelhaft, weil es an Rechten für Betroffene fehlt.

DURCH ALGORITHMISCHES  
MANAGEMENT ÜBEN PLATTFORMEN  
MACHT AUS

— JOHANNA WENCKEBACH

MITBESTIMMUNG- UND UNTERSTÜTZUNGS-  
STRUKTUREN STÄRKEN

Um Zusammenschlüsse auf *kollektiver Ebene* zu ermöglichen, sind (novellierte/angewendete) **kollektive Rechte** und **Mitbestimmungsrechte, einschließlich digitaler Zugangsrechte für Betriebsräte**, notwendig. Zudem müssen Plattformen einen Ort bieten, wo sich die Arbeitenden (auch mit Interessensvertretenden) **austauschen und zusammenschließen** (Kollektivierung) können. Zusätzlich können entsprechende **Ombudsstellen** strukturell z.B. bei der Rechtsdurchsetzung unterstützen und im Konfliktfall vermitteln.

WIR WOLLEN TECHNOLOGIE MIT  
TECHNOLOGIE SCHLAGEN

— ANNA LENA SCHILLER

Um Rahmenbedingungen plattformvermittelter Arbeit zu verbessern, gibt es verschiedene Initiativen aus der Zivilgesellschaft. Ein besonderes Beispiel ist UNDING.de. Das Projekt hat drei wesentliche Funktionsweisen, die auch im Kontext von Plattformarbeit interessant sind.

**01\_Probleme** finden z.B. diskriminierende Muster in *vermeintlichen* Einzelfällen erkennen  
**02\_Datenspenden** einholen z.B. um Trinkgeld-Lücken bei Lieferdiensten zu entlarven  
**03\_Meldemöglichkeiten** schaffen z.B. für Betroffene von algorithmischer Diskriminierung



Mit den Tools können vor allem Informationen gesammelt werden, die für **mehr Transparenz** sorgen und so Grundlage für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sein können. Langfristig ist es wichtig, dass solche konkreten Werkzeuge oder technischen Anwendungen nicht nur auf zivilgesellschaftlichem Engagement beruhen oder **ausschließlich in privater Hand** liegen, sondern in **demokratischen Strukturen** stattfinden.

### BESONDERES AUGENMERK FÜR PLATTFORMEN, DIE HAUSHALTSNAHE DIENSTLEISTUNGEN VERMITTELN

Öffentliche bzw. **staatlich organisierte Plattformen** können zu mehr **Gleichstellung in der Plattformökonomie** beitragen, indem sie **vorbildliche Rahmenbedingungen** für plattformvermittelter Arbeit schaffen. Dies kann insbesondere für den Bereich der **Sorgearbeit** (personenbezogene/soziale Dienstleistungen) interessant sein und könnte mit dem im Koalitionsvertrag angedachten Gutscheinsystem für haushaltsnahe Dienstleistungen verknüpft werden. Dabei sollten **Arbeitsagenturen** und **Gewerbeaufsichtsbehörden** als Handlungspartner\*innen einbezogen werden. Damit damit sich prekäre Arbeitsverhältnisse und Diskriminierungsmuster in Zukunft nicht weiter fortschreiben, müssen auch die **Perspektiven von mehrfachdiskriminierten Menschen** (z.B. durch die Zusammenarbeit mit Migrant\*innenorganisationen) aktiv eingebunden werden. So weitet sich der Blick über die Geschlechtergerechtigkeit hinaus.



Bildbeschreibung: Rückansicht einer fahrradfahrenden Person, die auf ihrem Rücken einen Messenger-Rucksack trägt.



# GLEICHSTELLUNG IN DER DIGITALISIERTEN ARBEITSWELT

## WORUM GEHT'S?

Im Zuge der Digitalisierung wird sich die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt nicht „automatisch“ einstellen, der Digitalisierungsprozess ist jedoch als Gestaltungschance zu sehen. Hierfür müssen:

- **Übergangspfade** zwischen Berufen ermitteln und durch **innerbetriebliche Weiterbildung** ermöglicht werden,
- wichtige Akteur\*innen wie **Betriebsräte** und **Gleichstellungsbeauftragte** beteiligt und
- **Tätigkeitsbeschreibungen** und **Arbeitsbewertungs(verfahren)** der digitalisierten Arbeitswelt angepasst werden.

Um Verwirklichungschancen unabhängig vom Geschlecht realisieren zu können, müssen schließlich **Mobile Arbeit** und partnerschaftliche **Sorgeverantwortung** gemeinsam verhandelt werden.

**Ausgewählte Handlungsempfehlungen** aus dem Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung:

- Entwicklung und Umsetzung eines leistungs- und geschlechtergerechten **Arbeitsbewertungsverfahrens**
- Weiterentwicklung des **Entgelttransparenzgesetzes** für eine geschlechtergerechte Digitalisierung
- Rechtsanspruch auf **Mobiles Arbeiten** mit flankierenden Schutzregelungen verankern

Zum Nachlesen: Themenblatt Arbeitswelt sowie Themenblatt Mobiles Arbeiten

# EIN IMPULS VON KATJA NEBE

Professorin für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit an der Universität Halle-Wittenberg und Mitglied der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

## GESCHLECHTERGERECHTE GESTALTUNG DER DIGITALISIERTEN ARBEITSWELT

Um die Chancen der digitalisierten Arbeitswelt zu nutzen, müssen mögliche **Gefahren** minimiert und Verwirklichungschancen gestärkt werden. Exemplarisch ist dafür das **Mobile Arbeiten**: Arbeit von Zuhause führt zu mehr **Doppelbelastung** insbesondere von Müttern, die neben der Erwerbsarbeit weiterhin verstärkt für die Sorgearbeit verantwortlich sind. Das führt zu hohen Entgrenzungsrisiken. Zugleich kann digitale Technologie zu besseren **Teilhabemöglichkeiten** führen, da Mütter ihre Erwerbsarbeitszeit erhöhen, wenn die Möglichkeit für Mobile Arbeit besteht. Bisher gibt es

keine **verlässlichen rechtlichen Rahmenbedingungen** um das Spannungsfeld der Mobile Arbeit aufzulösen. Diese Lücke muss geschlossen werden, um die Chancen der Digitalisierung zu realisieren und die bestehenden Entgrenzungsrisiken abzubauen.

Mehr dazu lesen: „Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei Betreuung, Pflege und Hausarbeit und die Folgen für den Arbeitsmarkt“ (EIGE - 2021).

# EIN IMPULS VON MAREN HELTSCHKE

Verantwortliche für das Schwerpunktthema Digitalisierung im Vorstand des Deutschen Frauenrates sowie Mitglied der Digital Media Women

## VERWIRKLICHUNGSCHANCEN BENÖTIGEN ZUGANG, ZEIT UND RECHT

Frauen haben **weniger Zugang** zu digitalen Technologien (**Digital Gender Gap**) - siehe hierzu auch die Roundtables zu Technikentwicklung oder Gründungen. Aber: „Wer nicht dabei ist, kann nicht mitgestalten“ (Maren Heltsche). Es ist deshalb umso wichtiger, die Digitalisierung der Arbeit geschlechtergerecht zu gestalten. **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen** sowie passende **Berufsorientierungsprogramme** können dabei wichtige Stell-schrauben für den digitalisierungsbezogenen **Kompetenzerwerb** sein.

**Lebenszeitorientierte Arbeitszeitmodelle** können dabei helfen, Erwerbs- und Sorge-arbeitszeit gerecht(er) zu verteilen. Zudem führt die Digitalisierung zu Produktivitätssteigerungen, die zum Anlass genommen

werden können, **Regelarbeitszeiten** zu verkürzen. Darüber hinaus müssen bestehende gesetzliche Rahmenbedingungen wie etwa das **Entgelttransparenzgesetz weiterentwickelt** werden, um **geschlechtergerechte Verwirklichungschancen** zu gestalten.

Es zeigt sich, dass auf verschiedenen Ebenen Anpassungen und neue Maßnahmen notwendig sind, um im Zuge der Digitalisierung geschlechtergerechte Arbeitsweisen zu etablieren

*Was sind die Erkenntnisse aus der Praxis dazu?*

## EINE GESPRÄCHSRUNDE MIT:

### HELGA LUKOSCHAT

Vorstandsvorsitzende EAF Berlin

### MAREIKE RICHTER

Frauen im DGB Bundesvorstand mit dem Schwerpunkt Gleichstellung in der Beschäftigungs- und Organisationspolitik

### NADJA BERGMANN

Leitung L&R Sozialforschung,  
Institut für Sozialforschung Wien

## PARTIZIPATION UND QUALIFIKATION ALS WICHTIGE HEBEL

Auf der betrieblichen Ebene sind die **Akzeptanz** aller Beteiligten (wie z.B. Mitarbeitender und Vorgesetzter) sowie die Möglichkeit, geschlechtergerechte Digitalisierungsprozesse mitzugestalten, wichtige **Erfolgsfaktoren**. Dies wird bestärkt, wenn auf kollegialer Ebene Teams oder ganze Belegschaften eingebunden werden (**Kollektivierung**). **Mitgestaltungsspielraum** entsteht zum Beispiel, wenn die Personalabteilung **digitalisierte Systeme** einführt und hierbei eng mit dem Betriebsrat und/oder Gleichstellungsbeauftragten beteiligungsorientiert zusammenarbeitet, um eine geschlechtergerechte Ausgestaltung sicherzustellen.

Konkret kann das etwa den Bereich der Weiterbildung und Qualifizierung betreffen. Mit anderen Worten: *Wer kann welche digitalisierungsbezogene Weiterbildungsangebote unter welchen Bedingungen in Anspruch nehmen?* Hier kann eine geschlechtsspezifische Analyse von **Weiterbildungsbedarfen** sinnvoll sein. Eine Weiterbildung kann sich mittelbar auf das Entgelt Einzelner auswirken. Ein Beispiel ist die Roboter-maschinenschulung für weibliche Produktionsmitarbeitende, die zu einer besseren **Arbeitsbewertung** und damit einer höheren **Entlohnung** führen kann.



## DIGITALISIERUNGSBEZOGENE KOMPETENZEN SICHTBAR MACHEN UND ENTGELT-TRANSPARENZ AUSBAUEN

Häufig steht nicht „digital“ drauf, wo heute schon **digitalisierungsbezogene Kompetenzen** am Arbeitsplatz gefragt sind. Mit Blick auf **geschlechtergerechte Entgeltstrukturen** ist es wichtig, „**digitalisierte**“ Tätigkeiten z.B. in von Frauen dominierten Berufsbranchen wie etwa der Pflege oder dem Einzelhandel sichtbar zu machen. Ein erster wichtiger Schritt ist dabei, dass sich die Beschäftigten selbst der von ihnen eingeforderten **digitalisierungsbezogenen Kompetenzen** (z.B. Pflege digitaler Patient\*innenakten) **bewusst werden**. Solche digitalisierungsbezogenen Entwicklungen außerhalb der Digitalbranche müssen in den jeweiligen Tätigkeitsbeschreibungen abgebildet werden, um die **Arbeitsbewertung** und damit auch die Entgeltstrukturen geschlechtergerecht zu gestalten.

Ein weiterer Aspekt kommt hinzu: In der Digitalbranche selbst gibt es oftmals gar keine Tätigkeitsbeschreibungen. Diese sind aber die Grundlage für eine transparente Lohnstruktur: *Welche Kompetenzen und Arbeitserfahrungen sind in welcher Entgeltstufe gefragt?* **Entgelttransparenz** bedeutet auch, dass Beschäftigte ein Recht darauf haben, Auskunft über die betrieblichen Lohnstrukturen zu bekommen. Gesetzlich ist dieser **Auskunftsanspruch** bisher nur in privaten Unternehmen mit über 500 Beschäftigten geregelt – auch das

trifft nur selten auf die Digitalbranche oder frauendominierte Berufsbranchen zu. Aus gewerkschaftlicher Sicht können allerdings **betriebliche Auskunftsstellen** eine sinnvolle Ergänzung zur konkreten Überprüfung von **Lohnleichheit** sein.

## DIGITALISIERTE ARBEITSWELT BRAUCHT POLITISCHEN GESTALTUNGSWILLEN

Für die geschlechtergerechte Digitalisierung der Arbeitswelt gibt es eine **ressortübergreifende Verantwortung**. Um entsprechende Politik zu gestalten, sollten sowohl Unternehmen als auch Sozialpartner sowie die Zivilgesellschaft und die Wissenschaft eingebunden sein.

Wenn Gesellschaft und Informationstechnologie zusammengedacht werden, birgt dies Gestaltungsmöglichkeiten, etwa um wirtschaftliche Strukturen nachhaltig und resilient zu gestalten. Die **soziotechnische Perspektive** kann als Basis einer **zukunftsfähigen digitalisierten Arbeits- und Produktionsweise** genutzt werden, um der Frage nachzugehen. Mit anderen Worten: *Ist ein anderes Wirtschaften möglich?* (Sharing Economy)

Derartige Veränderung gelingen nur im **breiten Bündnis**. Ein konkretes Beispiel für so ein breites Bündnis von Beteiligten ist SheTransformsIT. Die bundesweite Initiative hat es sich zur Aufgabe gemacht, Digitalisierung transdisziplinär geschlechtergerecht zu gestalten. *Gerne mehr davon!*

# GESCHLECHTSBEZOGENE DIGITALE GEWALT

## WORUM GEHT'S?

Digitale Gewalt sind Gewalthandlungen, die sich technischer Hilfsmittel und digitaler Medien bedienen und Gewalt, die im digitalen Raum stattfindet. Dabei verschränken sich häufig die Sphären von digital und analog. Neue digitale Möglichkeiten führen zu einer neuen Qualität geschlechtsbezogener Gewalt.

**Ausgewählte Handlungsempfehlungen** aus dem Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung:

- **Indikatoren** für die **Erfassung** und das **Monitoring** digitaler Gewalt entwickeln
- **Gewaltschutz- und Hilfesystem** ausbauen und anpassen
- **Rechtliche Schutzregeln** stärken beispielsweise auf Plattformen und im Arbeitsschutz
- **Schutzschirm** bei digitaler Gewalt ausgestalten und etablieren

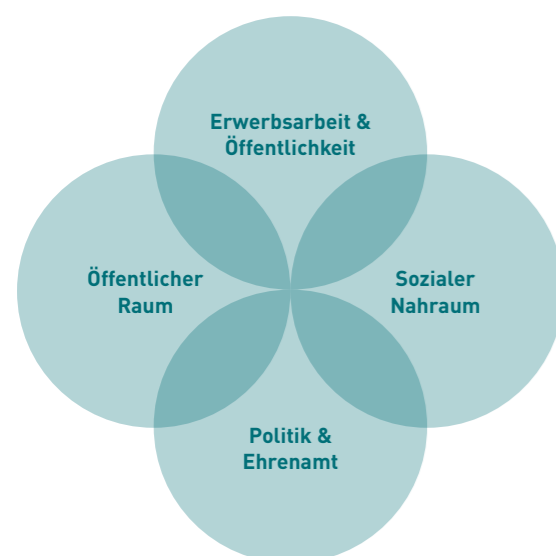
Zum Nachlesen:

- Themenblatt Digitale Gewalt
- Expertise von Regina Frey: Geschlecht und Gewalt im digitalen Raum. Eine qualitative Analyse der Erscheinungsformen, Betroffenheiten und Handlungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung intersektionaler Aspekte
- Open Access Publikation bff: Bundesverband Frauennotrufe und Frauenberatungsstellen/ Prasad, Nivedita: Geschlechtsspezifische Gewalt in Zeiten der Digitalisierung. Formen und Interventionsstrategien.
- Kolumne von Margarete Stokowski: Der Hass wird brandgefährlich, wenn er das Netz verlässt

# EIN IMPULS VON REGINA FREY

Gender-Institut für  
Gleichstellungsforschung GIG

## GESELLSCHAFTLICHE BEREICHE, IN DENEN DIGITALE GEWALT VORKOMMT



**Bildbeschreibung:** Vier sich überlappende Kreise, die unterschiedlich betitelt sind: Erwerbsarbeit und Öffentlichkeit, sozialer Nahraum, Politik und Ehrenamt sowie öffentlicher Raum

## DIGITALE GEWALT – WAS TUN?

Digitale Gewalt findet sich in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen (siehe Abbildung) mit jeweils eigenen Formen.

Digitale Gewalt hat eine Geschlechterdimension und ist mit anderen **Machtdimensionen** in der Gesellschaft verschränkt. Die Digitalisierung führt zu einer **Dynamisierung** von Gewalt, die eine neue Qualität bekommt: Analoge und digitale Gewalt verquicken sich zu **hybriden Formen** (z.B. Überwachung im Smart Home). Der gesellschaftliche Diskurs ist inzwischen weiter als das (politische) Handeln. Gefordert wird ein **präventives, vorausschauendes politisches Handeln**, das mit dem technologischen Fortschreiten der Digitalisierung Schritt hält und Betroffene adäquat schützt.

## FORSCHUNG AKTUALISIEREN UND AUSBAUEN

Die Datenlage zum Thema Gewalt ist nicht gesichert bzw. veraltet. Eine neu aufgelegte **repräsentative Studie**, die sich an der **Perspektive der Gewaltbetroffenheit** orientiert und zur Erfassung von digitaler Gewalt zum Beispiel Grundlagen internationaler Abkommen gegen geschlechtsspezifische Gewalt (Istanbul-Konvention) nutzt, wäre hilfreich, um die **große Dunkelziffer** aufzuklären. So können auch bereits bestehende rechtliche Maßnahmen



**Bildbeschreibung:** Kunstinstallation, die eine mit Klebeband umhüllte Schaufensterpuppe zeigt. Zu lesen darauf ist: "Stalking".

**evaluiert** und auf ihre **Wirksamkeit** hin analysiert werden. Dafür sollten auch Plattformbetreibende Forschungsdaten liefern.

## STRUKTUREN FÜR DEN KOMPETENZAUSBAU

Zum einen müssen **zivilgesellschaftliche Initiativen** (z.B. „Stärker als Gewalt“) und die Beratungs- und Gewaltschutzeinrichtungen in ihrem Engagement gegen geschlechtsbezogene digitale Gewalt gestärkt und die dafür notwendigen **Arbeitsbedingungen** (z.B. Supervision) verbessert werden. Zum anderen müssen auch **staatliche Instanzen** wie Polizei und Strafverfolgung weiter **sensibilisiert, ausgestattet und fortgebildet** werden, um dem Thema (z.B. Hate Speech) adäquat begegnen zu können.

## SCHUTZSCHILD HOCHZIEHEN UND RECHTSRAHMEN STÄRKEN

Von Gewalt Betroffene haben oft Schwierigkeiten, Gehör und Unterstützung bei den unterschiedlichen zuständigen Stellen zu finden. Damit sie zügig und unbürokratisch geschützt werden und effektive Hilfe erhalten, könnte eine **unabhängige Stelle** eingerichtet werden. Sie könnte einen **„Schutzschild“** hochziehen, indem sie bei der Einleitung notwendiger Schritte unterstützt. Dazu gehört bspw. die Veranlassung der Löschung von Hasskommentaren, die Beweissicherung, eine Melderegistersperrung, oder eine individuelle Gefahreinschätzung. Dafür müssen auch **rechtliche Rahmenbedingungen** weiter ausgebaut (z.B. Strafverfolgung ohne Strafantrag bei Hate-Speech) und verbleibende **Schutzlücken**, die z.B. durch die Evaluation bestehender Gesetze erkennbar sind, geschlossen werden.



# EIN IMPULS VON JENNY-KERSTIN BAUER

bff Bundesverband der Frauenberatungsstellen  
und Frauennotrufe– Frauen gegen Gewalt

## HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE ARBEIT GEGEN GEWALT GEGEN FRAUEN DURCH DIE DIGITALISIERUNG

Viele Frauen, die digitale Gewalt erfahren, erleben auch **körperliche oder sexualisierte Gewalt** durch ihre (Ex-)Partner(\*in). Die Gewalt nimmt dabei häufig verschiedene **hybride Formen** wie Stalking oder Identitätsdiebstahl an. Das gleichzeitige **Fehlen von Zuständigkeiten** (z.B. rechtliche Verantwortung) und die Möglichkeiten der **Anonymität** sowie die rasante **Verbreitungsgeschwindigkeit** von Informationen erleichtern das Ausüben digitaler Gewalt und müssen bei ihrer Bekämpfung berücksichtigt werden. **Muster** der analogen Gewalt (z.B., dass Betroffenen Gewalterfahrung nicht geglaubt wird) lassen sich auch im Umgang mit digitaler Gewalt wiedererkennen.

## FORDERUNGEN UND VERÄNDERUNGS- POTENZIAL

Neben den obengenannten Maßnahmen, kommt hinzu, dass das (präventive) **Sprechen** und **Aufklären** über das Thema hilfreich dabei sein kann, damit Betroffenen **Beratungsangebote** auch **in Anspruch** nehmen. Das Internet bietet allerdings auch **Chancen**. Etwa wenn es darum geht, **Informationen** breitenwirksam zur Verfügung zu stellen oder die **Vernetzung** von Initiativen und Organisationen im Themenfeld voranzutreiben z.B. Kompetenznetzwerk gegen Hass im Netz.

Es zeigt sich, dass auf verschiedenen Ebenen Anpassungen und Maßnahmen notwendig sind, um geschlechtsbezogene digitale Gewalt zu verhindern.

*Was sind die Erkenntnisse aus der Praxis?*

## EINE GESPRÄCHSRUNDE MIT:

### HEIKE HEROLD

Frauenhauskoordinierung e.V.

### TIM BAUMANN

Freier Radiojournalist

### MARIA FISCHER

FrauenComputerZentrumBerlin e.V.

### VERENA HAISCH

Rechtsanwältin für HateAid und Mitglied  
im djv - Deutscher Juristinnenbund

Die Gesprächsrunde nimmt Bezug auf die Impulse und unterstützt u.a. die Forderung nach einem **Schutzschild** (verbesserter Opferschutz), den Ausbau **rechtlicher Rahmenbedingungen** (insbesondere Netzwerkdurchsetzungsgesetz und Strafrecht) sowie den **Kompetenzausbau** (insbesondere in den Strafverfolgungsbehörden und Bildungsinstitutionen wie Schule). Für die Frauenhäuser wird ein besonderer und besonders dringlicher Bedarf für die Bereitstellung von IT Kompetenz festgestellt, damit diese den Schutz von Frauen und Kindern in Gewaltsituationen sicherstellen können. Die Präventionsarbeit mit Täter\*innen erscheint aktuell als Leerstelle.

Darüber hinaus ist es wichtig, Plattformbetreibende wirksam in die Verantwortung für Gewalt in ihren Kanälen zu nehmen. Hierfür scheint einer von vielen geeigneten Wegen die **Moderationen** von digitalen (sozialen) Räumen. Nicht-moderierte Foren – insbesondere im Spiele- oder Kinder- und Jugendbereich – können Nährboden für digitale Gewalt sein. Eine Förderung von digitalen Angeboten, wie dem E-Sport, sollte darum mit **Garantien zur Gewaltprävention**, wie u.a. der Moderation der Plattformen und einem **Monitoring** einer **diskriminierungsfreien Partizipation** einhergehen. Nur dann ist sichergestellt, dass im E-Sport staatliche Mittel für die Förderung der gesellschaftlichen Aufgabe von Sport eingesetzt werden.

## BEWUSSTWERDEN ÜBER DIE DEMOKRATISCHEN FOLGEN DIGITALER GEWALT

Neben den individuellen Auswirkungen digitaler Gewalt, sind auch **demokratische Strukturen** gefährdet. Etwa dann, wenn **Politiker\*innen** oder **Aktivist\*innen** im digitalen Raum verstummen oder sich als Betroffene von Hate Speech (Hassrede) gänzlich von Engagement verabschieden. Die Funktionalität von Social Media Plattformen fördert Hass-Posts. Da diese hohe Klickzahlen erzeugen und Aufmerksamkeit ist die Währung von Plattformenbetreibenden. Hohe Klickzahlen bilden mitnichten **demokratische Mehrheiten** ab und verzerren den **öffentlichen Diskurs**. Wirksame Instrumente und Maßnahmen gegen digitale Gewalt zu installieren, ist daher auch **Demokratiestärkung**.

Mehr dazu: Parteilulturen und die politische Teilhabe von Frauen (EAF Berlin 2021)

## GUTE IDEEN BRAUCHEN PRAXISNÄHE

Für die Umsetzung der Handlungsempfehlungen ist der **Bezug auf die Erfahrungen aus der Praxis** notwendig. Im juristischen Bereich können das richtungsweisende Präzedenzfälle sein, die hilfreich sein können, um den bestehenden Rechtsrahmen zu evaluieren und ggf. anzupassen. Im schulischen Kontext wiederum kann das bedeuten, dass in Zukunft nicht *nur* Mädchen in freiwilligen Angeboten in ihrer Freizeit zum Thema digitale Gewalt sensibilisiert

werden, sondern sich Aufklärungs- und Präventionsangebote dazu (auch) **in den regulären Schulalltag für alle Schüler\*innen integrieren**.

Für die Arbeit der Frauenhäuser wird sich für den Ausbau **digitalisierungsbezogener Kompetenzen** ausgesprochen z.B. um unerkannte Tracking- oder Ortungsapps auf den Endgeräten von Betroffenen finden und löschen zu können, siehe FHK-Fachinformation Digitale Gewalt.

## BÜNDNISSE ZUR POLITIKGESTALTUNG STÄRKEN UND AUSBAUEN

Um diese Ideen in die Umsetzung zu bringen, ist es entscheidend, **verschiedene Perspektiven** und Expertise zusammenzubringen. Der Gleichstellungsbericht formuliert Empfehlungen für **die Politik**. Dabei sind sowohl die **nationale** (z.B. Netzwerkdurchsetzungsgesetz), die **europäische** (z.B. Digital Service Act) als auch die **internationale Ebene** (z.B. Istanbul-Konvention) gefragt.

In den **Prozess der Lösungsfindung** müssen allerdings verschiedene Akteur\*innen und insbesondere Betroffene (noch) stärker einbezogen werden, um passende Maßnahmen oder Angebote zu entwickeln und eine **inklusive Strategie** zu verfolgen. Das Zusammenschließen, Bündeln und Vernetzen von Initiativen, die sich gegen digitale Gewalt einsetzen, ist nicht nur wichtig, um **Austausch** und **Wissens-transfer** zu leisten, sondern auch um **demo-**

**kratischen Einfluss** auf Politikgestaltung zu wahren und zu nehmen.

Mehr **Geld und Personal für die Betroffenenarbeit**, technische Ausrüstung für die Anforderungen von digitaler Gewalt für die Frauenhäuser, klare (rechtliche) **Verantwortlichkeiten und eine sanktionsbewährte, wirksame Umsetzung von Vorgaben für die Digitalwirtschaft**, breitenwirksame **Sensibilisierung** aller Personen im digitalen Raum, nicht nur der (potenziellen) Opfergruppen; eine Präventionsstrategie, die die Erkenntnisse aus der Praxis zu den gewaltfördernden Variablen aufnimmt, der Ausbau niedrigschwelliger, effizienter **Hilfen** für Betroffene von digitaler Gewalt (Schutzschirm) - all dies sind konkrete Verbesserungs- und Handlungsmöglichkeiten, die aus Sicht der Expert\*innenrunde dringend notwendig sind.

Eine Teilnehmerin meint: „All diese Ideen und Wünsche können allesamt als notwendige Forderungen zur **Stärkung der Demokratie** angesehen werden.“ In diesem Sinne: *Die konkrete Umsetzung der Handlungsempfehlungen ist das Gebot der Stunde!*



**Bildbeschreibung:** Abstrahierte Chatsymbole, die Icons und Emojis zeigen, die Hate Speech symbolisieren wie z.B. eine geballte Faust, ein Messer oder einen Blitz.



# ZUM AUSBLICK UND MITNEHMEN

Die Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht richten sich insbesondere an **die Bundesregierung sowie an weitere Ebenen von Politik, Verwaltung und Wirtschaft**. Damit die Handlungsempfehlungen jedoch Wirklichkeit werden können und die Digitalisierung geschlechtergerecht gestaltet wird, braucht es den Einsatz darüber hinaus: Die Weiterentwicklung im Austausch zwischen unterschiedlichen **disziplinären Perspektiven**, die Diskussion unter den verschiedenen **Stakeholdern** und die kritische Begleitung durch die Zivilgesellschaft. Gerade die Schnittstellen der Themen Digitalisierung und Gleichstellung benötigen immer wieder Brücken und Übersetzungen zwischen den verschiedenen spezialisierten Sphären und Akteur\*innen. Unsere Veranstaltungsreihe hat dazu einen praxisnahen Beitrag geleistet: Mehr als **35 Impulsgeber\*innen und Gesprächspartner\*innen** aus Wissenschaft, Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung sowie etwa **415 Teilnehmer\*innen**, die sich insbesondere in die Gesprächsrunden eingebracht haben.

## WAS WIR MITNEHMEN


Neben den thematisch konkreten Ideen und Lösungsansätzen, wurden folgenden Aspekte in den Gesprächsrunden als übergreifende **Erfolgsfaktoren** zur geschlechtergerechten Gestaltung der Digitalisierung formuliert.

- **Theorie und Praxis** stärker verbinden: „Machen ist besser als planen“
- **Finanzielle Förderung** sicherstellen: Auch und insbesondere jenseits befristeter Projektförderungen
- **Bereitschaft** der Akteur\*innen aufeinander zuzugehen: Fachübergreifende Übersetzungsleistungen sind gefragt

Wir haben auch die Teilnehmer\*innen gefragt, was sie aus der Veranstaltungsreihe mitnehmen. Dabei ist diese Wortwolke entstanden (je größer der Begriff desto häufiger die Nennung), die den gemeinsamen Auftrag, weiterhin in Dialog zur geschlechtergerechten Gestaltung der Digitalisierung zu treten, bestärkt.



Den Begriff der „großen Baustellen“ aufgreifend, bleibt vieles zu tun. Statt abzuwarten, gilt es jetzt zu handeln. Dabei könnten die Erwartungen an (neugewählte) politische Entscheidungsträger\*innen etwa auf Bundesebene kaum größer sein.



**Bildbeschreibung:** Nahaufnahme von einem grünen, netzartigen Klettergerüst.

## **NUR GEMEINSAM: WEM WIR DANKEN MÖCHTEN**

Die Veranstaltungsreihe ist eine gemeinsame Leistung. Wir möchten daher allen Beteiligten (*Teamwork!*), den Teilnehmer\*innen für ihr Interesse und die rege Beteiligung und insbesondere dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für die finanzielle Förderung danken.

Im Newsletter der Geschäftsstelle des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung sowie im Newsletter der EAF Berlin oder auf der Webseite des Harriet Taylor Mill-Instituts informieren wir regelmäßig zum Themenfeld Geschlechtergerechtigkeit & Digitalisierung.

Auf Twitter sind wir noch tagesaktueller:

[@gleichgerecht](#) | [@eaf\\_berlin](#) | [@HTMIBerlin](#)

**WIR FREUEN UNS AUF EIN WIEDERSEHEN!**