



Juni 2021

Die Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten

Positionspapier der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF mit Fokus auf der Erwerbsarbeit

Die Digitalisierung baut unsere Gesellschaft um. Sie verändert nicht nur die Art und Weise, wie wir kommunizieren und konsumieren, sie verlangt auch nach neuen Kompetenzen in der Arbeitswelt und verschiebt die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit. Der digitale Wandel durchdringt längst zahlreiche Lebensbereiche und hat sich mit der Corona Pandemie weiter beschleunigt. Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt nehmen dabei eine zentrale Rolle ein.

Gibt es künftig noch genügend Erwerbsarbeit und ist diese Arbeit existenzsichernd? Welche Arbeitsplätze verschwinden und ist die verbleibende Arbeit sozial genügend abgesichert? Seit einigen Jahren werden diese Fragen intensiv diskutiert. Nachdem in einer ersten Phase der Diskussion der Wegfall von bis zu 50 Prozent der Arbeitsplätze prognostiziert (Osborne und Frey 2016) und das Ende der Erwerbsarbeit verkündet wurde, gehen jüngere Analysen davon aus, dass spezifische Tätigkeiten in vielen Berufen verschwinden, dass aber auch neue dazu kommen (McKinsey 2018). Berichte des Bundes für die Schweiz bestätigen diese Entwicklung (z.B. Bundesrat 2017). Die ganz pessimistischen Prognosen haben sich bisher nicht bewahrheitet. Grundsätzlich wird eine Tendenz zu Höherqualifizierung und zu Nichttroutinetätigkeiten festgestellt und die Innovationskraft der Unternehmen, das Bildungssystem der Schweiz und das liberale Schweizer Arbeitsrecht werden als Erfolgsfaktoren bezeichnet. Der Bund geht in seinen Berichten von einem Minus von 11 Prozent der Stellen aus und spricht von einem normalen Strukturwandel (Bundesrat 2017). Mit der Tendenz zur Höherqualifizierung kommt aber auch der Bund zum Schluss – und darin sind die Expert*innen einig – der (Weiter-)Bildung kommt im Kontext des digitalen Wandels eine zentrale Rolle zu. Lebenslanges Lernen wird zunehmend wichtiger werden. Wer morgen noch tun will, was er oder sie heute schon tut, muss sich kontinuierlich weiterbilden. Die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen steigen. Nicht alle Branchen und Berufe sind aber gleichermassen betroffen.

Was bedeutet der digitale Wandel aus Geschlechterperspektive? Wie wirkt die Digitalisierung auf Frauen und Männer? Ist der digitale Wandel eine Chance, bestehende geschlechterspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen? Bei der Durchsicht zahlreicher Berichte und Strategien von Forschungsinstituten aber auch des Bundes fällt vorab auf: Die Geschlechterperspektive fliesst selten in die Analysen zur Digitalisierung ein.

Leitlinien auf Bundesebene – Würdigung aus Gleichstellungsperspektive

Die Legislaturplanung 2019–2023

Der Bund räumt dem digitalen Wandel in der Legislaturplanung 2019-2023 eine zentrale Rolle ein. Im Legislaturplan 2019-2023 definiert der Bundesrat unter Leitlinie eins: «Die Schweiz sichert ihren Wohlstand nachhaltig und nutzt die Chancen der Digitalisierung». Auch Gleichstellung von Frau und Mann ist Thema in den Legislaturzielen. Erstmals in der Schweizer Geschichte wird eine nationale Gleichstellungsstrategie verabschiedet und ein Zeitraum für die Umsetzung definiert (bis 2030). Die beiden Themen werden jedoch weitgehend unabhängig voneinander betrachtet. Bei der Digitalisierung steht die Steigerung des Wohlstandes im Zentrum, insbesondere die Innovationsfähigkeit und die Attraktivität der Schweiz für die Wirtschaft. Mittels Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials ist der Bundesrat bestrebt, die negativen Auswirkungen des Strukturwandels abzuschwächen. Namentlich angesprochen werden Weiterbildungs- und Umschulungsinitiativen für Erwerbstätige, Gleichstellungsmassnahmen für die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen und die Arbeitsintegration von Erwerbslosen.

Im Legislaturprogramm 2019–2023 verpflichtet sich der Bundesrat zudem zur Verabschiedung einer Gleichstellungsstrategie, um den nationalen Zusammenhalt zu fördern. Die Gleichstellungsstrategie 2030 wurde im April 2021 vom Bundesrat verabschiedet und umfasst die Schwerpunkte Lohngleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Bekämpfung von Gewalt sowie von Diskriminierung und Sexismus.

Eine hohe Flughöhe liegt in der Natur eines Legislaturprogramms. Konkrete Ziele und Massnahmen müssen aber in Strategiepapieren konkretisiert werden. Aus Sicht der EKF ist es zwingend, dass Digitalisierung nicht allein auf Wohlstand und Chancen hin in den Blick genommen wird, sondern auch eine geschlechtergerechte Entwicklung als Ziel definiert wird. Dabei ist es unverzichtbar, dass Digitalisierung und Gleichstellung zusammen angegangen werden. Die Teilhabe von Frauen am digitalen Wandel muss Teil der Strategie sein. Letztlich gibt es keine Entwicklung ohne Digitalisierung. Eine geschlechtergerechte Digitalisierung ist eine Voraussetzung für mehr Gleichstellung und eine vielfältige digitale Wirtschaft in Zukunft.

Strategie «Digitale Schweiz»

2018 hat der Bundesrat die **Strategie «Digitale Schweiz»** und einen zugehörigen Aktionsplan verabschiedet. Die Strategie wird alle zwei Jahre im Dialog mit relevanten Akteur*innen aktualisiert. Zuletzt wurde sie im September 2020 angepasst. In der Strategie von 2020 sind 5 Kernziele und 9 Aktionsfelder definiert. Insbesondere in den Kernzielen werden mit chancengleicher Teilhabe und lebenslangem Lernen zentrale Punkte für eine geschlechtergerechte Digitalisierungsstrategie aufgenommen. Diese werden später jedoch ungenügend konkretisiert. Die Makroperspektive versperrt den Blick auf Heterogenität und Ungleichheiten. Zentrale gleichstellungspolitische Fragen werden deshalb ausgeblendet: Was muss geschehen, damit eine erwerbstätige alleinerziehende Mutter Weiterbildungen besuchen kann? Wie können wir sicherstellen, dass Wiedereinsteigerinnen den Anschluss nicht verlieren? Wie können Kassiererinnen vom digitalen Wandel im Detailhandel profitieren? Das heisst, die Strategie greift zwar wichtige Themen auf, sie verkennt aber, dass es bei der Digitalisierung nicht nur um Startups und internationale Wettbewerbsfähigkeit geht, sondern auch um die Zukunft der Pflegerin, die Arbeitsbedingungen der Mutter im Home-Office und die beruflichen Entwicklungsperspektiven von Kassiererinnen. Auch der tiefe Frauenanteil in der Informatik wird nicht thematisiert.

Die Lücken in der Strategie schliessen: EKF Forderung an den Bundesrat

Die EKF ruft den Bundesrat dazu auf, in der nächsten Überarbeitung der Strategie Digitale Schweiz (2022) die Geschlechterperspektive explizit zu berücksichtigen. Konkrete Ziele und Massnahmen müssen definiert werden (z.B. im Aktionsplan). Diese sollen anschliessend im Zweijahresrhythmus evaluiert und wenn nötig angepasst werden. Wo kein gesichertes geschlechterspezifisches Wissen vorhanden ist, braucht es Studien, um die Wissenslücken zu füllen.

Zentrale Handlungsfelder aus Sicht der EKF

Die Analyse der Digitalisierung aus Geschlechterperspektive ist von zentraler Bedeutung. Denn der digitale Wandel ist weder automatisierter Selbstläufer noch ist er werteneutral. Vielmehr muss und kann er gestaltet werden. Die EKF definiert im Folgenden die wichtigsten Handlungsfelder.

1. Frauen müssen den digitalen Wandel mitgestalten

Die voranschreitende Digitalisierung unserer Gesellschaft basiert auf digitalen Innovationen. Diese werden in der Informatik entwickelt und produziert. Mit einem Anteil von 15 Prozent sind Frauen heute in der Informatik massiv untervertreten. Das war nicht immer so. Ihr Anteil ist seit den 1980er Jahren gesunken und stagniert seit 2000 (vgl. ICT Switzerland 2020). Mit der Männerdominanz im Informatikbereich stiegen die Löhne in diesem Berufssegment. Heute wird die Informatiktechnologie (IT) von einer relativ homogenen Berufsgruppe gestaltet. In ihr dominieren weisse Männer aus höheren sozioprofessionellen Kategorien. Das führt dazu, dass die entwickelten Produkte sich häufig an einer «männlichen und westlichen» Realität ausrichten, während sie als digitale Produkte vorgeben «neutral» zu sein. Damit geraten Frauen aus dem Blick und unser Alltag wird von Produkten geprägt, die überwiegend aus der Perspektive von Männern entwickelt wurden. Es gilt, dieses Ungleichgewicht zu korrigieren und darüber hinaus das Potenzial von Algorithmen zu nutzen. Diese können nämlich dazu beitragen, bei spezifischen Prozessen sexistische Stereotype zu verhindern anstatt zu verstärken. Ein Beispiel dafür sind Vorselektionen in Bewerbungsprozessen, welche Algorithmen einsetzen, um streng paritätisch vorzugehen (Lembke in Rupp und Eilers 2020).

Ziele und Massnahmen:

- Bei Jungen und Mädchen muss die nicht gender-stereotype Berufswahl gefördert werden. Zum Beispiel durch nicht gender-stereotype Vorbilder ab der frühen Kindheit, Sensibilisierung während der obligatorischen Schulzeit (z.B. Zukunftstag), zielgerichtete Elternarbeit sowie Standortbestimmung bei Kindern ab der vierten Klasse und später in der Oberstufe.
- Es braucht ein verbindliches Ziel, den Frauenanteil in der Informatik zu steigern und bis 2030 50 Prozent zu realisieren. Im Bereich der Digitalisierung, der alle gesellschaftlichen Entwicklungen durchdringt, sind Gleichstellungs- und Diversitätsvorgaben unerlässlich.
- Zur Steigerung des Frauenanteils in der Informatik sind Massnahmen auf allen Bildungstufen (Kindergarten bis Universität) und auch in der Ausbildung der Lehrkräfte zu ergreifen. Zentral sind Gleichstellungs- und Diversitätsvorgaben für alle Lehrgänge der Hochschulen, im Bereich internationale Technologieentwicklung und Digitalisierung.
- Eine transparente und ethische Ausgestaltung von Algorithmen (Algorithmic fairness) ist entscheidend. In Genf stellt das Kollektiv «Impact IA [Intelligence Artificielle]» Überlegungen zu einer ethischen und verantwortungsbewussten, also nicht sexistischen, künstlichen Intelligenz an. Diese Überlegungen müssen auf Bundesebene aufgenommen und in der neuen Strategie digitale Schweiz 2022 berücksichtigt werden.

2. Die Weiterbildung muss gestärkt werden

Frauen sind heute auf dem Arbeitsmarkt oft benachteiligt. Weil sie einen Grossteil der unbezahlten Care-Arbeit übernehmen, sind sie überdurchschnittlich oft in Teilzeit beschäftigt und wählen häufig Berufe mit einem hohen Frauenteil. Damit gehen einerseits tiefere Löhne einher, andererseits ist bei Teilzeitstellen auch die Möglichkeit, Weiterbildungen zu absolvieren, eingeschränkt. Diese sind heute jedoch zwingend nötig. Denn häufig zielen Weiterbildungen nicht darauf ab, auf der Karriereleiter voranzukommen, sondern immer öfter geht es darum, den aktuellen Job überhaupt behalten zu können. Berufsbilder und Kompetenzanforderungen verändern sich im Kontext der Digitalisierung rasant. Deshalb sind die Weiterbildung und Umschulung besonders gefordert. Die schweizerische Regelung der freiwilligen Weiterbildung, welche je nach Unternehmen in unterschiedlichem Mass gewährt und finanziert wird, funktioniert bei der Digitalisierung längst nicht für alle. Sie greift zu kurz. Diejenigen, die am wenigsten Zeit und Geld für Weiterbildungen zur Verfügung haben, sind Mütter und Frauen im Tieflohnbereich. Hier braucht es verbindliche Lösungen, damit sich die Weiterbildungsschere – gut ausgebildete Vollzeitstätige bilden sich weiter, niedrigverdienende Teilzeitangestellte nicht – nicht weiter öffnet, sondern in naher Zukunft schliesst.

Ziele und Massnahmen:

- Es braucht eine umfassende statistische Berichterstattung über Weiterbildung (und Umschulung) nach Geschlecht, Ausbildungsniveau und Beschäftigungsgrad in den, von der Digitalisierung betroffenen Berufsfeldern.
- Die Produktivitätsgewinne, die durch die Digitalisierung geschaffen werden, müssen an die Arbeitnehmenden zurückfliessen. Zum Beispiel durch die Gewährung von Arbeitszeit und durch finanzielle Beteiligung an Weiterbildung.
- Der Bund muss die Verantwortung für einen chancengerechten Zugang zu Weiterbildung mittragen und ein Recht auf Weiterbildung für alle prüfen. Die heutige Situation ist ungenügend: Die Weiterbildung liegt primär in der individuellen Verantwortung und die Modalitäten zu Finanzierung und Zeitgutschriften werden oft von Fall zu Fall zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ausgehandelt. Niedrigqualifizierte und Teilzeitarbeitende werden dabei benachteiligt.

3. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Risiken und Chancen der Digitalisierung müssen erkannt und genutzt werden

Es zeigt sich: Mit der Digitalisierung wird der Arbeitsmarkt fragmentierter. Befristete Arbeitsverhältnisse sowie Arbeit auf Abruf verbreiten sich. Die Planbarkeit der Erwerbsarbeit sinkt. Dies beeinflusst auch die unbezahlte Arbeit und die Möglichkeiten, Beruf, Familie und Weiterbildung zu vereinbaren. Es ist deshalb zentral, die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt grundsätzlich im Blick zu behalten. Daneben stehen die Rahmenbedingungen, insbesondere fürs Home-Office im Zentrum. Mit Computer und Videokonferenzen kann in vielen Berufen ortsunabhängig und zeitlich flexibel gearbeitet werden. Vor diesem Hintergrund wird Home-Office oft als ideale Lösung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gepriesen. Spätestens die Pandemie hat uns aber vor Augen geführt, dass sich dies nicht so einfach verhält. Gerade Familien mit kleinen und schulpflichtigen Kindern standen vor der Herausforderung, gleichzeitig zu Hause zu arbeiten und Kinder zu betreuen. Zudem bleiben zahlreiche Berufe von der Möglichkeit des Home-Office ausgeschlossen. Die Diskussionen richten sich oft an den gut ausgebildeten Mittelstand.

Viele Arbeitgebende haben zudem keine klaren Vereinbarungen und Regeln mit ihren Angestellten getroffen. Home-Office kann deshalb auch zu Stress, Überforderung, Abgrenzungs- und Gesundheitsproblemen sowie Vereinsamung führen. Ob es funktioniert, ist abhängig von den Modalitäten hinsichtlich Selbstbestimmung, Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Infrastruktur u.ä. In vielen Wirtschaftszweigen (Gastronomie, Verkehr, Pflege, Produktion) ist Home-Office nicht möglich. Während der Pandemie mussten einige Unternehmen deshalb schliessen und ihre Angestellten – darunter viele Frauen – in

Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit entlassen. Keinesfalls sollte der Zwang zum Home-Office – wie er während der Pandemie eingeführt wurde – langfristig Bestand haben. Erste Resultate aus Deutschland zeigen aber auch einen positiven Effekt des Home-Office: Die Aufteilung der unbezahlten Arbeit ist in der Pandemie egalitärer geworden.

Ziele und Massnahmen:

- Die Arbeitszeiten müssen trotz digitalem Wandel planbar bleiben. Der Bund hat die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten und regelmässig Bericht zu erstatten. Die Produktivitätsgewinne durch die Digitalisierung müssen mittelfristig zu einer Reduktion der Normalerwerbsarbeitszeit führen.
- Positive und negative Auswirkungen von Home-Office auf Gesundheit, Lebensqualität und Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit müssen untersucht werden: Welche Grundlagen braucht es aus Gleichstellungsperspektive, damit Home-Office gelingt? Unter welchen Bedingungen führt Home-Office zu einer egalitäreren Verteilung der unbezahlten Arbeit?
- Die Modalitäten zum Home-Office zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden müssen fair und transparent geregelt werden.

4. Die Plattformökonomie muss sozial abgesichert und entprekariert werden

Quantitativ spielt die Plattformökonomie noch eine eher kleine Rolle auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt. Gleichzeitig hält sie rasant Einzug in typisch weibliche Arbeitsfelder wie die Betreuungs- und Reinigungsbranche. Derzeit ist wenig bekannt darüber, wie viele Menschen in der Schweiz ihre Existenz durch Plattformarbeit zu sichern suchen. Sicher ist, dass es sich bei einer Grosszahl der Plattformarbeitenden um Personen handelt, die regulär keine Beschäftigung finden und von Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung betroffen sind. Die Plattformökonomie wird häufig als Chance für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf deklariert. Dies ist aber oft nicht der Fall. Der Anspruch an ständige Verfügbarkeit, gekoppelt mit schlechten Konditionen und tiefen Löhnen, erschwert die Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren. Zudem garantiert die Plattformarbeit keine soziale Absicherung. Oft werden die Arbeitnehmenden als Selbständigerwerbende deklariert. Damit entfallen Arbeitnehmendenschutz und Sozialversicherungsbeiträge. Bei zu wenig Arbeitsvolumen tragen die Plattformarbeitenden das volle Risiko. Das hat die Pandemie deutlich vor Augen geführt, als die Nachfrage nach Reinigung in Privathaushalten völlig einbrach.

Die verwendeten Algorithmen können zudem Diskriminierung begünstigen. Hier gilt es – wie oben bereits beschrieben – Standards einzuführen und umzusetzen. Grundsätzlich muss die Prekarisierung, die mit der Plattformarbeit einhergeht, gestoppt werden. In vielen Fällen erbringen heute Arbeitnehmende über Plattformen Dienstleistungen zu schlechteren Konditionen, als es in regulären Arbeitsverträgen rechtlich möglich wäre. Diesen Trend gilt es zu korrigieren.

Ziele und Massnahmen:

- Soziale Sicherheit muss auch bei Plattformarbeit garantiert sein. Plattformarbeitende sind als Angestellte und nicht als Selbständigerwerbende zu behandeln.
- Es gilt, Algorithmen verbindlich an nichtdiskriminierende Standards zu binden.
- Vertiefte Analysen zu Plattformarbeit und Geschlecht sind regelmässig durchzuführen, insbesondere auch mit Fokus auf Frauen mit eingeschränktem Zugang zum Arbeitsmarkt.
- Die zunehmende Flexibilisierung durch Plattformarbeit und deren Auswirkungen auf die Vereinbarkeit mit Care-Arbeit sind in einer wissenschaftlichen Studie zu untersuchen.

Ausgewählte Literatur und Berichte

- Bundesrat (2017): Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017. www.news.admin.ch/news/message/attachments/50248.pdf. [17.05.2021]
- Bundesrat (2019): Legislaturplanung 2019-2023. www.admin.ch/gov/de/start/bundesrat/legislat19_23.html [17.05.2021].
- Collet, Isabelle (2020): Les femmes, ces oubliées de la transition numérique. In Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF (2020), S. 80 – 83. https://www.ekf.admin.ch/dam/ekf/fr/dokumente/zeitschrift/frauenfragen_2020_gesamtheft.pdf.download.pdf/questions%20au%20feminin%202020_genre%20et%20numerique.pdf [21.06.2021]
- Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF (Hrsg.) (2020): Frauenfragen 4.0. Digitalisierung und Geschlecht. (Zeitschrift Frauenfragen 43(2020)). [21.06.2021]
- Frey Carl Benedict und Michael A. Osborne (2016): The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change, 114. doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019. [17.05.2021]
- ICT Switzerland (2020): Für die digitale Zukunft – Mehr Frauen in die Informatik (Positionspapier). https://ictswitzerland.ch/content/uploads/2020/03/ICTswitzerland-Positionspapier-Mehr-Frauen-in-die-Informatik_2020_03.pdf [17.05.2021].
- McKinsey Global Institute (2018): The future of work: Switzerland's digital opportunity. www.mckinsey.com/ch/~media/mckinsey/featured%20insights/europe/the%20future%20of%20work%20switzerlands%20digital%20opportunity/the-future-of-work-switzerlands-digital-opportunity.pdf. [17.05.2021]
- Rump Jutta und Silke Eilers (Hrsg.) (2020): Die vierte Dimension der Digitalisierung. Spannungsfelder in der Arbeitswelt von morgen. Springer Gabler, Berlin.
- SBFI (2017): Aktionsplan Digitalisierung: Bildung und Forschung sollen gestärkt werden. www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-67456.html [17.05.2021].
- SBFI (2017): Herausforderungen der Digitalisierung für Bildung und Forschung in der Schweiz». file:///C:/Users/U80860701/Downloads/bericht_digitalisierung_d.pdf. [17.05.2021]
- Schweizerische Eidgenossenschaft (2018): Strategie Digitale Schweiz. www.digitaldialog.swiss/de/ [17.05.2021].
- Schwyter Karin und Marisol Keller (2020): Die digitale Plattform als Chefin: Arbeiten für die Gig-Economy. In Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF (2020), S. 88 – 91. https://www.ekf.admin.ch/dam/ekf/fr/dokumente/zeitschrift/frauenfragen_2020_gesamtheft.pdf.download.pdf/questions%20au%20feminin%202020_genre%20et%20numerique.pdf [21.06.2021]
- SECO (2017): Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. file:///C:/Users/U80860701/Downloads/Layout%20Entwicklung_atypisch-prek%C3%A4re_Arbeitsverh%C3%A4ltnisse_Schlussbericht.pdf. [17.05.2021].
- Srnicek Nick (2017): Plattform-Kapitalismus, Hamburger Edit