



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna



Digitalisierung, Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen in vier Branchen

Marcel Fink & Gerlinde Titelbach (IHS)

DigiTyps Konferenz
Wien, 17.11.2022

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





Zentrale Fragestellungen

- Welche Auswirkungen hat Digitalisierung (erwartbar) auf Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt?
- Welche Rolle spielen in diesem Zusammenhang Geschlechterstereotype?

Erhebungsmethode

- Explorative quantitative Befragung (n=784) in den Sektoren: Bildung/Unterricht, Gesundheit/Pflege, Produktion, Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT).
- Fallstudien/qualitative Interviews, jeweils zwei pro Sektor.





Operationalisierung quant. Befragung

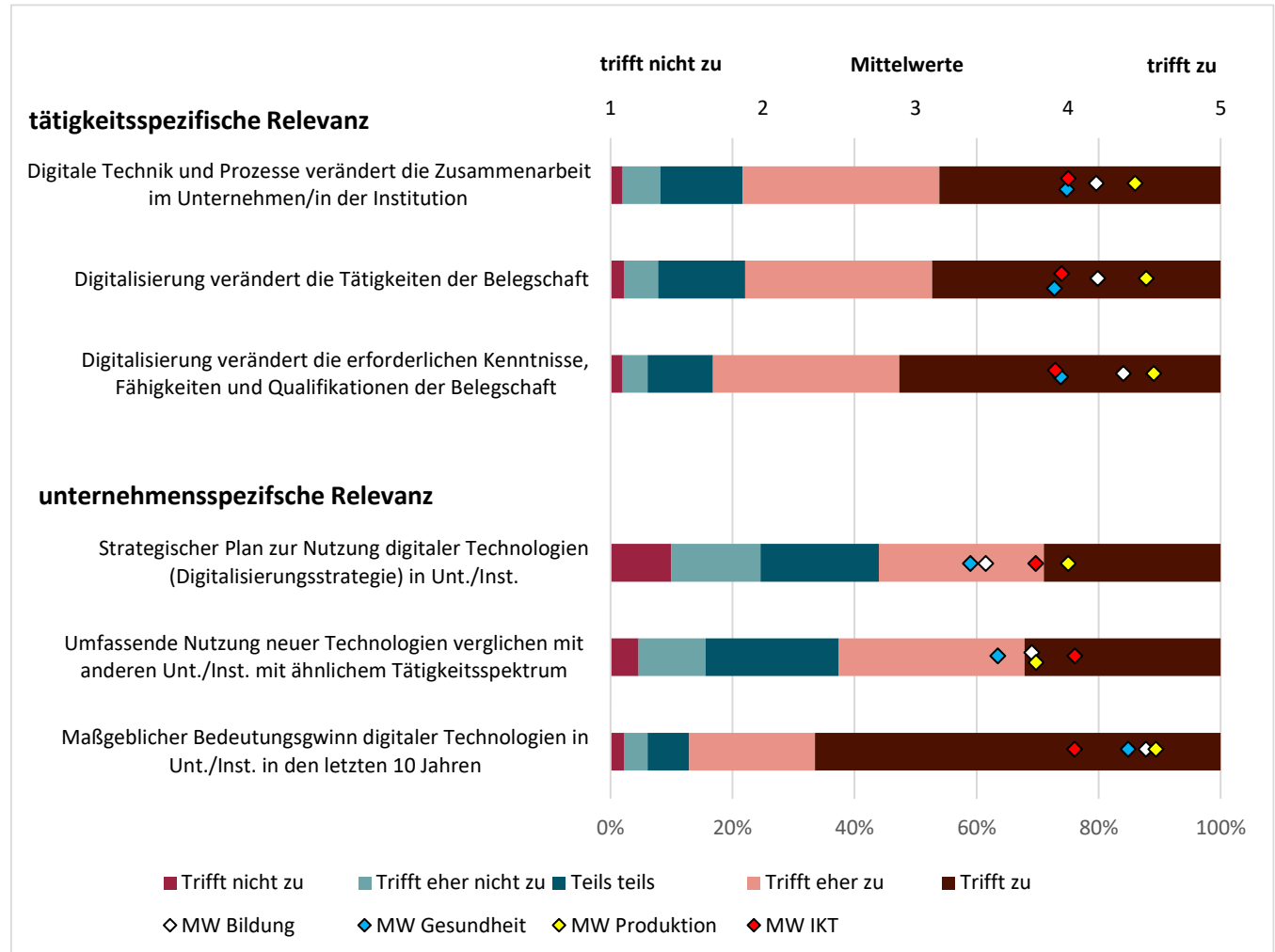
- Perzipierte Relevanz von Digitalisierung in Institution / im Unternehmen.
- Perzipierte Wichtigkeit unterschiedlicher Kompetenzen im Zusammenhang mit Digitalisierung.
- Geschlechterspezifische Zuschreibung von Kompetenzen.
- Digitalisierung und betriebliche / innerinstitutionelle Segregation.
- Perzeptionen zu Auswirkungen von Digitalisierung auf geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation.





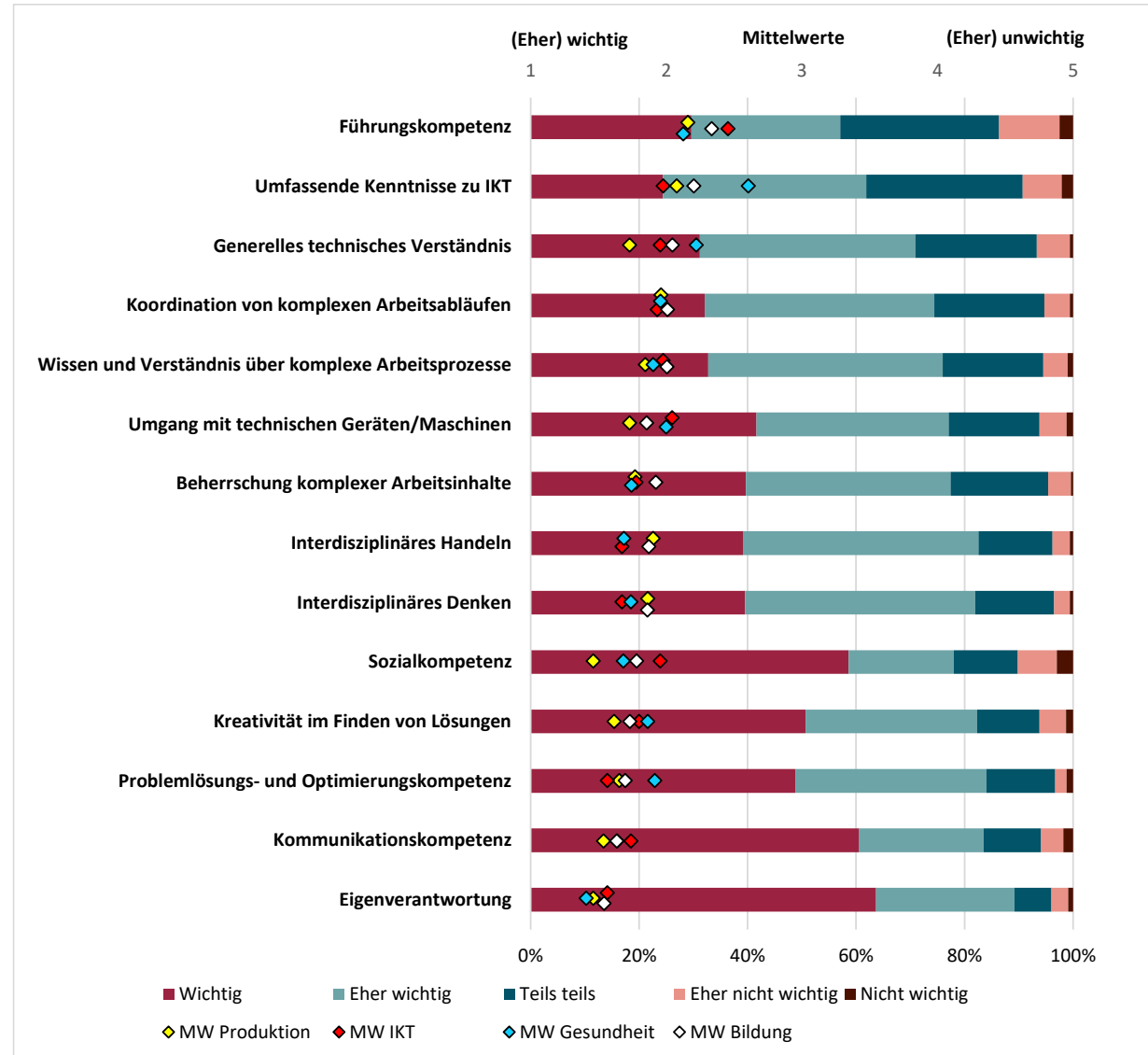
Relevanz von Digitalisierung in Institution/im Unternehmen

- Durchgängig starker Bedeutungsgewinn von digitalen Technologien.
- Respondent*innen sehen ihre Institution / ihr Unternehmen eher als „mover“.
- Strategischer Plan in etwas mehr als 50% der Inst. / Unt. (eher in Produktion und IKT).
- Häufige/starke tätigkeitsspezifische Relevanz (stärker in Produktion und Bildung).



Wichtigkeit von Kompetenzen für digitalisierte Arbeitsabläufe

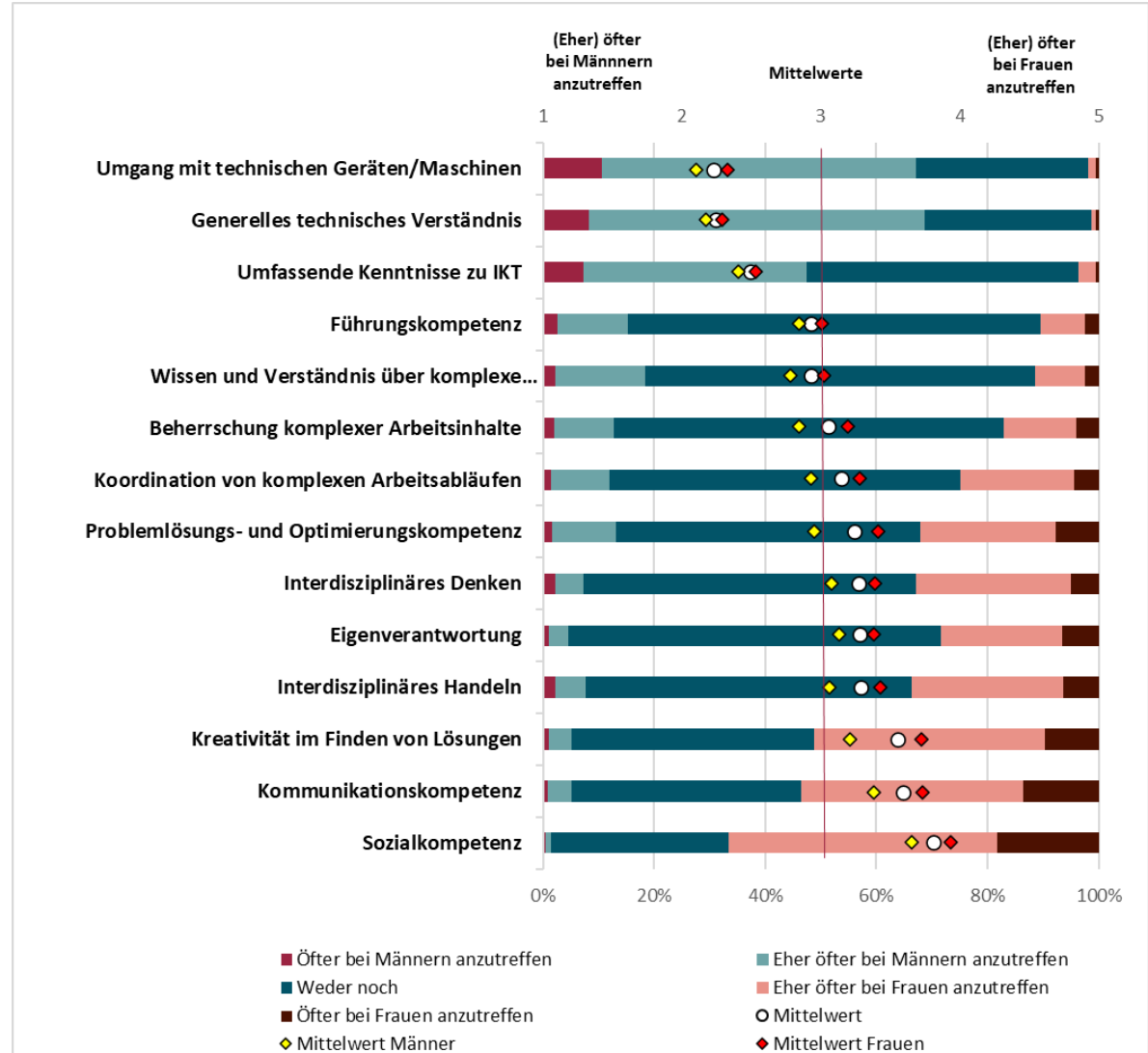
- Praktisch allen Formen von Kompetenzen wird im Zus. mit digitalisierten Arbeitsabläufen relativ hohe Bedeutung zugeschrieben.
- Im Mittel wird dabei technischen & IKT-Kompetenzen eine geringere Wichtigkeit zugeschrieben wie z.B. Eigenverantwortung, Kommunikationskompetenz, Kreativität, Sozialkompetenz etc.
- Eher geringe Variation der Rangfolge der Mittelwerte zwischen Branchen.
- Mittelwerte zwischen Branchen fast immer nicht signifikant unterschiedlich (Ausnahme: umfassende Kenntnisse IKT betreffend Gesundheit vs. Bildung).





Geschlechtsspezifische Zuschreibung von Kompetenzen

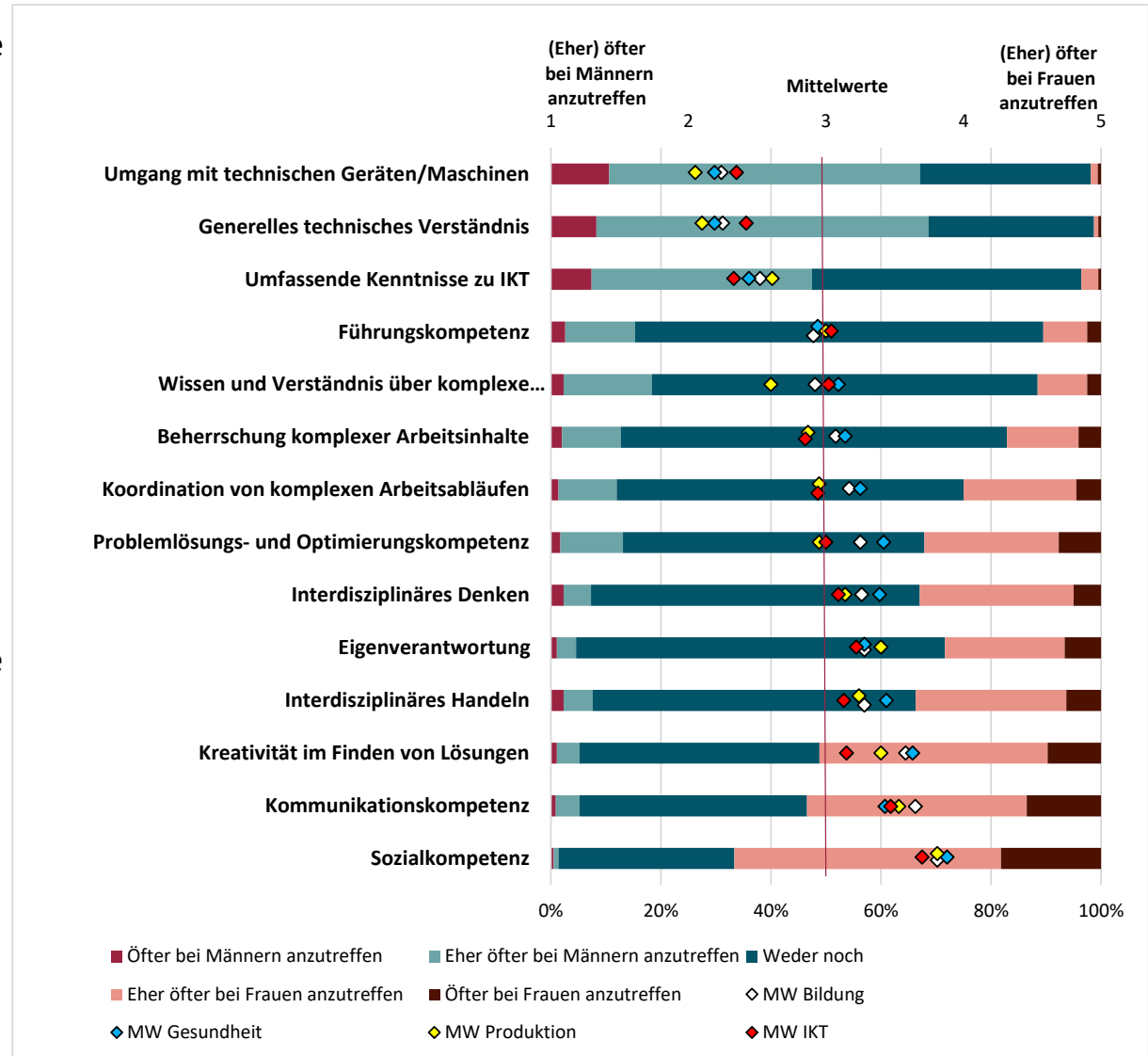
- Anzeichen für traditionelle / stereotype geschlechtsspezifische Zuschreibung von Kompetenzen.
- Sozialkompetenz, Kommunikationskompetenz, Kreativität eher Frauen zugeschrieben.
- Umgang mit technischen Geräten/Maschinen, generelles technisches Verständnis, umfassende Kenntnisse zu IKT eher Männern zugeschrieben.
- Im Durchschnitt werden Kompetenzen im Vergleich zum Gesamtmittelwert jeweils etwas stärker dem eigenen Geschlecht zugeschrieben.





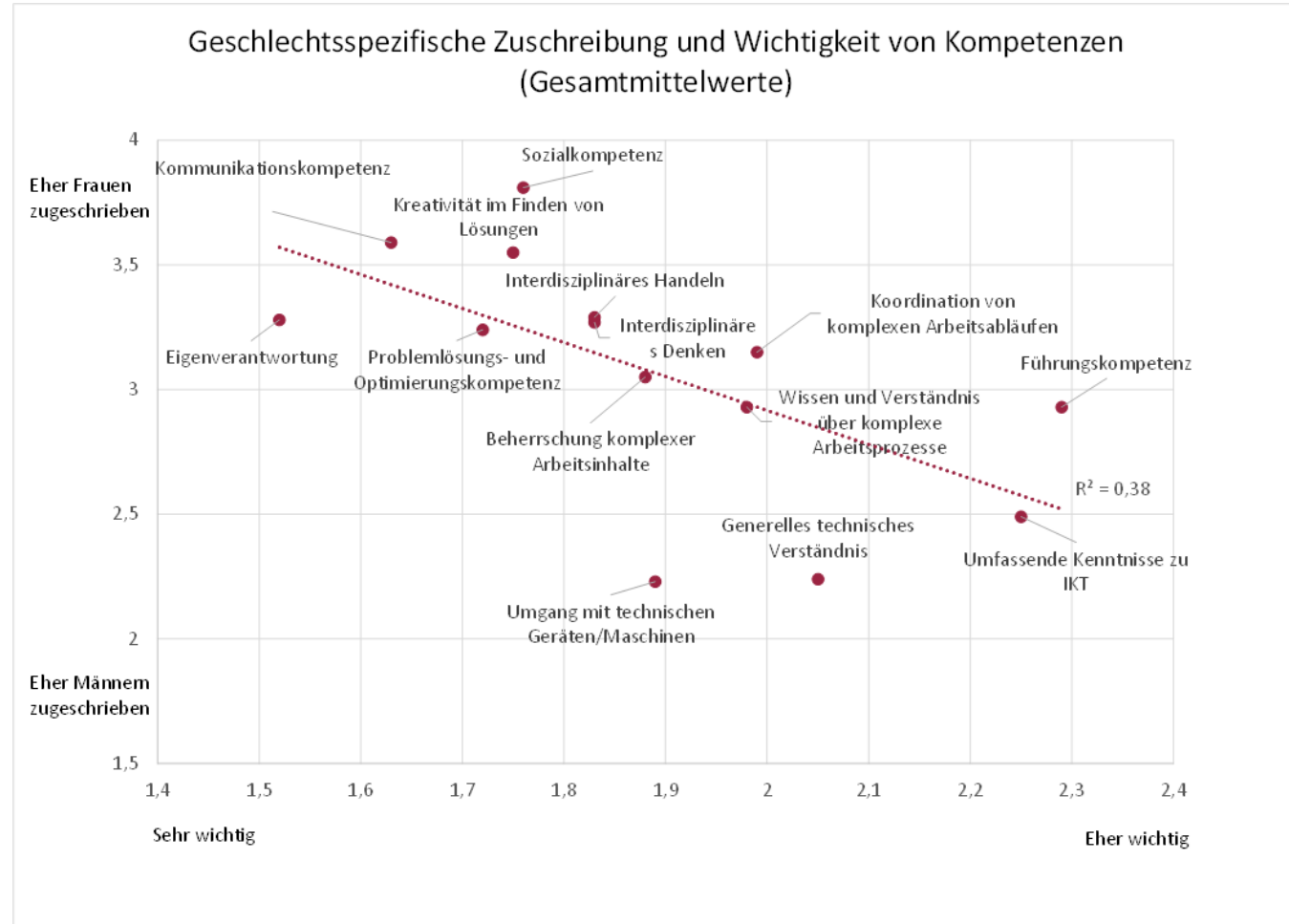
Geschlechtsspezifische Zuschreibung von Kompetenzen

- Rangfolge der Mittelwerte variiert nur leicht im Branchenvergleich.
- Wiederholt (aber nicht durchgängig) etwas stärkere „männliche“ Zuschreibung von Kompetenzen in Produktion und IKT.
- Mittelwerte im Branchenvergleich häufig nicht signifikant unterschiedlich!
- ⇒ Geschlechtsspezifische Zuschreibung von Kompetenzen als gesellschaftliches / strukturelles Phänomen.



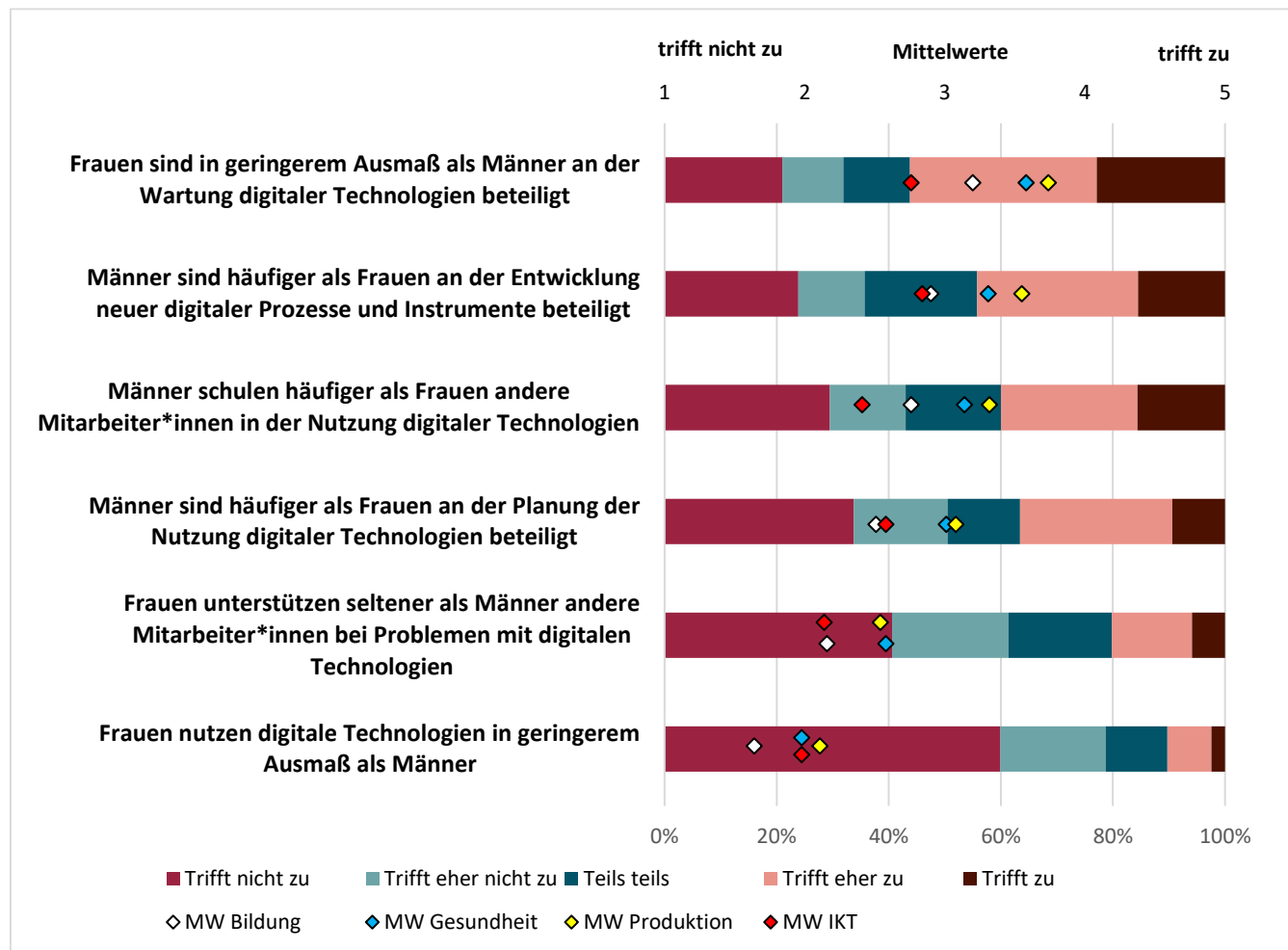
Geschlechtsspezifische Zuschreibung von Kompetenzen und Wichtigkeit von Kompetenzen

- Im Durchschnitt werden eher Frauen zugeschriebene Kompetenzen für digitalisierte Arbeitsabläufe als wichtiger angesehen als eher Männern zugeschriebene Kompetenzen.
- Diskussionspunkt: Stereotype Kompetenzzuschreibung als „window of opportunity“?
- Aber: eher Männern zugeschriebene „technische“ etc. Kompetenzen haben ebenfalls relativ hohe Bedeutung.



Digitalisierung und geschlechtsspezifische Tätigkeitsfelder

- Signifikante Abstufung von perzipierter geschlechtsspezifischer Tätigkeitsverteilung.
- Häufiger perzipierte männliche Dominanz insb. bei Wartung und Entwicklung.
- Seltener perzipierte männliche Dominanz bei Nutzung und Unterstützung von Mitarbeiter*innen
- Vergleichsweise stärkere Wahrnehmung männlicher Dominanz in Produktion und Gesundheit.

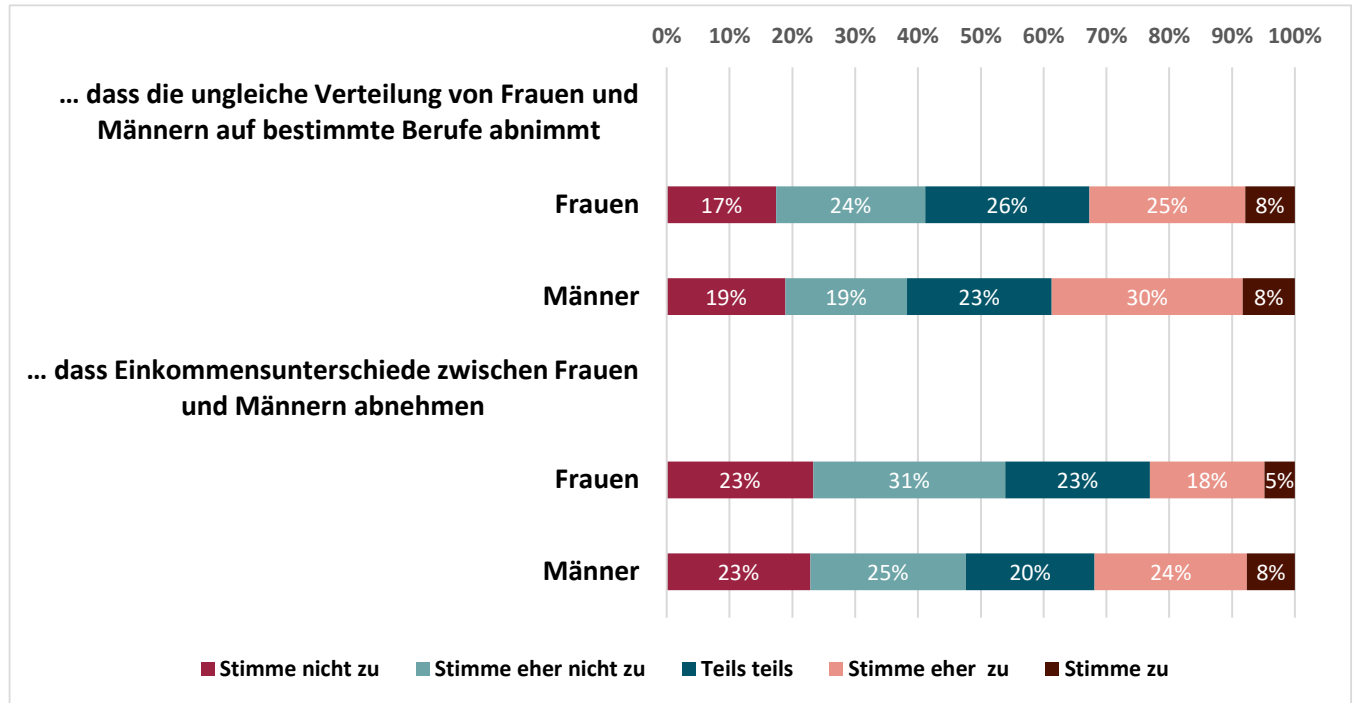




Segregation: Zunehmende Digitalisierung wird dazu beitragen...

Perzipierte Auswirkungen auf Segregation:

- Differenziertes Bild.
- Relativ weit verbreitete Skepsis betreffend positiver Auswirkungen – in etwas höheren Ausmaß bei Frauen.
- Höherer Anteil an „Optimist*innen“ betreffend Verteilung auf Berufe.
- Geringerer Anteil an „Optimist*innen“ betreffend Einkommensunterschiede.





Schlussfolgerungen (1/2)

- Zunehmende Digitalisierung / Nutzung **digitaler Technologien** als omnipräsentes / **branchenübergreifendes Phänomen**.
- **Anhaltende Tendenz** zu „traditionellen“ geschlechterspezifischen Zuschreibungen betreffend **Kompetenzen** und **Fähigkeiten**:
 - Weitgehend unabhängig von potentiellen erklärenden Faktoren wie Branche, „Digitalisierungsgrad“ des Unternehmens/der Institution, Alter, Bildung, Position in der Institution/im Unternehmen etc.
- Aber: **Frauen** verstärkt zugeschriebene Kompetenzen werden in digitalisierten Arbeitsabläufen als wichtig angesehen.
- Aber: **Männern** verstärkt zugeschriebene „technische“ Kompetenzen u.U. als Zugangsvoraussetzung zu planenden, wartenden, schulenden etc. Positionen?!
- => **(Re)Produktion** innerbetrieblicher/innerinstitutioneller **Geschlechterrollen** (Frauen: stärker „nur“ Anwenderinnen etc.; Männer stärker auch Entwickler, in der Wartung und Schulung etc.)?!



Schlussfolgerungen (2/2)

- **Differenzierte Perzeptionen zu Auswirkungen von Digitalisierung auf Arbeitsmarktsegregation.**
- **Horizontale Segregation nach Branchen/Berufen:** zunehmende Digitalisierung *alleine* wird erwartbar **keinen starken abschwächenden Effekt** haben (Digitalisierung reduziert nicht per se umfassend Berufsstereotype/Berufsrollenbilder, perzipierten „lack of fit“ etc.).
- Innerbetriebliche/innerinstitutionelle **vertikale Segregation:** Anhaltender (verstärkter?) Impact **ungleicher Verteilung von Sorge-/Reproduktionsarbeit.**



Danke für Ihr Interesse!



DigiTyps webpage: <https://digityps.ihs.ac.at/>

