



# „Weil wir halt immer in diesen klassischen Rollenbildern drinstecken.“

Eine explorative Untersuchung zu Digitalisierung, Geschlechterstereotypen und geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktstrukturierung in vier ausgewählten Branchen

Zusammenfassung von Band 2 des Forschungsprojektes „DigiTyps“

Marcel Fink

Mitarbeit: Gerlinde Titelbach



Supported by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union (2014-2020)



Der Inhalt dieses Berichts stellt die Ansichten der AutorIn dar und obliegt ihrer/seiner Verantwortung. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Nutzung dieser Inhalte.

## IMPRESSUM

Dieser Berichtszusammenfassung wurde vom Institut für Höhere Studien (IHS) in Kooperation mit der bab Unternehmensberatung GmbH im Rahmen des EU-Programms "Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020" erstellt. Eine Ko-Finanzierung erfolgte durch das Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds, dem Frauenservice der Stadt Wien (MA57) und der Arbeiterkammer Wien.

Autor: Marcel Fink; Mitarbeit: Gerlinde Titelbach

Titel: „Weil wir halt immer in diesen klassischen Rollenbildern drinstecken.“ Eine explorative Untersuchung zu Digitalisierung, Geschlechterstereotypen und geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktstrukturierung in vier ausgewählten Branchen.

Zusammenfassung von Band 2 des Forschungsprojektes „DigiTyps“

Wien, 2022

Medieninhaberin:

Institut für Höhere Studien (IHS), Josefstädter Strasse 39, 1080 Wien, Österreich

Kontakt: [fink@ihs.ac.at](mailto:fink@ihs.ac.at)

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet.

Der Inhalt dieses Berichts stellt die Ansichten der Autor\*innen dar und obliegt ihrer Verantwortung. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Nutzung dieser Inhalte.

[www.ihs.ac.at](http://www.ihs.ac.at)

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Ziele und Fragestellungen</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Literaturbasierter Hintergrund</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Untersuchungskonzept und methodischer Zugang</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Zentrale Ergebnisse</b>	<b>5</b>
	Digitalisierung besitzt branchenübergreifend hohe Relevanz	5
	Digitalisierung erfordert mehr als nur „technische“ Kenntnisse und Fähigkeiten	6
	Anhaltende Tendenz zu „traditionellen“ geschlechterspezifischen Zuschreibungen von Kompetenzen und Fähigkeiten	6
	(Re)produktion innerbetrieblicher/innerinstitutioneller Geschlechterrollen	7
	Reduktion horizontaler Segregation durch Digitalisierung?	7
	Notwendigkeit der Bearbeitung struktureller Bedingungen und von Geschlechter(berufs)stereotypen	8
<b>5</b>	<b>Literatur</b>	<b>9</b>

# 1 Ziele und Fragestellungen

Das Projekt „Digityps – Entstereotypisierung von Berufsbildern und Ausbildungskonzepten im digitalen Wandel“<sup>1</sup> beschäftigt sich im Kern mit der Frage, ob und unter welchen Bedingungen die derzeitigen Umbrüche, die in der Arbeitswelt rund um Digitalisierung stattfinden, eine Chance dazu darstellen, Muster der geschlechtsspezifischen Allokation am Arbeitsmarkt abzuschwächen, bzw. ob und welche Risiken für eine Verstärkung von Differenzierungen entlang der Kategorie Geschlecht bestehen.

In den Blick genommen werden damit unterschiedliche Wechselwirkungen zwischen Geschlechterstereotypen, Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt und Digitalisierung.

Diese Zusammenhänge werden im Rahmen von Digityps im Rahmen von unterschiedlichen Arbeitspaketen behandelt. In Arbeitspaket 2 wird der Fokus auf Jugendliche und junge Erwachsene und deren Perzeptionen im Rahmen von Ausbildungs- und Berufsentscheidungsprozessen gelegt (vgl. Bergmann et al. 2022). Arbeitspaket 4 behandelt die Praxis der Berufsberatung und Berufsorientierung und dabei insbesondere Wahrnehmungen und Ansichten von Bildungs- und Berufsberater\*innen (Nicolatti et al. 2022).

Die vorliegende Zusammenfassung zum Bericht zu Arbeitspaket 3 (vgl. Fink 2022) beschäftigt sich mit Wahrnehmungen, Einstellungen und Erfahrungen in Institutionen und Unternehmen von vier ausgewählten Branchen bzw. Sektoren, nämlich in der (industriellen) Produktion, in der Informations- und Kommunikationstechnologie, in der schulischen Bildung und im Sozial- und Gesundheitssektor bzw. dabei konkreter mit dem Bereich der intramuralen Pflege.

Die zentrale Ausgangsfragestellung lautet:

- *Welche durch Digitalisierung verursachte Auswirkungen sind in unterschiedlichen Branchen auf die geschlechterspezifische Allokation von Arbeitskräften zu erwarten?*

Diese breite Ausgangsfragestellung wird aufbauend auf konzeptionellen Überlegungen und Ergebnissen der einschlägigen Literatur weiter entlang der folgenden Forschungsfragen konkretisiert:

1. *Welche Interessen, Kenntnisse und Fähigkeiten von Arbeitskräften werden in Unternehmen bzw. Institutionen unterschiedlicher Branchen im Zusammenhang mit zunehmender Digitalisierung als zentral angesehen?*
2. *Werden diese Interessen, Kenntnisse und Fähigkeiten stereotypenbasiert Frauen und Männern unterschiedlich stark zugeschrieben, und wenn ja in welchem Ausmaß?*
3. *Welche Muster vertikaler Segregation zeigen sich ggf. im Zuge zunehmender Digitalisierung?*
4. *Welchen Erklärungsgehalt haben Geschlechterstereotype vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung und entlang der Ergebnisse zu den Fragen 1. bis 3. betreffend die konkrete geschlechterspezifische Allokation von Arbeitskräften in Unternehmen/Institutionen?*
5. *Welche anderen Erklärungsfaktoren sind diesbezüglich aus der Innensicht von Unternehmen/Institutionen zentral?*

---

<sup>1</sup> Vgl. <https://digityps.ihs.ac.at/>

## 2 Literaturbasierter Hintergrund

Das Projekt DigiTyps hat drei zentrale konzeptionelle Bezugspunkte: „Digitalisierung“, „Geschlechterstereotype“, und „Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation“. Vor dem Hintergrund der potentiellen Wechselwirkungen zwischen diesen drei Bezugspunkten spannt sich betreffend die potentiell relevante Literatur ein breites und komplexes Feld unterschiedlicher konkreter Forschungsfragen, theoretischer und methodischer Zugänge und generierter Ergebnisse auf. So besteht eine lange Forschungstradition zur Untersuchung von Arbeitsmarktsegregation, in der die Bedeutung von Rollenbildern und Stereotypen neben anderen Erklärungsfaktoren in unterschiedlicher Art adressiert wird (vgl. z. B. Busch 2013; Achatz 2018; Clarke 2020). Auch zu Fragen der Herausbildung, des Inhaltes, der Reproduktion und der Wirkungsweise von Geschlechterstereotypen selbst besteht eine breite Forschungsliteratur und lange Forschungsgeschichte (vgl. z. B. Eckes 2010; Elsen 2018; Thébaud & Charles 2018). Digitalisierung, ihre potentiellen bzw. wahrscheinlichen Auswirkungen auf die Arbeitswelt und sich dabei zeigende Geschlechterverhältnisse wurden seit den 2010er Jahren verstärkt Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen (vgl. z. B. Hirsch-Kreinsen 2017). Weniger umfassend in den Blick genommen wurden bisher im Vergleich dazu potentielle Wechselwirkungen zwischen Digitalisierung und geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation im engeren Sinn (vgl. jedoch zusammenfassend z. B. Pimminger & Bergmann 2020), zur Wechselwirkung zwischen Digitalisierung und Geschlechterstereotypen sowie betreffend den Einfluss, den Digitalisierung unter Umständen auf den Zusammenhang von Geschlechterstereotypen und Arbeitsmarktsegregation hat.

Stereotype können verstanden werden als „qualities perceived to be associated with particular groups or categories of people“ (Schneider 2004, 25). Und: „Stereotypes reflect general expectations about members of particular social groups. However, even if there is an overall difference between these groups, not all individual exemplars in these groups will necessarily differ from each other“ (Ellemers 2018, 276). „Geschlechterstereotype“ meint im Kern den Umstand, dass bestimmte Attribute eher Frauen bzw. eher Männern zugeschrieben werden.

Unterschiedliche Erklärungsansätze für Arbeitsmarktsegregation greifen dieses Konzept mehr oder minder explizit auf. So können (vermeintliche) geschlechtsspezifische Unterschiede in arbeitnehmer\*innenseitigen Präferenzen tatsächlich auf einer stereotypen Selbstzuschreibung von Interessen und Fähigkeiten basieren (vgl. zur Deutschen Debatte zur These des „weiblichen Arbeitsvermögens“: Beck-Gernsheim 1980; Ostner 1978). Das Konzept der arbeitgeberseitigen „statistischen Diskriminierung“ basiert explizit auf verallgemeinernden Annahmen über Eigenschaften unterschiedlicher leicht unterscheidbarer soziodemographischer Gruppen (vgl. Phelps 1972; Arrow 1973). Im Rahmen von intergenerationaler Transmission, die im Fokus von sozialisationstheoretischen Erklärungen von Arbeitsmarktsegregation (vgl. zusammenfassend Busch 2013, 44ff.) steht, spielen erwartbar auch kulturell verankerte generalisierende Stereotype eine Rolle.

Untersuchungen zu Geschlechterstereotypen zeigen, dass sich eher Frauen bzw. Männern zugeschriebene Eigenschaften in bestimmten Konzepten bündeln lassen. Eher Frauen zugeschrieben werden demnach Attribute, die Konzepten wie „Wärme“, „Gemeinschaftsorientierung“, „Expressivität“ oder „*communior*“ entsprechen. Merkmale, die häufiger mit Männern als mit Frauen in Verbindung gebracht werden, lassen sich mit den Konzepten der „(aufgabenbezogenen) Kompetenz“, „Instrumentalität“ oder „*agency*“ umschreiben. Stärker Frauen zugeschriebene Eigenschaften sind z.B.: „kommunikativ“, „fürsorglich“, „an anderen Menschen interessiert“ oder „bemüht sich, verletzte Gefühle zu besänftigen“. Stärker Männern zugeschriebene Attribute sind z. B. „hat Führungseigenschaften“, „entscheidungsfreudig“, „selbstsicher“ oder „verteidigt die eigene Meinung“ (vgl. Troche & Rammsayer 2011).

Untersuchungen zu so genannten Geschlechter-Berufs-Stereotypen („*occupational gender stereotypes*“; vgl. im Überblick Clarke 2020; Thébaud & Charles 2018) zeigen, dass solche Attribute wiederum in unterschiedlich hohem Ausmaß mit unterschiedlichen Berufen in Verbindung gebracht werden, und dass vielfach zugleich eine entsprechende Differenzierung in „Frauenberufe“ and „Männerberufe“ erfolgt. Untersuchungen zu Geschlechterstereotypen im Zusammenhang mit Berufen im STEM<sup>2</sup>-Bereich haben dabei gezeigt, dass für solche Jobs vermehrt solche Persönlichkeitseigenschaften, Interessen, Kenntnisse und Fähigkeiten als notwendig erachtet werden, die zugleich vermehrt Männern zugeschrieben werden (vgl. mit umfassenden Literaturverweisen Thébaud & Charles 2018). Die bestehende geschlechterspezifische Segregation in diesem Bereich, das heißt der starke zahlenmäßige Überhang von Männern, bestätigt vermeintlich diese stereotypen Zuschreibungen und trägt damit, wie insbesondere die „Theorie sozialer Rollen“ (Eagly 1987; Eagly et al. 2000) betont, zu ihrer Reproduktion bei.

Betreffend die Angebotsseite des Arbeitsmarktes wird in der Literatur betont, dass Geschlechterstereotype zu typisch „weiblichen“ bzw. typisch „männlichen“ Interessen und Fähigkeiten, sowie zu typisch „weiblichen“ und typisch „männlichen“ Berufen vielfach schon im relativ frühen Alter quasi internalisiert werden und sich stark auf Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auswirken (vgl. Gottfredson 1981; 1996; 2002). Betreffend die Nachfrageseite kann argumentiert werden, dass Arbeitgeber\*innen Jobkandidat\*innen nach weiblich bzw. männlich zugeschriebenen Persönlichkeitseigenschaften, Interessen und Fähigkeiten und zugleich nach deren Passung mit – in gewissem Ausmaß ebenfalls eher „männlich“ oder „weiblich“ konnotierten – perzipierten Anforderungsprofilen von Jobs sortieren. Ridgeway (2001, 262ff.) geht darüber hinaus davon aus, dass eine Tendenz dazu besteht, dass Männer vor dem Hintergrund stark kulturell verankerter „*gender status beliefs*“ als generell „kompetenter“ angesehen werden, und dass deshalb selbst betreffend empirisch typisch „weiblicher“ Tätigkeitsbereiche vielfach die Auffassung besteht, dass diese nur „geringfügig überlegen“ sind.

Zu der Frage, ob zunehmende Digitalisierung zu einer Reduktion von geschlechterspezifischer Arbeitsmarktsegregation beitragen kann, bestehen in der einschlägigen Literatur unterschiedliche – sowohl eher optimistische wie auch eher pessimistische – Hypothesen (vgl. Dengler & Matthes 2020; Dengler et al. 2019, Kutzner 2018; 2019; 2021; Kutzner & Roski 2019). Diese Hypothesen beruhen auf einer großen Bandbreite unterschiedlicher Überlegungen und Argumente.

In der vorliegenden Untersuchung wird in der Tradition der Forschung zu Geschlechterstereotypen danach gefragt, welche Kenntnisse und Fähigkeiten im Zuge von Digitalisierung in unterschiedlichen Branchen bzw. Sektoren als zentral angesehen werden, und welche geschlechtsspezifischen Zuschreibungen für diese Kenntnisse und Fähigkeiten existieren.

### 3 Untersuchungskonzept und methodischer Zugang

Zur Operationalisierung der zuvor dargestellten Fragestellungen verfolgt die vorliegende Untersuchung in methodischer Hinsicht einen gemischt quantitativen und qualitativen Ansatz mit explorativem Charakter.

Das zentrale quantitative Untersuchungsinstrument ist eine Online-Befragung von Unternehmen bzw. Institutionen in Wien und Niederösterreich, wobei sich die Befragung in erster Linie an Personen in Führungspositionen und Betriebsrät\*innen und Personalvertreter\*innen richtete. Von den insgesamt vier adressierten Branchen bzw. Sektoren zeigen zwei, nämlich Bildung/Erziehung/Unterricht und Gesundheit/Pflege, einen klaren Überhang an weiblichen

---

<sup>2</sup> STEM = science, technology, engineering and mathematics.

Beschäftigten, und zwei, nämlich der Produktionssektor / die Herstellung von Waren und die Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) einen signifikanten Überhang an männlichen Beschäftigten. Die ursprünglich angestrebte Stichprobe belief sich auf n=200, wobei eine relativ gleichmäßige Verteilung über die vier Branchen „Produktionssektor: Herstellung von Waren“, „IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“, „Gesundheits- und Sozialwesen/Pflege“ und „Erziehung und Unterricht“ anvisiert wurde. Im Ergebnis wurde eine deutlich höhere Anzahl an auswertbaren Fragebögen erreicht. Der Rücklauf an auswertbaren Fragebögen beläuft sich auf n=784, mit einer allerdings unterschiedlichen Mitwirkungsbereitschaft entlang der vier Branchen. Die mit Abstand meisten Fragebögen entfallen auf den Sektor „Erziehung und Unterricht“ (n=556), gefolgt von „Gesundheits- und Sozialwesen/Pflege“ (n=110). In den beiden Branchen „Produktionssektor: Herstellung von Waren“, (n=43) und „IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ (n=51) liegt eine Anzahl an verwertbaren Fragebögen circa im Ausmaß der ursprünglich geplanten Größenordnung vor. Eine höhere Rücklaufzahl konnte in diesen beiden Branchen trotz wiederholter Reminder und der Nutzung unterschiedlicher Disseminationskanäle nicht erzielt werden.

Im Zentrum des Interesses der quantitativen Untersuchung steht insbesondere die perzipierte Wichtigkeit / Zentralität von unterschiedlichen Kenntnissen und Fähigkeiten für digitalisierte Arbeitsabläufe sowie deren ggf. unterschiedlich starke „männliche“ bzw. „weibliche“ Zuschreibung. Die Kombination dieser beiden Fragestellungen erlaubt erste Schlussfolgerungen darüber, ob Geschlechterstereotype (verstanden als geschlechtsspezifische Zuschreibungen von Kenntnissen und Fähigkeiten) im Zusammenhang mit Digitalisierung erwartbar eher an Bedeutung gewinnen oder an Bedeutung verlieren. Weiters können daraus Rückschlüsse auf mögliche Effekte betreffend Arbeitsmarktsegregation gezogen werden.

Das zentrale qualitative Untersuchungsinstrument sind leitfadengestützte qualitative Interviews mit Repräsentant\*innen (betriebliche/institutionelle Leitungsebene, Betriebsrät\*innen und Personalvertreter\*innen) von Unternehmen bzw. Institutionen der vier genannten Branchen. Insgesamt werden dabei acht Fälle (zwei pro Sektor bzw. Branche) näher untersucht.

## 4 Zentrale Ergebnisse

### Digitalisierung besitzt branchenübergreifend hohe Relevanz

Digitalisierung wird in allen Branchen eine sehr hohe Relevanz zugeschrieben. Überall zeigt sich eine starke Wahrnehmung eines starken Bedeutungsgewinnes digitaler Technologien. Damit verändern sich nach Ansicht der Befragten Inhalte von Tätigkeiten, Formen der Zusammenarbeit in Unternehmen und Institutionen und Anforderungen an Kenntnisse und Qualifikationen der Belegschaft in substantiellem Ausmaß.

Im IKT-Sektor sind digitale Technologien per Definition zentral und im produzierenden Bereich wurden in den letzten beiden Dekaden vielfach umfassende Schritte der Digitalisierung gesetzt. Im Gesundheits- und Pflegebereich sowie in der schulischen Bildung zeigt sich in der jüngeren Vergangenheit ein ähnlicher Trend, der jedoch im Vergleich der Tendenz nach zeitlich etwas nach hinten versetzt ist. Insbesondere in der im Bereich der schulischen Bildung wirkte dabei zuletzt die Covid-19 Pandemie als beschleunigender Faktor (Stichwort *Distance-Learning*), aber auch in den anderen Sektoren hat Digitalisierung durch zunehmend verbreitetes Home-Office etc. einen nochmaligen spezifischen Entwicklungsschub erfahren.

Vor diesem Hintergrund kommt digitalen Grundkenntnissen und weiterführenden Anwenderkenntnissen (z. B. zu branchenspezifischer Software und Hardware) – mit gewissen Differenzierungen – in allen erfassten Branchen in dem Sinn eine hohe Bedeutung zu, dass eine

überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten diese Fähigkeiten benötigen. Für darüber hinausgehende IKT-Kenntnisse und -Fähigkeiten zeigt sich eine dahingehende Differenzierung, dass diese vor allem im IKT-Bereich, zum Teil auch in der Produktion, bei einem größeren Anteil der Belegschaft notwendig sind. Im Bildungsbereich und im Gesundheits- und Pflegebereich deuten die Ergebnisse der qualitativen Interviews in die Richtung, dass sich Fähigkeiten, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten für die Planung, Weiterentwicklung und Wartung von Systemen (häufig basierend auf Instrumenten externer Anbieter) in der Regel auf einige wenige Personen konzentrieren, und dass die weit überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten primär Anwender\*innenkenntnisse benötigt.

## Digitalisierung erfordert mehr als nur „technische“ Kenntnisse und Fähigkeiten

Nach den Angaben der Respondent\*innen der quantitativen Befragung beschränken sich für zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe notwendige Kenntnisse nicht auf IKT- und technische Fähigkeiten. Als noch etwas wichtiger werden im Durchschnitt unterschiedliche sozial-kommunikative Kompetenzen und spezifische personale Kompetenzen (wie „Problemlösungs- und Optimierungskompetenz“, „Kreativität im Finden von Lösungen“ und „Eigenverantwortung“) bewertet. Eine solche Wahrnehmung zeigt sich branchenübergreifend und sowohl bei Männern wie auch bei Frauen.

Die Funktionsfähigkeit digitaler Prozesse, Instrumente und Arbeitsabläufe erfordert in der Wahrnehmung der Interviewpartner\*innen zum Beispiel auch eine funktionierende interpersonale Abstimmung zwischen Arbeitskräften, Fähigkeiten zur Fehlererkennung und Fehlerbehebung sowie auf einer produktiven Interaktion mit analogen Arbeitsschritten und Kommunikationsformen. So wurde zum Beispiel von den Interviewpartnerinnen aus dem IKT-Sektor ausgeführt, dass neben technischen Kompetenzen dort im Rahmen von Interaktionen mit Kund\*innen, also im Verkauf und Marketing, beim Zuschnitt von Systemen und Dienstleistungen entlang von Bedürfnissen von Kund\*innen, im Rahmen von Change-Management sowie betreffend Schulung und Wartung insbesondere auch sozial-kommunikative und personale Kompetenzen zentral sind. Die Interviewpartnerinnen betonten dabei wiederholt, dass sich Tätigkeiten im IKT-Sektor nicht auf technische Aufgabenstellungen beschränken, sondern dass das Tätigkeitsspektrum weit differenzierter ist.

## Anhaltende Tendenz zu „traditionellen“ geschlechterspezifischen Zuschreibungen von Kompetenzen und Fähigkeiten

Unterschiedliche Arten von Kompetenzen und Fähigkeiten werden nach den vorliegenden Ergebnissen nach wie vor relativ stark geschlechterspezifisch zugeschrieben. Trotz Variationen trifft dies weitgehend unabhängig von der jeweiligen Branche oder von individuellen Eigenschaften der Respondent\*innen, inklusive dem Geschlecht, zu. Sozial-kommunikative Kompetenzen (mit Ausnahme von „Führungskompetenz“) und eine Reihe personaler Kompetenzen (wie „Kreativität im Finden von Lösungen“, „Eigenverantwortung“, „interdisziplinäres Denken“ und „Handeln“) werden dabei eher bei Frauen verortet. Eine Zuschreibung an Männer überwiegt im Gegensatz dazu hinsichtlich IKT- und im breiteren Sinn technische Kenntnisse und Fähigkeiten („Umfassende Kenntnisse zu Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)“, „Fähigkeit zum Umgang mit technischen Geräten/Maschinen“, „generelles technisches Verständnis“. Daneben wird Männern generell ein etwas höheres Interesse an digitalen Technologien bescheinigt als Frauen.



Die Verschränkung der Ergebnisse zur empfundenen Wichtigkeit unterschiedlicher Kenntnisse und Fähigkeiten mit geschlechtsspezifischen Zuschreibungen deuten dabei in die Richtung, dass überwiegend gerade jene Kenntnisse und Fähigkeiten, die stärker Frauen zugeschrieben werden, im Zusammenhang mit digitalisierten Arbeitsabläufen als besonders wichtig erachtet werden. Dies gilt wiederum branchenübergreifend. Dieser Sachverhalt könnte dahingehend gedeutet werden, dass mit zunehmender Digitalisierung Chancen zur Reduktion von geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt einher gehen, indem sich – vor dem Hintergrund der empfundenen Wichtigkeit und geschlechtsspezifischen Zuschreibung von Kompetenzen und Fähigkeiten – Vorteile für Frauen ergeben. Dieser mögliche Effekt dürfte aber dadurch zu einem großen Teil abgeschwächt werden, dass IKT- und technische Kenntnisse und Fähigkeiten, die ebenfalls von substantieller Bedeutung sind, durchgängig und in hohem Ausmaß stärker bei Männern als bei Frauen verortet.

## (Re)produktion innerbetrieblicher/innerinstitutioneller Geschlechterrollen

Die anhaltend hohe männliche Zuschreibung von IKT- und technischen Kenntnissen und Fähigkeiten könnte sich unter anderem darin niederschlagen, dass zunehmende Digitalisierung mit einer fortgesetzten bzw. unter Umständen noch verstärkten dahingehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung einher geht, dass Frauen z. B. digitale Instrumente in gleichem Ausmaß als Anwender\*innen nutzen als Männer, dass sie aber seltener z. B. an deren Planung, Entwicklung und Wartung beteiligt sind.

Sowohl die Ergebnisse der quantitativen Befragung wie auch der qualitativen Interviews legen einen solchen Effekt nahe. Die „Nutzung digitaler Technologien“ wird dabei fast gar nicht als Männerdomäne wahrgenommen. Dasselbe gilt, in etwas geringerem Ausmaß für die „Unterstützung anderer Mitarbeiter\*innen bei Problemen mit digitalen Technologien“. Insbesondere betreffend die „Wartung digitaler Technologien“ wird hingegen vergleichsweise stark als Tätigkeit wahrgenommen, die öfter von Männern bzw. in geringerem Ausmaß von Frauen ausgeübt wird. Ähnliches gilt (in etwas geringerem Ausmaß) für die Beteiligung an der „Entwicklung neuer digitaler Prozesse und Instrumente“, für die „Schulung von Mitarbeiter\*innen in der Nutzung digitaler Technologien“ und für die „Planung der Nutzung digitaler Technologien“. Tendenzen in Richtung dieser Art der Strukturierung finden sich in allen Branchen, allerdings die Wahrnehmung männlicher Dominanz in der IKT-Branche (und auch im Bildungssektor) betreffend „Wartung“, „Entwicklung“, „Schulung“ und „Planung“ geringer aus als im Gesundheits- und Pflegebereich sowie in der Produktion.

Problematisch ist an dieser anhaltenden Strukturierung von geschlechtsspezifischen Tätigkeitsfeldern neben anderem, dass damit geschlechtsspezifische Berufsrollen und auf diesem Weg Geschlechterstereotype im breiteren Sinn reproduziert werden.

## Reduktion horizontaler Segregation durch Digitalisierung?

Betreffend die Frage nach der Einschätzung, ob zunehmende Digitalisierung erwartbar zu einer Reduktion horizontaler geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation beitragen wird, sind Antworten im Rahmen der quantitativen Erhebung zweigeteilt. Dabei überwiegen pessimistische Erwartungen insgesamt leicht gegenüber optimistischen, wobei die Einschätzung von Frauen etwas skeptischer ausfällt als die von Männern. Im Branchenvergleich sind die Erwartungen im IKT-Sektor am optimistischsten, aber auch hier zeigt sich ein zweigeteiltes Meinungsbild. Am stärksten pessimistisch sind die Einschätzungen im Bereich Gesundheit und Pflege.

Noch skeptischer als betreffend berufsspezifische Segregation sind die Einschätzungen betreffend Auswirkungen auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Pessimistische Erwartungen dominieren hier durchgängig eindeutig gegenüber optimistischen. Wiederum sind Männer insgesamt etwas optimistischer als Frauen. Im Branchenvergleich sind wiederum pessimistische Einschätzungen in der IKT am wenigsten verbreitet, und in der Gesundheit/Pflege am stärksten.

Auch die qualitativen Interviews liefern kaum klare Positionen dazu, ob und inwiefern im Zuge zunehmender Digitalisierung eine Reduktion geschlechterspezifischer horizontaler Arbeitsmarktsegregation zu erwarten ist (oder *vice versa*). Als konstitutiv werden in diesem Zusammenhang von den Interviewpartner\*innen Ausbildungs- und Berufsentscheidungen von Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen angesehen, wobei die Wahrnehmung vorherrscht, dass diese nach wie vor stark entlang tradierter geschlechtsspezifischer Berufsrollenbilder erfolgen. Dies führt dazu, dass im produzierenden Bereich und im IKT-Sektor ein nur kleines weibliches Arbeitsangebot mit einschlägigen „technischen“ Ausbildungen existiert. Die Einschätzungen der Interviewpartnerinnen aus dem IKT-Bereich deuten dabei zudem in die Richtung, dass dort beschäftigte Frauen im Vergleich zu Männern häufiger Quereinsteiger\*innen sind, die ursprünglich eine andere Ausbildung absolviert haben. Betreffend den produzierenden Sektor wurde davon berichtet, dass Frauen nach einer erfolgten beruflichen Umschulung (konkret im Rahmen der Fachkräfteintensivausbildung im Rahmen des FIT-Programms des AMS) erfolgreich dort tätig sind.

Im Gesundheits- und Pflegesektor gibt es die Wahrnehmung, dass Digitalisierung zu einer Attraktivierung dieser Tätigkeiten und Berufe (auch für Männer) beitragen kann. Als weitere notwendige Schritte werden hier aber eine generelle Verbesserung der Arbeitsbedingungen und auch eine Erhöhung der Einkommen in diesem Sektor angesehen.

## Notwendigkeit der Bearbeitung struktureller Bedingungen und von Geschlechter(berufs)stereotypen

Insgesamt deuten die Ergebnisse dieser Untersuchung in die Richtung, dass es keine starken Anzeichen dafür gibt, dass zunehmende Digitalisierung erwartbar sei eine substantielle Reduktion von horizontaler und vertikaler Geschlechtersegregation mit sich bringt. Umgekehrt gibt es aber auch keine starken Hinweise dafür, dass sie für sich genommen eine substantielle Verstärkung von Arbeitsmarktsegregation nach sich zieht.

Die tatsächlichen mittel- bis längerfristigen Effekte hängen demnach erwartbar von einer Reihe struktureller Rahmenbedingungen und von der Persistenz von Geschlechter(berufs)stereotypen ab. Betreffend den ersten Punkt wurde von Interviewpartner\*innen wiederholt die Problematik einer ungleichen Verteilung von Reproduktions- bzw. Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen genannt, und damit einher gehende zeitliche Restriktionen bei Frauen (häufigere Teilzeitbeschäftigung). Daraus lässt sich zu einem Teil die oben skizzierte vertikale Strukturierung von Tätigkeiten im Zusammenhang mit Digitalisierung erklären. Notwendig erscheint vor diesem Hintergrund ein weiterer Ausbau leistbarer und qualitativ hochwertiger institutioneller Kinderbetreuung und eine gleichere Verteilung von Reproduktions- bzw. Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen. Daneben plädierten Interviewpartnerinnen aus dem IKT-Sektor dafür, dass die (Aus)Bildung zu digitalen Technologien und zum Umgang mit ihnen in der schulischen Bildung für alle Schüler\*innen wesentlich stärker forciert werden sollten. Damit könnte, so die Überlegung, der späteren Ungleichverteilung von Mädchen und Jungen bei späteren weiterführenden Bildungsentscheidungen entgegengewirkt werden.

Betreffend Geschlechterberufsstereotype liegt ein zentraler Ansatzpunkt offensichtlich in einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung, die bewusst auch die Problematik von

Geschlechterstereotypen adressiert, Berufsbilder differenziert präsentiert (das heißt unter Berücksichtigung der vollen Breite von mit Berufen verbundenen unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern), auf möglichst breiter Basis das praktische Einblicke in unterschiedliche Berufsbereiche erlaubt und verstärkt „*Role Models*“ in (bisher) „geschlechteruntypischen“ Berufen präsentiert. Wenn es auf diese Weise gelingt zu einer höheren geschlechtsspezifischen beruflichen Parität beizutragen, wirkt sich dies in der Folge erwartbar wiederum bremsend auf die Perpetuierung tradierter Geschlechterstereotype aus.

## 5 Literatur

- Arrow, Kenneth J. (1973): *The Theory of Discrimination*, in Ashenfelter, Orley & Rees, Albert (Hg.): *Discrimination in Labor Markets*, Princeton: Princeton University Press, S.3-33.
- Achatz, Juliane (2018): *Berufliche Geschlechtersegregation*, in Martin Abraham, Martin & Hinz, Thomas (Hg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, 3., überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden: Springer VS.
- Bergmann, Nadja, Nikolatti, Ronja, Sorger, Claudia (Co-Autor\*innen Literaturteil: Fink, Marcel, Titelbach, Gerlinde) (2022): „Man hat erwartet, dass wir das können“ - Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen in einer digitalisierten Welt? Wie Jugendliche und junge Erwachsene die digitale Zukunft einschätzen. Wien: Band 1 des Forschungsprojektes „DigiTyps“, Wien.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1980): *Das halbierte Leben: Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie*, Frankfurt am Main: Fischer.
- Busch, Anne (2013): *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen*, Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Clarke, Heather M. (2020): *Gender Stereotypes and Gender-Typed Work*, in: Klaus F. Zimmermann (Hg.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, Wiesbaden: Springer: <https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-319-57365-6>.
- Dengler, Katharina & Britta Matthes (2020): *Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und die möglichen Folgen für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt*, <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/103.1/0/ca0cb0.pdf>
- Dengler, Katharina & Matthes, Britta & Burkert, Carola (2019): *Beseitigt die Digitalisierung die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auf dem Arbeitsmarkt? Vortrag auf der 17. Efas Fachtagung „Gestalten oder gestaltet werden? Perspektiven feministischer Ökonomie auf Digitalisierung“* Berlin, 6. Dezember 2019.
- Eagly, Alice H. (1987): *Sex Differences in Social Behavior: A Social-role Interpretation*, New York: Erlbaum, Hillsdale.
- Eagly, Alice H.; Wood, Wendy & Diekmann, Amanda B. (2000): *Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: A Current Appraisal*, in Thomas Eckes & Trautner, Hanns M. (Hg.): *The Developmental Social Psychology of Gender*, New York: Erlbaum, Mahwah, S.123-174.
- Eckes, Thomas (2010): *Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen*, in Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*, 3. Auflage, Wiesbaden: Springer.
- Ellemers, Naomi (2018): *Gender Stereotypes*, *Annu. Rev. Psychol.*, 69, S. 275-298.

- Elsen, Hilke (2018). Das Tradieren von Genderstereotypen - Sprache und Medien, *interculture journal*, 17/30 (2018), S. 45-66.
- Fink, Marcel (2022): „Weil wir halt immer in diesen klassischen Rollenbildern drinstecken.“ Eine explorative Untersuchung zu Digitalisierung, Geschlechterstereotypen und geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktstrukturierung in vier ausgewählten Branchen. Wien: Band 2 des Forschungsprojektes „DigiTyps“, Wien.
- Gottfredson, Linda S. (1981): Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations, *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28 (8), S. 545-579.
- Gottfredson, Linda S. (1996): Gottfredson's theory of circumscription and compromise, in Brown, Duane; Brooks, Linda & Associates (Hg.): *Career choice and development*, 3. Auflage, San Francisco: Jossey-Bass, S.179-232.
- Gottfredson, Linda S. (2002). Gottfredsons Theory of Circumscription, Compromise and Self-Creation. in Brown, Duane (Hg.): *Career choice and development*, 3. Auflage, San Francisco: Jossey-Bass, S. 85-148.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2018): Einleitung: Digitalisierung industrieller Arbeit, in Hartmut Hirsch-Kreinsen; Ittermann, Peter & Niehaus, Jonathan (Hg.): *Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen*, Baden-Baden: Nomos edition sigma, S.10–31.
- Kutzner, Edelgard (2018): Digitalisierung von Arbeit als "Baustelle" einer geschlechterbezogenen Arbeitsforschung: Transformationsprozesse in der Büroarbeit, *AIStudien*, 11(2), S.211-228. <https://doi.org/10.21241/ssoar.64874>.
- Kutzner, Edelgard (2019): Geschlechterverhältnisse in Prozessen der Digitalisierung industrieller Einfacharbeit. Stabilisierung oder Neuverhandlung?, *Arbeit*, 28(4), S.381-400.
- Kutzner, Edelgard; Roski, Melanie (2019): Arbeit, Technik und Geschlecht – neue Grenzziehungen durch Digitalisierung? Bericht aus laufender Forschung. *Feministische Studien*, 19(2), S. 363-372.
- Kutzner, Edelgard (2021): Digitalisierung als Katalysator für Um\_Ordnungen im Geschlechterverhältnis?; in Blättel-Mink, Birgit (Hg.): *Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020*, Essen: Deutsche Gesellschaft für Soziologie.
- Nikolatti, Ronja, Bergmann, Nadja, Sorger, Claudia, Steiner, Hannah ) (Co-Autor\*innen Literaturteil: Marcel Fink, Gerlinde Titelbach) (2022). „Jede Veränderung bietet die Chance, bestehende Systeme und Traditionen zu überdenken.“ Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen in einer digitalisierten Welt? Die Praxis der Berufsorientierung und Berufsberatung im digitalen Wandel. Wien: Band 3 des Forschungsprojektes „DigiTyps“, Wien.
- Ostner, Ilona (1978): *Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft*, Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Phelps, Edmund S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62, S. 659-661.
- Pimminger, Irene & Bergmann, Nadja (2020): Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/217.gleichstellungsrelevante-aspekte-der-digitalisierung-der-arbeitswelt-in-deutschland.html>.
- Ridgeway, Cecilia L. (2001): Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit in der Arbeitswelt, in Bettina Heintz (Hg.): *Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 250-275.

Schneider, David J. (2004): *The psychology of stereotyping*, London: The Guilford Press.

Thébaud, Sarah & Charles, Maria (2018): Segregation, Stereotypes, and STEM, in: *Soc. Sci.* 2018, 7, 111; doi:10.3390/socsci707011.

Troche, Stefan J. & Rammsayer, Thomas H. (2011): Eine Revision des deutschsprachigen Bem Sex-Role Inventory, in: *Klin. Diagnostik u. Evaluation*, 4, S. 262–283.