

DGB-Bezirk Baden-Württemberg | Willi-Bleicher-Str. 20 | 70174 Stuttgart

Landesfrauenrat Baden-Württemberg
Gymnasiumstr. 43
70174 Stuttgart

Gabriele Frenzer-Wolf
Stellv. Vorsitzende

Antrag zur Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates am 9. November 2018

12. Oktober 2018

Antragstellerin: DGB-Frauen

**Für weitere Absprachen
wenden Sie sich bitte an:**

Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten

Sarah Pawlowski
Bezirksfrauensekretärin
Abt. Frauen- u. Gleichstellungspolitik

Der Landesfrauenrat möge beschließen:

sarah.pawlowski@dgb.de

Unter den Stichworten „Industrie 4.0“ und „Digitalisierung“ wird der aktuelle technologische Fortschritt diskutiert. Das lenkt den Blick oft auf technische, männerdominierte Branchen, Berufe und Tätigkeiten. Kaum diskutiert werden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung, zum Beispiel auf Beschäftigte in frauendominierten Berufen. Dabei ist der digitale Wandel längst kein Branchenphänomen mehr. Heute sind nahezu alle Berufe von Digitalisierungsprozessen betroffen, ein Großteil der erwerbstätigen Frauen arbeitet mit digitalen Technologien. Die Aufgabenteilung von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern sowie die Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen, Berufe und Tätigkeiten führen aber dazu, dass sich der digitale Wandel unterschiedlich auf weibliche und männliche Beschäftigte auswirkt. Damit Frauen die Chancen der Digitalisierung nutzen können, wollen wir die digitale Zukunft geschlechtergerecht gestalten: Gute Arbeit 4.0 für alle! Wird der digitale Wandel im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beeinflusst, eröffnet er Chancen für die gerechte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, klassische Rollenbilder können aufgebrochen und Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern beseitigt werden: Gute Arbeit 4.0 geht nur mit Gleichberechtigung 4.0!

Telefon: 0711/2028-259
Telefax: 0711/2028-250

Willi-Bleicher-Str. 20
70174 Stuttgart

I. GESCHLECHTERGERECHE BILDUNG IN DER DIGITALEN WELT

Digitalkompetenz geschlechtergerecht vermitteln

(Junge) Frauen sind zwar aktive Anwenderinnen digitaler Medien, das Wissen über die technische Seite der Digitalisierung ist jedoch zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt: Aufgrund sozialer Prägung und traditioneller Berufsorientierung verfügen junge Frauen über geringere Kenntnisse in den Bereichen Webanwendungen, Programmiersprachen und Einrichten – Kom-

petenzen, die am Arbeitsmarkt zukünftig sehr gefragt und damit entscheidend für die persönliche Beschäftigungsfähigkeit sein werden. Denn kaum ein Beruf oder eine Branche wird mehr ohne Digitalkompetenz auskommen.

Wir fordern vom Gesetzgeber auf Landesebene,

- die Erarbeitung einer Digitalisierungsstrategie, die eine gleichberechtigte Teilhabe an Nutzung und Gestaltung digitaler Technologien sicherstellt – unabhängig vom Geschlecht. Dafür müssen die notwendigen (finanziellen) Mittel zur Verfügung gestellt werden,
- die Vermittlung (informations-)technischer Kompetenzen zur Grundlagenschaffung von Digitalkompetenz („Digital Literacy“) als integraler Bestandteil des Unterrichtskanons an allgemeinbildenden Schulen unter dem Primat der Pädagogik vor der Technologie.

MINT-Interesse von Frauen fördern

Berufe in der IT-Industrie und dem Ingenieurwesen gewinnen durch den digitalen Wandel an Bedeutung. Frauen können diese Chancen nutzen und ihre Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten verbessern. Doch trotz eines langsam steigenden Frauenanteils in den MINT-Fächern entscheiden sich Frauen deutlich seltener für ein Studium im Bereich Maschinenbau, Elektrotechnik, Wirtschaftsinformatik oder Wirtschaftsingenieurwesen. Auch in nicht-akademischen MINT-Berufen sind Frauen unterrepräsentiert. Entscheiden sich junge Frauen für einen MINT-Beruf, sind die Arbeitsbedingungen und die Unternehmenskultur entscheidend für den erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

Wir fordern vom Gesetzgeber auf Landesebene, das MINT-Interesse von Mädchen und jungen Frauen in Kindergärten und Schule noch stärker zu fördern.

Berufsbilder weiterentwickeln, neue Berufe ergreifen

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt so massiv, dass neue Arbeitsfelder und damit neue Anforderungen an Ausbildungsinhalte entstehen. Auf die Vermittlung bisheriger Ausbildungsinhalte kann zumeist nicht verzichtet werden, der Umgang mit digitaler Technologie muss zusätzlich gewährleistet werden. Wo sich Aufgaben und Ausgestaltung von Tätigkeiten so weiterentwickeln, dass neue Berufsbilder entstehen, müssen Ausbildungsgänge angepasst werden.

Wir fordern den Gesetzgeber auf Landesebene auf,

- den künftigen Bedarf an Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erheben und mit den Sozialpartnern die Anpassung der Ausbildungsinhalte zu beraten,
- Zusatzqualifikationen für Digitalisierung und Vernetzung zu definieren,
- die Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder entsprechend anzupassen.

Weiterbildung stärken – für alle Beschäftigten

Durch die Digitalisierung verändern sich Arbeitsplätze, Tätigkeitsprofile und damit auch Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten. Um der De-Qualifizierung und drohendem Arbeitsplatzverlust entgegenzuwirken, müssen die beruflichen Handlungskompetenzen der Beschäftigten durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden. Die mangelnde Vereinbarkeit von Weiterbildung mit Familienpflichten sowie der Verzicht auf die Ansprache von Teilzeitbeschäftigten führen zu einer Benachteiligung von Frauen (insbesondere Alleinerziehenden) bei Qualifizierungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene.

Wir fordern,

- den Erhalt und einen verbesserten Rechtsanspruch auf Freistellung für Bildungszeit,
- die Mitbestimmung zu stärken und echte Mitbestimmung in der Betriebsverfassung zu schaffen,

II. ARBEITSMARKT GESCHLECHTERGERECHT GESTALTEN

Beschäftigungsperspektiven sichern

Mit der Digitalisierung geht ein Rationalisierungsprozess einher, der in einigen Branchen zu einem massiven Arbeitsplatzabbau führen kann. Berufe, in denen viele Frauen arbeiten, sind davon schon jetzt betroffen: Büro- und Sekretariatsberufe, Berufe im Verkauf, in Versicherungen und Banken sowie in der Gastronomie drohen durch die zunehmende Automatisierung wegzufallen. Gleichzeitig werden neue Berufe entstehen, von denen Frauen gleichermaßen profitieren (können) wie Männer.

Wir fordern von den verantwortlichen politischen und betrieblichen Akteurinnen und Akteuren,

- Beschäftigungsprognosen differenziert nach frauen- und männerdominierten Branchen und Berufen zu erstellen,
- unter Einbindung der Sozialpartner Maßnahmenpläne zur Umqualifizierung zu erarbeiten,
- berufliche Perspektiven in männer- und frauendominierten Berufen geschlechtergerecht zu stärken,
- die Tarifbindung zu stärken, die Qualifizierung auszubauen sowie die Mitbestimmung weiterzuentwickeln.

Personenbezogene Berufe aufwerten

Personenbezogene Dienstleistungen leiden trotz gesellschaftlicher Relevanz an einer geringen finanziellen Anerkennung. Die Aufwertung dieser Berufe ist eine zentrale gleichstellungspolitische Forderung. Der digitale Wandel verleiht dieser Forderung neue Durchsetzungskraft: Personenbezogene Dienstleistungen sind personengebunden und daher schwer substituierbar. Der Rationalisierung sind durch die Notwendigkeit menschlicher Interaktion Grenzen gesetzt. Es können Zeitersparnisse, die durch digitale Abläufe und Prozesse entstehen, genutzt werden für zum Beispiel intensivere Interaktionen mit Patient/innen. Gleichzeitig besteht das Risiko, dass sich die Arbeitsbedingungen durch den Einsatz digitaler Techniken (zum Beispiel durch lückenlose Kontrolle der Beschäftigten) verschlechtern.

Wir fordern vom Gesetzgeber, die Aufwertung von sozialen Berufen voranzutreiben und einer Abwärtsspirale in der Lohnentwicklung entgegenzuwirken.

Plattformarbeit fair und sicher gestalten

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ermöglicht neue Arbeitsstrukturen durch digitale Plattformen. Mit ihnen sollen auf der einen Seite soziale und haushaltsnahe Dienstleistungen effizienter, flexibler und zielgerichteter angeboten werden, auf der anderen Seite werden beim Crowdfunding digitale Arbeitsaufträge über Internet-Plattformen vergeben. Die neue Arbeitsform des Crowdfunding wird von Frauen genauso oft genutzt wie von Männern. Die Plattformisierung sozialer und haushaltsnaher Dienstleistungen trifft insbesondere weibliche Beschäftigte. Crowdworkerinnen schätzen vor allen Dingen das höhere individuelle Vereinbarkeitspotenzial und die damit verbundene Chance, erwerbstätig zu sein. Den Beschäftigten im Bereich der sozialen und haushaltsnahen Dienstleistungen drohen prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Beiden Arbeitsformen gemeinsam ist, dass die Beschäftigten nur über ein geringes, nicht berechenbares Einkommen verfügen und in sozial nicht abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse gedrängt werden.

Wir fordern vom Gesetzgeber,

- die Weiterentwicklung des Arbeitnehmer/innen-Arbeitgeberbegriffs und der Sozialversicherungssysteme, sodass soziale Standards (Vergütung, soziale Absicherung, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Arbeitszeit) auch neue Beschäftigungsformen absichern,
- die Klärung des Eigentums an (personenbezogenen) Daten,
- die Tarifbindung in Dienstleistungsbranchen zu unterstützen, unter anderem durch die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen,
- die Ratifizierung aller internationalen Arbeitsnormen zum Schutze der Beschäftigten.

Mobiles Arbeiten und Home-Office gestalten

Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden sich die Arbeitsbedingungen durch mobiles Arbeiten stark verändern. Damit verbindet sich einerseits die Chance, private Bedarfe mit der Arbeit besser in Einklang zu bringen. Andererseits kann es zu einer Entgrenzung von Beruf und Privatleben kommen, unter anderem getrieben durch die Flexibilisierungsinteressen der Unternehmen. Es gilt zu berücksichtigen, dass Frauen Home-Office oder mobiles Arbeiten häufiger nutzen als Männer, was die Teilhabe von Frauen im betrieblichen Kontext negativ beeinflussen kann. Beschäftigte sind seltener präsent, erhalten weniger Anerkennung für ihre Arbeitsergebnisse, haben seltener die Möglichkeit zu kooperieren und übernehmen nicht so oft Funktionen in den betrieblichen Interessenvertretungen. Das trifft in besonderem Maße auf Frauen zu, denn sie nutzen häufiger Home-Office und sind damit den negativen Folgen stärker ausgesetzt.

Wir fordern vom Gesetzgeber,

- einen Anspruch der Beschäftigten auf Home-Office bzw. mobiles Arbeiten unter dem Gebot der Freiwilligkeit der Inanspruchnahme für die Beschäftigten sowie ein (Rückkehr-)Recht auf den betrieblichen Arbeitsplatz,
- eine Pflicht zur Dokumentation aller außerbetrieblich erbrachten Arbeitszeiten,
- ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der vereinbarten und festgelegten Arbeitszeit und Erreichbarkeitsregelungen,
- die Gewährleistung des Schutzes der Privatsphäre mithilfe eines wirksamen Beschäftigtendatenschutzrechts inklusive der notwendigen Rahmenbedingungen für eine sichere Vernetzung und Nutzung der Daten.

Gabriele Frenzer-Wolf
stellv. DGB-Landesbezirksvorsitzende