



<https://pixabay.com>

1. Tätigkeitsbericht

der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Eutin

Zeitraum 01.07.2019 – 30.06.2020





Einleitung	S.3
Gleichstellungsrelevante Bezüge im Entwicklungsprozess	S.3
Arbeitsbereiche	
 1. Teilnahme bzw. Mitarbeit in Gremien	S.4
 2. Zusammenarbeit mit den Organisationseinheiten	S.5-6
 3. Zusammenarbeit mit gesellschaftlich relevanten frauenpolitischen Gruppen	S.7
 4. Erfahrungsaustausch mit anderen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten	S.8-9
 5. Öffentlichkeitsarbeit zu gleichstellungsrelevanten Themen	S.9-13
 6. Beratung in gleichstellungsrelevanten Fragen	S.14
 7. Beteiligung bei der Erstellung des Frauenförderplans	S.14
 8. Regelmäßige Erstellung eines Tätigkeitsberichts	S.15
Abschlussworte	S.15
Anlagen	S.16 ...



Einleitung

Grundlagen für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten sind Artikel 3 des Grundgesetzes, die Gemeindeordnung Schleswig-Holsteins, das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst sowie die Hauptsatzung der Stadt Eutin. Die Gesetzestexte befinden sich im Anhang.

Für die praktische Arbeit bedeutet dies für die Gleichstellungsbeauftragte, Handlungsbedarfe zu identifizieren, für gleichstellungsrelevante Themen zu sensibilisieren, Schwerpunkte zu setzen und mit kreativen Ideen und Aktivitäten, Veränderungsprozesse zu unterstützen.

Rahmenbedingungen

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Eutin ist ausgestattet mit einer Vollzeit-Stelle. Der Jahresetat beträgt siebentausend Euro.

Aktuelle gleichstellungsrelevante Bezüge im Prozess

- Benachteiligungen von Frauen, weil sie nach wie vor den größten Teil der unbezahlten Sorgearbeit stemmen. Frauen arbeiten weniger für bezahlte Arbeit, haben weniger Aufstiegsmöglichkeiten und geringe Rentenbezüge. Es sind die sogenannten „Frauenberufe“, die auch noch schlecht bezahlt werden und das in Jobs, die das Überleben sichern und die unter Bedingungen der Corona-Pandemie als systemrelevant gelten.
- Elternzeit für Männer
- Gendergerechte Sprache in Stellenausschreibungsverfahren der Stadtverwaltung
- Frauen in Führungspositionen (Fachbereichsleitungspositionen, Aufsichtsrat / Frauenquote)
- Frauen und Beteiligung bzw. Mitsprache in Zukunftsthemen, wie die Digitalisierung
- Benachteiligung von Frauen und Mädchen im digitalen Zeitalter
- Rollenklischees in der Kindererziehung
- Jugendliche für das Thema Gleichstellung sensibilisieren



Arbeitsbereiche

1. Teilnahme bzw. Mitarbeit in Gremien

Ziele

- Erfassen von Auswirkungen auf Frauen durch Prüfung von Verwaltungsvorlagen
- Einbringen frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Stadtvertretung
- Mitarbeit in Gremien

Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten Marion Krekel (GB MK)

Teilnahme an Ausschüssen

- 03.09. Hauptausschuss
- 23.10. Ausschuss für Stadtentwicklung und Umwelt
- 24.10. Bau-, Entwässerungs- und Feuerwehrausschuss
- 12.11. Hauptausschuss
- 04.12. Stadtvertretung

Einbringen eines Wortbeitrages im Hauptausschuss

- am 01.09.2020 zur Aufsichtsratsbesetzung Stadtwerke – Frauenquote

Mitarbeit in Gremien

- Mitarbeit in der AG-Digitalpakt Schule initiiert (Frauen, Mädchen und Digitalisierung)
- Kooperation mit FB 2 bezüglich Kinder-Jugend-Parlament initiiert (Ki-Ju-Pa)

Ausblick zur Teilnahme bzw. Mitarbeit in Gremien

- Angebot zum Austausch mit der Selbstverwaltung (Politiker/innen)
- Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf Auswirkungen auf Frauen
- Teilnahme an Ausschusssitzungen, Einbringen von Themen
- Mitarbeit in der AG-Digitalpakt Schule FB 2 (Frauen, Mädchen und Digitalisierung)
- Kooperation mit FB 2 bezüglich Kinder-Jugend-Parlament (Ki-Ju-Pa)
- GB zur Fortbildung: „Die Praxis der kommunalen Gleichstellungsarbeit“



2. Zusammenarbeit mit den Organisationseinheiten

Ziele

- Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen für das Thema Gleichstellung sensibilisiert werden
- Förderung von frauengerechter Sprache und Abbildungen im Stellenausschreibungsmarketing
- Förderung von Frauen für Führungspositionen
- Sensibilisierung zum Thema Frauen und Mädchen in der Digitalisierung
- Nachwuchskräfte mit den Aufgaben der Gleichstellungsstelle vertraut machen

Aktivitäten der GB MK

1. Teilnahme und Information zu aktuellen Schwerpunkten bei der einmal monatlichen **großen Dienstbesprechung des Bürgermeisters** und Weitergabe von Informationsmaterial zu Gleichstellungsbezügen:
- Weitergabe der Karlsruher Erklärung:
Verfassungsauftrag Gleichstellung - Taten zählen!

Hier ein Auszug

24 Jahre nachdem Artikel 3 des Grundgesetzes um Absatz 2 ergänzt wurde, stellen wir fest, dass das Staatsziel Gleichstellung in vielen Punkten nicht erreicht ist.

Beispiele aus dem Faktencheck:

- Unbezahlte Sorgearbeit: Frauen leisten 52% mehr Haus- und Pflegearbeit als Männer, d.h. **anderthalbmal so viel**.
- Digitale Zukunft: Die IT-Arbeitswelt ist männerdominiert. Die Gestaltung der digitalen Zukunft in allen Lebens- und Arbeitsbereichen hat bereits begonnen – **überwiegend ohne Frauen**: Nur 14% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Informatik sind weiblich. Die Chancen mit einem ganzheitlichen geschlechtersensiblen Blick eine neue Arbeits- und Lebenswelt zu gestalten, werden zunehmend vertan.

(Siehe Anlage)



a. Weitergabe des **Positionspapiers vom „Deutscher Frauenrat“**

Zukunft gestalten - **Digitale Transformation geschlechtergerecht steuern**

Der sogenannte Digital Gender Gap markiert die geschlechtsspezifische Lücke beim Zugang zu und bei der Nutzung von digitalen Technologien sowie in der unterschiedlichen Sichtbarkeit von Frauen und Männern in digitalen Medien und Räumen.

Für Frauen ergeben sich mit der digitalen Transformation Herausforderungen und Chancen, die bislang kaum öffentlich debattiert wurden. Folgende Themenfelder werden für die Belange von Frauen als besonders betrachtet:

- Bildung 4.0
- Arbeit 4.0
- Kommunikation im digitalen Raum

(Siehe Anlage)

2. Anlassbezogene Teilnahme an Sitzungen des Personalrats

3. Im Fachdienst Personal, Organisation und IT:

- Teilnahme an der Mitbestimmungsrunde / Personalverwaltung
- Überprüfung von Stellenausschreibungen auf frauengerechte Sprache und Abbildungen mit Rückmeldung an die Verwaltung
- Anlassbezogene Teilnahme an Vorstellungsgesprächen
- Vorlage zur Sozialstaffel nach Gleichstellungsaspekten geprüft
- Vorstellung der Gleichstellungsarbeit in den Einführungswochen für die Auszubildenden und Studierenden

Ausblick zur Zusammenarbeit mit den Organisationseinheiten

- Wie bisherige Aktivitäten s.o. Pkt. 3 und
- Angebot zur weiteren Beteiligung in Personalangelegenheiten
- Vorschlag für einen Leitfaden gendergerechte Sprache
- Unterstützungsangebot für die Verwaltung (z. B. zu frauengerechte Sprache)
- GB zur Fortbildung: „Handlungsoptionen von Gleichstellungsbeauftragten im Personalverfahren“ – ist leider abgesagt worden, es wird nach Alternativen gesucht
- Mitwirkung am Gesundheitstag



3. Zusammenarbeit mit gesellschaftlich relevanten frauenpolitischen Gruppen

Ziele

- Vernetzung von Fraueninitiativen, um Kommunikation und Informationsfluss zu fördern und sich gegenseitig zu unterstützen
- gemeinsam eine stärkere Präsenz in der Öffentlichkeit haben
- gemeinsam bei Aktivitäten mehr Frauen (und Männer) mobilisieren
- Sensibilisierung zum Thema „Frauen und Digitalisierung“
- Förderung von Frauen für politische Arbeit

Aktivitäten der GB MK

- Seit 08.01.2020 Einladung und Moderation des Treffens der Eutiner Frauenrunde durch die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Eutin
- Organisation des Frauenfrühstücks am 21.11.2020 mit Vortrag zum Thema „Frauen, Mädchen und Digitalisierung“
- Mitarbeit zum Frauenfrühstück am 22.11. mit Vortrag zum Thema „Frauen for future – Wirksamer Klimaschutz jetzt?“



- Kontaktaufnahme zum und Kooperationsangebot an das Kommunalpolitische Frauennetzwerk Ostholstein e.V. (KopF e.V.)

Ausblick zur Zusammenarbeit mit gesellschaftlich relevanten frauenpolitischen Gruppen

- Organisation und Moderation der nächsten Treffen der Eutiner Frauenrunde
- Organisation und Moderation des nächsten Frauenfrühstücks mit einem Vortrag zum Thema „Frauen, Mädchen und Digitalisierung“
- Öffentlichkeitsarbeit für die Eutiner Frauenrunde



4. Kooperation mit anderen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Ziele

- Informations- und Erfahrungsaustausch
- Gemeinsame Aktionen und Unterstützung
- Teilnahme an: Fortbildungen, Vollversammlungen, Konferenzen

Aktivitäten der GB MK

1. Kooperation: Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG)

Bundesweit sind Gleichstellungsbeauftragte in der BAG vernetzt.

<https://www.frauenbeauftragte.org/>

- Reflektieren von Newsletter und Pressemitteilungen der BAG für die eigene Arbeit oder zur Weiterleitung z. B. an Fraueninitiativen oder Gremien der Stadtverwaltung, Unterstützung von Petitionen,.....

2. Kooperation: Landesarbeitsgemeinschaft - LAG Gleichstellung SH

Die LAG Gleichstellung SH ist die landesweite Vernetzung der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Schleswig-Holstein (LAG).

<https://www.gleichstellung-sh.de/start.html>

- Individueller Informationsaustausch
- Teilnahme an Vollversammlung
2019 Schwerpunkt „Digitalisierung in der Verwaltung, im Beruf und Alltag“
- Teilnahme an der Fortbildung:
„Bauplanung: Wie sehen unsere Städte und Dörfer in Zukunft aus?
Gleichstellungsziele und Strategien in der städtebaulichen Planung“
- Teilnahme an der Fortbildung des Ministeriums für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung und des Kompetenzzentrums für Verwaltungsmanagement – „Das Gleichstellungsgesetz“



3. Kooperation: LAG Regionalgruppe Süd/Ost

- Austausch und Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises OH, aktuell u.a. zum Thema „Leitfaden gendergerechte Sprache“
- In Diskussion ist eine gemeinsame Veranstaltung z. B. zum Thema „Frauen und politische Arbeit“

Ausblick Kooperation mit anderen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

- Teilnahme und Mitarbeit in der LAG Regionalgruppe Süd/Ost
 - Kooperation einer gemeinsamen Veranstaltung zum Thema „Frauen und Politik“
 - Teilnahme an der Bundeskonferenz in Flensburg Sept. 2020 zum Thema „Gleichstellung digital“
-

5. Öffentlichkeitsarbeit zu gleichstellungsrelevanten Themen

Ziele

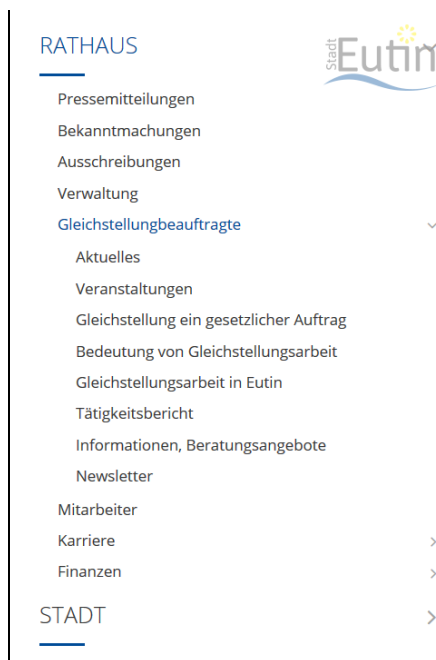
- Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um frauenspezifische Belange wahrzunehmen
- Sensibilisierung von Frauen, Männern sowie Kindern und Jugendlichen für Anliegen zum Thema Gleichstellung
- Aufmerksamkeit für Elternzeit von Männern, als Chance für Frauen. Da, wo sich Frauen und Männer die Sorgearbeit teilen, haben beide Chancen auf bewusstere Zeit mit ihren Kindern und auf bezahlte Arbeit, berufliche Entwicklung und Chancen auf eine eigene Rente

Aktivitäten der GB MK

Öffentlichkeitsarbeit für die Selbstverwaltung / Politiker/innen der Stadt Eutin

- Information über den **Internetauftritt** der Gleichstellungsbeauftragten

<http://www.vg-eutin-suesel.de/Stadt-Eutin/Rathaus/Gleichstellungbeauftragte>



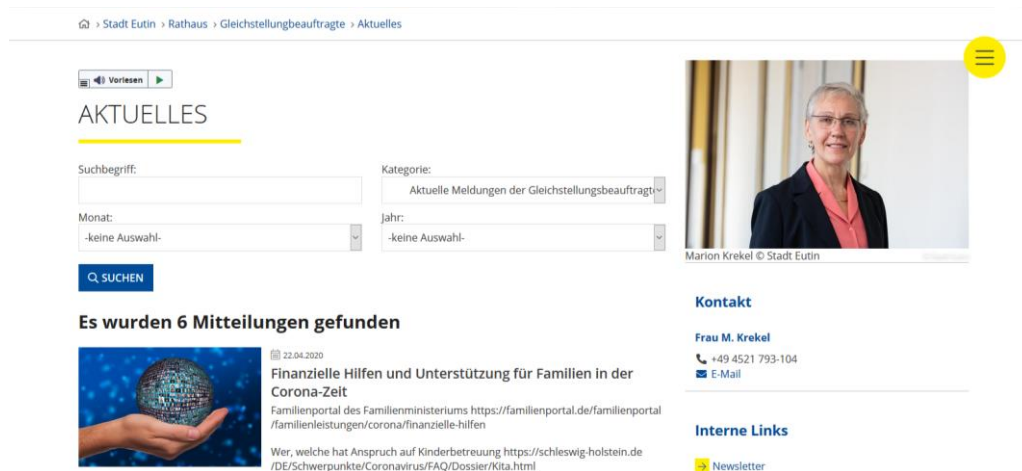
- Drei **Newsletter** erstellt und verschickt „Aktuelles von der Gleichstellungsbeauftragten“ (siehe im Anhang)
- **Information über den bundesweiten Aufruf:** Wann, wenn nicht jetzt!
Über 20 bundesweit tätige Organisationen und Verbände stellen Forderungen an die Bundesregierung und Arbeitgeber, die sich vor allem auf die Situation von Frauen bezieht.
Corona hat das Leben in Deutschland und in der Welt grundlegend verändert. Deutlich wird, dass die wirtschaftlichen und sozialen Kosten Frauen wesentlich stärker treffen. Die Pandemie vergrößert alle gleichstellungs- und frauenpolitischen Probleme/Schiefen, auf die wir bereits seit Jahrzehnten hinweisen. (siehe im Anhang)



<https://pixabay.com>

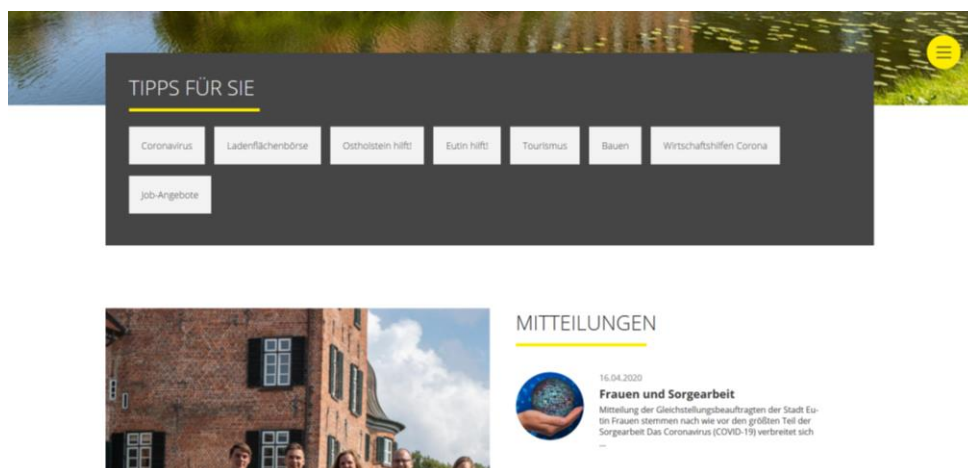
Öffentlichkeitsarbeit für die Stadt Eutin

- **Aufbau und Pflege des Internetauftritts** der Gleichstellungsbeauftragten seit November 2019



<http://www.vg-eutin-suesel.de/Stadt-Eutin/Rathaus/Gleichstellungbeauftragte>

- **Pressemitteilungen auf der Internetauftritt der Stadt Eutin** 1.Seite unter „Mitteilungen“
<http://www.vg-eutin-suesel.de/Stadt-Eutin/Quicknavigation/Startseite>





- **Pressearbeit mit örtlicher Presse z. B.**

zum Jahrestag 25.11., Tag „Gegen Gewalt an Frauen“. Das Aktionsbündnis machte vor dem Rathaus in Eutin die Bürgerinnen und Bürger auf das Hilfetelefon aufmerksam.

Ziel ist die Information über das Hilfetelefon u.a. Unterstützungsangebote und der Appell, häusliche Gewalt zu erkennen und die Opfer zu unterstützen.

Zum Aktionsbündnis gehörten: Bürgermeister Carsten Behnk, stellvertretene Bürgervorsteher Manfred Ehmke, stellvertretene Bürgervorsteherin Annette Granzin, Hans-Peter Klausberger, Frauenhaus Ostholstein Lena Oeverdiek, Eutiner Polizeirevier: Frau Birgit Westermann und Rabea Ridders, Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Silke Meints, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Eutin Marion Krekel



Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der Stadtverwaltung

- Alle Mitarbeitende wurden per Mail über den Internetauftritt der Gleichstellungsbeauftragten informiert
- Alle Mitarbeitende erhalten per Mail die Newsletter
- Im Einführungskurs den Auszubildenden und Studierenden der Stadtverwaltung das Aufgabengebiet der Gleichstellungsbeauftragten vorstellt
- Für den Gesundheitstag: Erstellung eines Konzeptentwurf für einen Vortrag „Gewicht reduzieren ohne Diät und ohne Hokusfokus“ sowie für einen Workshop „Augen auf beim Lebensmittelkauf“. Die Umsetzung dieses Angebotes steht noch an



- Adventaktion, ein Mitmachangebot für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung, 43 Teilnahmen



Ausblick zur Öffentlichkeitsarbeit gleichstellungsrelevanter Themen

- Bekanntmachung von Informationen auf den Internetseiten der Stadt Eutin „Mitteilungen“ und „Aktuelles von der Gleichstellungsbeauftragten“
- Newsletter für die Bürger/innen der Stadt Eutin (einschließlich für die Selbstverwaltung und Verwaltung)
- Ausbau der Internetseite
- örtliche Pressearbeit

Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um frauenspezifische Belange wahrzunehmen

- Kontaktaufbau und Kennenlernen von weiteren Kooperationspartnerinnen
- Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten beim Neubürger/innen-Empfang
- Initiierung von Angeboten zum Thema „Frauen, Mädchen und Digitalisierung“ (eine AG Digitalisierung mit Bürgerinnen der Stadt Eutin sowie Bildungsangebote)
- Ein Projekt zum Thema „Rollenklischees“ mit der Zielgruppe Erzieher/innen
- Vorstellung der Gleichstellungsarbeit bei den Zielgruppen: Kinder-Jugend-Parlament und den neuen Auszubildenden der Stadtverwaltung
- Begrüßungsgespräche mit neuen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung führen
- Mitwirkung am Gesundheitstag in der Stadtverwaltung



6. Beratung in gleichstellungsrelevanten Fragen

Ziele

- Feststellung von Bedarfen
- Klärung von Beratungsmöglichkeiten und Vorgehensweisen
- Hilfestellung beim Suchen von zuständigen Hilfeangeboten
- Herstellung von Erstkontakt mit zuständigen Beratungsstellen
- Angebot und Durchführung von moderierten Gesprächen

Aktivitäten der GB MK

- Einzelgespräche nach Terminvereinbarung
- Austausch in sonstigen Gesprächen
- telefonische Anfragen
- Anfragen per Mail
- moderierte Gespräche in Konfliktsituationen

- Mitarbeitende innerhalb der Stadtverwaltung
- Mitarbeitende in Tochterunternehmen der Stadt
- Frauen und Männer aus Bürgerschaft Eutins

Ausblick Beratung in gleichstellungsrelevanten Fragen

Weiterer Öffentlichkeitsarbeit in der Selbstverwaltung, der Stadtverwaltung und der Bevölkerung soll zunehmend für Gleichstellungsthemen sensibilisieren, Betroffene ermutigen, Unterstützung sowie Akteure und Akteurinnen gewinnen.

7. Beteiligung bei der Fortschreibung des Frauenförderplans 2020

Am Frauenförderplan konnte ich mich noch nicht beteiligen, da es bisher von der Verwaltung keinen ersten Entwurf gibt.



<https://pixabay.com>

8. Regelmäßige Erstellung eines Tätigkeitsberichts

Jedes Jahr soll ein Tätigkeitsbericht geschrieben werden. Die Gleichstellungsbeauftragte informiert zu vergangenen und aktuellen Aktivitäten und gibt einen Ausblick über zukünftige Vorhaben. Dieser Ausblick entspricht nicht der Vollständigkeit und er befindet sich im stetigen Entwicklungsprozess, der sich bedarfs- und situationsbedingt ändern kann.

Abschlussworte

Die Notwendigkeit und die Themenvielfalt in der Gleichstellungsarbeit sind unendlich und die Rollenklischees doch sehr verankert.

Als Gleichstellungsbeauftragte wünsche ich mir mehr Aufmerksamkeit und Unterstützung für die Gleichstellungsarbeit. Sie geht uns alle an!

Ich wünsche mir mehr Bewegung in gleichstellungsrelevanten Themen, damit Mädchen und Frauen die Zukunft mitgestalten.

Dazu gehört für mich u.a. ein Leitfaden frauengerechter Sprache, als Voraussetzung einer gleichgestellten Begegnung zwischen Frau und Mann, Mädchen und Junge.

Als dringendes Thema der Zukunft sehe ich die Digitalisierung, die benachteiligende Auswirkungen auf die Lebensbereiche von Frauen hat. Besondere Bereiche sind hier Bildung, Arbeit und Kommunikation im digitalen Raum.

Als ein besonderes Thema sehe ich auch die Elternzeit für Väter. Da, wo sich Frauen und Männer die Sorgearbeit teilen, haben beide Chancen auf bewusstere Zeit mit ihren Kindern und auf bezahlte Arbeit, berufliche Entwicklung und Chancen auf eine eigene Rente.

Ich freue mich auf weitere Zusammenarbeit mit den Menschen in und um Eutin und wünsche Ihnen eine gute Zeit.

Ihre Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Eutin, Marion Krekel



Anlagen:

- Gesetzliche Grundlagen zur Gleichstellung der Frauen
 - Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten
 - Karlsruher Erklärung: Verfassungsauftrag Gleichstellung - Taten zählen!
 - Information über den bundesweiten Aufruf: Wann, wenn nicht jetzt!
 - Positionspapier des „Deutscher Frauenrat“: Zukunft gestalten - Digitale Transformation geschlechtergerecht steuern
-

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Art 3

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Gemeindeordnung für Schleswig-Holstein

§ 2

Selbstverwaltungsaufgaben

- (3) Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau haben die Gemeinden mit eigener Verwaltung Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Gemeinden mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern grundsätzlich vollzeitig und nur ausnahmsweise teilzeitig tätig, wenn und soweit die ordnungsgemäße Erledigung der anfallenden Gleichstellungsaufgaben eine Teilzeittätigkeit zulässt. Eine teilzeitige Tätigkeit mit einem Arbeitszeitvolumen von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten ist ausgeschlossen; das Nähere regelt die Hauptsatzung. Die Hauptsatzung soll im Übrigen bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragte in Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig ist und an den Sitzungen der Gemeindevertretung und der Ausschüsse teilnehmen kann. Ihr ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs auf Wunsch das Wort zu erteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der Gemeindevertretung bestellt. Die Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten kann aus Gründen, die in der Person oder in dem



Verhalten der Gleichstellungsbeauftragten liegen, oder wegen dringender dienstlicher Erfordernisse mit der Zustimmung der Mehrheit der gesetzlichen Zahl der Gemeindevertreterinnen und -vertreter oder in entsprechender Anwendung des § 626 BGB widerrufen werden.

Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GstG)

Vom 13. Dezember 1994

Zum 27.04.2020 aktuellste verfügbare Fassung der Gesamtausgabe

§ 19

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Fachangelegenheiten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit ihrer Dienststelle an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches zu beteiligen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können.
- (2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Unterlagen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, Einsicht nehmen. Ihr sind die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Besprechungen, Sitzungen oder Konferenzen teilnehmen, soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können.

§ 20

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf die Gleichstellung von Frauen, insbesondere auf Einhaltung dieses Gesetzes, hinzuwirken. Zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist insbesondere bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Kündigungen und Entlassungen sowie vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand, einschließlich vorhergehender Planungen, zu beteiligen. § 19 Abs. 2 gilt entsprechend. Soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, ist der Gleichstellungsbeauftragten auch in Personalakten Einsicht zu gewähren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren teilnahmeberechtigt, soweit diese nicht durch ein Gremium geführt werden, dessen Zusammensetzung durch Gesetz geregelt ist. Sie ist stimmberechtigt, wenn eine Personalentscheidung von einem



Gremium, dessen Zusammensetzung nicht durch Gesetz geregelt ist, durch Abstimmung getroffen wird.

(3) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle haben die Gleichstellungsbeauftragte über die Beschäftigungsstruktur, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe der §§ 3 bis 5 unterrepräsentiert sind, fortlaufend zu unterrichten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, Beschäftigten und Bewerberinnen und Bewerber, für deren Personalangelegenheiten die Dienststelle zuständig ist, Auskünfte über die Beschäftigungsstruktur zu erteilen.

Hauptsatzung der Stadt Eutin

Aufgrund des § 4 der Gemeindeordnung des Landes Schleswig-Holstein wird nach Beschluss der Stadtvertretung der Stadt Eutin vom 16.12.2009 und mit Genehmigung des Landrats des Kreises Ostholstein vom 03.02.2010 die folgende Hauptsatzung für die Stadt Eutin erlassen:

§ 7 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig. Anderweitige dienstliche oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen dürfen ihr nicht übertragen werden

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte trägt zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Stadt Eutin bei. Sie ist dabei insbesondere in folgenden Aufgabenbereichen tätig: 1) Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Stadtvertretung und der von der Bürgermeisterin/ von dem Bürgermeister geleiteten Verwaltung, 2) Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen 3) Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Stadt, 4) Anbieten von Sprechstunden und Beratung für hilfesuchenden Frauen, 5) Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um frauenspezifische Belange wahrzunehmen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte unterliegt der allgemeinen Dienstaufsicht des/der Bürgermeisters/in; sie ist in Ausübung ihrer Tätigkeit an fachliche Weisungen des/der Bürgermeisters/in nicht gebunden.

(4) Der/Die Bürgermeister/in hat die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihres Aufgabenbereiches an allen Vorhaben möglichst so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Vorschläge, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Dazu sind ihr die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen zur Kenntnis zu geben sowie erbetene Auskünfte zu erteilen.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in ihrem Aufgabenbereich eigene Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Dabei ist sie an Weisungen nicht gebunden. Sie kann an den Sitzungen der Stadtvertretung und der Ausschüsse teilnehmen. Dies gilt auch für nichtöffentliche Sitzungen. Zeit, Ort und Tagesordnung der Sitzung sind ihr rechtzeitig bekannt zu geben. In Angelegenheiten ihres Aufgabengebietes ist ihr auf Wunsch das Wort zu erteilen.



<https://pixabay.com>



April 2020

Aktuelles von ihrer Gleichstellungsbeauftragten

„Männer werden fast immer richtig eingeordnet, Frauen fast nie, denn in unserer Sprache gilt die Regel: 99 Sängern und ein Sänger sind 100 Sänger.“
(Luise Pusch, 1990)



Hilfe bei häuslicher Gewalt

Ausgehbeschränkungen, Sorgen um die Gesundheit, Existenzängste und ein Familienleben dauerhaft auf engstem Raum: Angesichts der Corona-Krise befürchten Expertinnen und Experten u.a. eine Zunahme von Fällen häuslicher Gewalt.

Wenn Sie Hilfe benötigen, nicht mehr weiterwissen oder sich über Ihre Situation austauschen wollen gibt es Ansprechpartnerinnen.

Kontakte siehe: <https://www.kreis-oh.de/gleichstellungsbeauftragte>



Frauen stemmen nach wie vor den größten Teil der Sorgearbeit

Das Coronavirus (COVID-19) verbreitet sich überall auf der Welt rasant aus. Die Situation ist sehr ernst und besonders für Frauen in vielerlei Hinsicht eine weitere Herausforderung. Es sind insbesondere Frauen, die in systemrelevanten Berufen wie in der Erziehung, der Pflege und im Einzelhandel tätig sind.

Gleichzeitig sind sie privat noch mehr gefordert das Zusammenleben mit Kindern und die Elternpflege zu organisieren.

Frauen stemmen nach wie vor den größten Teil der Sorgearbeit.

Dies hat existentielle Folgen. Frauen, die ihre Erwerbsarbeit reduzieren, haben Nachteile bei ihrer beruflichen Entwicklung sowie Einbußen bei Gehalt und Absicherung im Alter. Zudem wünschen sich Väter mehr Zeit für die Familie und Unterstützung für eine Elternzeit.

Wäre es nicht an der Zeit, Sorgearbeit aufzuwerten und gerechter zu verteilen?



Sehen Sie auch gerne unter: <http://www.vg-eutin-suesel.de/Stadt-Eutin/Rathaus/Gleichstellungbeauftragte/Aktuelles>



Mit freundlichen Grüßen Marion Krekel – Bleiben Sie gesund!!



<https://pixabay.com>



2. Ausgabe im April, 2020

Aktuelles von ihrer Gleichstellungsbeauftragten

In der Corona-Situation fordern uns zusätzliche Themen, Fragen und Sorgen. Frauen sind noch stärker als sonst benachteiligt in ihrer Doppelbelastung Beruf und Familie bzw. der Sorgearbeit in der Versorgung, der Kindererziehung und der Elternpflege.

Unterstützung für Frauen und Familien und ihre Verbraucherrechte



Finanzielle Hilfen, Unterstützung für Familien

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/corona/finanzielle-hilfen>



Wer, welche hat Anspruch auf Kinderbetreuung?

<https://schleswig-holstein.de/DE/Schwerpunkte/Coronavirus/FAQ/Dossier/Kita.html>



Tipps für Kinder in der Corona-Zeit

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/corona/tipps-kinder>



Wird das Coronavirus über Lebensmittel und Verpackungen übertragen?

<https://www.verbraucherzentrale.sh/wissen/lebensmittel/auswaehlen-zubereiten-aufbewahren/wird-das-coronavirus-ueber-lebensmittel-und-verpackungen-uebertragen-46289>



Lieferdienste für Lebensmittel: Auch in Corona-Zeit gelten Kundenrechte

<https://www.verbraucherzentrale.sh/aktuelle-meldungen/vertraege-reklamation/lieferdienste-fuer-lebensmittel-auch-in-coronazeit-gelten-kundenrechte-46390>



Corona-Masken nähen - praktische Tipps – auch für Männer 😊

Es gibt zahlreiche Anleitungen für selbstgemachte Masken. Die können eine Infektion nicht sicher verhindern, aber Infektionsmöglichkeiten mindern. Wir erklären, was man beim Tragen und Waschen beachten sollte.

<https://www.verbraucherzentrale.sh/aktuelle-meldungen/gesundheit-pflege/corona-welchen-schutz-gibt-es-fuer-mund-nase-und-auge-46171>



Schauen Sie auch gerne auf: <http://www.vg-eutin-suesel.de/Stadt-Eutin/Rathaus/Gleichstellungsbeauftragte/Aktuelles>

Mit freundlichen Grüßen
Marion Krekel – Bleiben Sie gesund!



<https://pixabay.com>



Mai 2020

Aktuelles von der Gleichstellungsbeauftragten „Frauen, Mädchen und Digitalisierung“



Positionspapier zur digitalen Zukunft

Voraussetzungen damit Frauen die digitale Transformation aktiv mitgestalten und von ihren Entwicklungen profitieren können.

<https://www.frauenrat.de/unser-neues-positionspapier-zur-digitalen-zukunft/7/>



Weibliche Begeisterung für Technik wurde bisher nicht gefördert. Mädchen müssen gezielter angesprochen werden, damit sie sich digitale Berufe vorstellen können, sonst sind sie die Verliererinnen in der digitalen Revolution.

https://www.youtube.com/watch?v=o-V_fRdZtAl



Digitalisierung führt laut Studien nicht zu mehr Karriere-Chancen für Frauen.

Gerade moderne Tech- und Startup-Unternehmen müssten ihnen offensten sein. Doch vor allem Führungspositionen sind auch in StartUps primär von Männern besetzt. Warum das so ist, wie man es ändern kann, diskutieren Caro Matzko und Franziska Storz im Zündfunk BackstageTalk mit den Netzpolitik-Aktivistinnen Francesca Mosene und Katharina Schmidt und mit Isabelle Hoyer, die das Frauen-Netzwerk "We Are Panda" gegründet hat.

<https://www.ardmediathek.de/alpha/player/Y3JpZDovL2JyLmRIL3ZpZGVvL2VmODAwYWEyLWU5ZDYtNGFkZi05NGNhLTlyZTVjMjZkYTlIMw/>



„Unsichtbare Frauen - Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert“

von Caroline Criado-Perez btb-Verlag 15,00 €

Ob Grenzwerte von Chemikalien, Sicherheitskleidung oder Crashtest-Dummys – der Mann ist das Maß aller Dinge. Das ist ungerecht und kann für Frauen sogar tödlich sein.

<https://www.daserste.de/information/wissen-kultur/tt/videos/frauen-video-100.html>



Wie Kinder sicher im Netz surfen - Alter, Dauer, Social Media: So schützen Sie ihre Kinder

von Sina Groß

<https://www.zdf.de/verbraucher/wiso/so-surfen-kinder-sicher-im-netz-100.html>

Die Eutiner Frauenrunde hat Sina Groß für das nächste Frauenfrühstück zum Thema „Frauen und Digitalisierung“ engagiert. Wir freuen uns!



Sehen Sie auch gerne unter: <http://www.vg-eutin-suesel.de/Stadt-Eutin/Rathaus/Gleichstellungsbeauftragte/Aktuelles>

Verfassungsauftrag Gleichstellung - Taten zählen! Karlsruher Erklärung

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

24 Jahre nachdem Artikel 3 des Grundgesetzes um Absatz 2 ergänzt wurde, stellen wir fest, dass das Staatsziel Gleichstellung in vielen Punkten nicht erreicht ist. Wir benötigen zusätzliche Anstrengungen der Verantwortlichen auf Bundes- und Länderebenen sowie in den Kommunen und Kreisen der Länder um die strukturellen Benachteiligungen von Frauen abzubauen.

Faktencheck:

- **Politische Repräsentanz:** Frauenanteil im aktuellen Deutschen Bundestag 30,9 % ¹, in den Gemeindeparlamenten sogar nur durchschnittlich 25%²
- **Gewalt gegen Frauen:** Mindestens 109.000 Frauen wurden (2016) Opfer von Gewalt in der Partnerschaft. Mehr als jeden dritten Tag stirbt eine Frau durch die Gewalt Ihres Partners oder Expartners.³
Folgekosten von Gewalt an Frauen: mindestens 3,8 Mrd.€⁴
- **Löhne und Gehälter:** Die Bruttostundenlöhne von Frauen in Deutschland liegen im Durchschnitt 21% niedriger als die der Männer.⁵ Als Ursache werden neben unmittelbarer Diskriminierung vor allem niedrigere Einkommen bei Teilzeitarbeit und schlechte Verdienstmöglichkeiten in von Frauen dominierten Branchen angegeben. 2,93 Mio. Frauen haben ausschließlich einen Minijob⁶
- **Altersarmut:** 58% der Menschen, die 2017 als Altersrentner*innen Grundsicherung nach dem SGB XII erhielten, sind weiblich.⁷ Aufgrund hoher Teilzeitquoten, niedriger Verdienste und veränderter Lebensbiografien wird die Gesamtzahl von altersarmen Frauen weiter ansteigen. Fast einem Drittel alleinstehender Frauen droht bis zum Jahr 2036 die Altersarmut⁸
Besonders allein Erziehende sind schon jetzt von Armut betroffen,⁹ ausgerechnet diese Gruppe ist steuerlich besonders benachteiligt.¹⁰
- **Unbezahlte Sorgearbeit:** Frauen leisten 52% mehr Haus- und Pflegearbeit als Männer, d.h. anderthalbmal so viel.¹¹
- **Führungspositionen:** Mehr als zwei Drittel der Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden sind mit Männern besetzt. ¹² Von 437 Verwaltungsspitzen in den Landkreisen, Stadtkreisen und kreisfreien Städten sind 11,4 % mit Frauen besetzt.¹³
- **Digitale Zukunft:** Die IT-Arbeitswelt ist männerdominiert. Die Gestaltung der digitalen Zukunft in allen Lebens- und Arbeitsbereichen hat bereits begonnen – überwiegend ohne Frauen: Nur 14% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Informatik sind

¹ Deutscher Bundestag

² Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft ,

³ BKA, Kriminalstatistische Auswertung 2016

⁴ Sylvia Sacco: Häusliche Gewalt Kostenstudie für Deutschland, tredition 2017

⁵ Destatis 2017

⁶ BA, 2017

⁷ Destatis 2018

⁸ Bertelsmann Stiftung, 2017

⁹ Destatis 2017

¹⁰ Bertelsmann Stiftung, Alleinerziehende unter Druck, 2014

¹¹ Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017

¹² Gleichstellungsindex 2017

¹³ Eigene Erhebung der GFMK Stand Nov 2017 in: Gleichstellungsatlas BMFSFJ

weiblich.¹⁴ Die Chancen mit einem ganzheitlichen geschlechtersensiblen Blick eine neue Arbeits- und Lebenswelt zu gestalten, werden zunehmend vertan.

- **Kommunale Gleichstellungsarbeit:** Es fehlen einheitliche rechtliche und finanzielle Standards für kommunale Gleichstellungsarbeit. Eine bundesweit qualitativ gleichwertige geschlechtergerechte Daseinsvorsorge in den Kommunen ist nicht gewährleistet.¹⁵

Diese Fakten machen klar: Der Nachholbedarf für die Umsetzung des Staatsziels „Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ ist groß.

Taten zählen!

Nur eine gezielte konsequente und konsistente Gleichstellungspolitik auf allen staatlichen Ebenen kann hier Abhilfe schaffen. Die Verantwortlichkeit für Gleichstellungspolitik darf nicht im Mahlwerk der Kompetenzen zwischen Bund, Ländern und Kommunen atomisiert werden.

Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nehmen die Koalitionsparteien beim Wort. In ihrem Koalitionsvertrag ist festgelegt:

„Wir wollen noch vorhandene strukturelle Hemmnisse abbauen und werden dazu eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie entwickeln und mit einem Aktionsplan umsetzen.“¹⁶

Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fordern, dass ein Aktionsplan in der Querschnittsverantwortung aller Ressorts die Ungerechtigkeiten und Fehlentwicklungen zum Nachteil von Frauen beendet. Schutz vor Gewalt und sexistischen Strukturen muss in allen Bereichen des Lebens und Arbeitens, von Gesellschaft und Politik gewährleistet werden. Dafür müssen tragfähige, aufeinander abgestimmte und nachhaltig wirksame Maßnahmen und Strukturen geschaffen werden. Bei den Regelungen zum Schwangerschaftsabbruch muss in einem ersten Schritt das unzeitgemäße Werbeverbot des § 219a StGB abgeschafft werden. Weiterhin fordern wir die Abschaffung des § 218 StGB.

Die im Koalitionsvertrag angekündigte Bundesstiftung, die sich insbesondere Fragen der gerechten Partizipation von Frauen in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft widmen soll¹⁷, ist ein vielversprechender Ansatz. Wir erwarten, dass die Bundesstiftung schnellstmöglich gegründet und mit auskömmlichen personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet wird.

Auch bei der Umsetzung der Verpflichtungen aus der Istanbul-Konvention setzen wir auf zügige Erfolgsmeldungen. Besonders dringend sind die Prävention sowie die auskömmliche finanzielle Absicherung von Frauenhäusern und entsprechenden ambulanten Hilfe- und Betreuungsangeboten.

Die steuerliche Benachteiligung allein Erziehender muss beendet und Altersarmut vorgebeugt werden. Allein Erziehende und ihre Kinder brauchen deutlich mehr staatliche Unterstützung. Die steuerliche Bevorzugung von Ehen durch das Ehegattensplitting ist endlich abzuschaffen. Es ist weder zeitgemäß noch gerecht.

Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten befördern vor Ort die Umsetzung des Verfassungsauftrages „Gleichstellung“. Dafür brauchen sie Personalstellen, gut ausgestattete Büros und ein ausreichendes Budget. Bundesweite einheitliche Standards für kommunale Gleichstellungsarbeit sind eine notwendige Voraussetzung.

¹⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 30.06.2017

¹⁵ BAG kommunaler Frauenbüros: Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros 2013

¹⁶ Ein neuer Aufbruch für Europa, Eine neue Dynamik für Deutschland, Ein neuer Zusammenhalt für unser Land - Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode, Zeilen 939 ff

¹⁷ ebenda, Zeilen 995 ff

Verfassungsauftrag Gleichstellung! Endlich erfüllen! Taten zählen!

AUFRUF: WANN, WENN NICHT JETZT!

Über 20 bundesweit tätige Organisationen und Verbände stellen Forderungen an die Bundesregierung und Arbeitgeber, die sich vor allem auf die Situation von Frauen bezieht.

Corona hat das Leben in Deutschland und in der Welt grundlegend verändert. Deutlich wird, dass die wirtschaftlichen und sozialen Kosten Frauen wesentlich stärker treffen. Die Pandemie vergrößert alle gleichstellungs- und frauenpolitischen Probleme/Schiefen, auf die wir bereits seit Jahrzehnten hinweisen. Angesichts der existenziellen Krise wird deutlich, wie lebensbedrohlich sich die über Jahre privatisierte und eingesparte öffentliche soziale Infrastruktur und die falschen Arbeitsbewertungen jetzt auf unseren Lebensalltag auswirken.

Wann, wenn nicht jetzt werden unsere frauen- und gleichstellungspolitischen Forderungen anerkannt und umgesetzt? Wir erwarten von Politik, Arbeitgeber*innen und allen Verantwortungsträger*innen ein ebenso mutiges, sachbezogenes und schnelles Handeln wie jetzt in der Zeit von Corona.

Wann, wenn nicht jetzt!

Wann, wenn nicht jetzt, wird deutlich, welches die Jobs sind, die das Überleben sichern und die unter Bedingungen der Corona-Pandemie als systemrelevant gelten. Es sind Kranken- und Altenpfleger*innen, Verkäufer*innen, Medizinische Fachangestellte, Erzieher*innen und alle, deren Arbeit in der Öffentlichkeit gar nicht wahrgenommen wird. Menschen, die in den Küchen, den Wäschereien, in der Verwaltung der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen und in den Rettungsdiensten u.a.m. arbeiten. Sie halten den Laden am Laufen und dass, obwohl sie sich tagtäglich einer erhöhten Ansteckungsgefahr aussetzen.

Es sind die sogenannten „Frauenberufe“, die in Deutschland schlecht bezahlt und häufig unter schwierigen Arbeitsbedingungen erledigt werden. Gesellschaftlich notwendige Arbeit muss jetzt und für die Zukunft neu bewertet werden. Seit Jahren haben wir immer wieder auf den Personalmangel und die Überlastung u.a. in den Pflegeberufen aufmerksam gemacht, bessere Arbeitsbedingungen und eine bessere Bezahlung des Kranken- und Altenpflegepersonals, von Erzieher*innen und in den Reinigungsdiensten gefordert.

Wann, wenn nicht jetzt, wird deutlich, dass Minijobs, in denen überwiegend Frauen (62%) arbeiten, auf einer Einbahnstraße in die Armut führen. Von den Regelungen des Kurzarbeitergeldes können Minijobberinnen nicht profitieren, da sie nicht in die Arbeitslosenversicherung einzahlen. Damit bricht für sie eine wichtige Einnahmequelle weg. Seit Jahrzehnten fordern wir, Minijobs in sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigung umzuwandeln.

Wann, wenn nicht jetzt, wird deutlich, dass die eigenen vier Wände für einige Frauen der gefährlichste Ort im Leben sind. Vielfach kommt es zu einer angespannten finanziellen Situation in den Familien. Unter den eingeschränkten Bedingungen wachsen Spannungen und Stress. Fälle von partnerschaftlicher Gewalt haben bereits wenige Wochen nach den Einschränkungen zugenommen.

Und auch hier haben wir bereits lange vor der Corona-Pandemie darauf verwiesen, dass die Beratungsstellen vor allem in den ländlichen Regionen nicht ausreichen, die Wege für die Frauen oft viel zu weit, die Frauenhäuser überwiegend zuwendungs- und damit unterfinanziert sind und unter einem akuten Personalmangel leiden. Darüber hinaus fehlt es an Täterberatungsstellen.

Wann, wenn nicht jetzt, wird deutlich, dass Care-Arbeit überwiegend von Frauen geleistet wird. Frauen sind es, die wegen der geschlossenen Kitas und Schulen hauptsächlich die Kinder betreuen und die Versorgung der Familie übernehmen – neben ihrem systemrelevanten Beruf oder im Homeoffice.

Wann, wenn nicht jetzt, wird deutlich, wie schwierig die Alltagssituation für Alleinerziehende ist, wenn die Betreuungseinrichtungen geschlossen sind und vom Arbeitgeber Homeoffice angeordnet wird. In Alleinverantwortung mit Kindern zu Hause arbeiten, ist eine maßlose Überforderung. Die überwiegende Mehrzahl der erwerbstätigen Alleinerziehenden sind Frauen.

Seit langem fordern wir, dass die finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen für Alleinerziehende verbessert werden müssen, so dass auch sie Erwerbstätigkeit und familiäre Aufgaben vereinbaren können ohne am Existenzminimum zu leben, sich permanent erschöpft und überfordert zu fühlen und im Alter auf Grundsicherung angewiesen zu sein.

Wann, wenn nicht jetzt, wird deutlich, dass geflüchtete Frauen und Kinder in ganz besonderer Weise betroffen sind. In den Gemeinschaftsunterkünften und isolierten Sammellagern gibt es keinen ausreichenden Schutz vor sexuellen Übergriffen und vor Ansteckungen. Mangels technischer Möglichkeiten ist es für die Mehrzahl der Kinder nicht möglich, am digitalen Unterricht teilzunehmen. Ihr Lebens- und Bewegungsraum wird durch die Isolierung noch weiter eingeschränkt.

Alles, was wir seit Jahren fordern, erscheint unter den Bedingungen der Corona-Pandemie wie unter einem Brennglas.

Deshalb fordern wir:

- die finanzielle Aufwertung der Berufe in den Bereichen Pflege, Gesundheitswesen, Erziehung und Einzelhandel und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dem Applaus und den Ankündigungen von Sonderboni müssen endlich eine ordentliche Tarifbindung und eine Erhöhung der Einkommen folgen.
- die Abschaffung der Sonderregelungen für geringfügige Beschäftigung.
- bundesweit einheitliche rechtliche Rahmenbedingungen und die Gewährleistung einer bedarfsgerechten und flächendeckenden Versorgung mit Beratungsstellen und Gewaltschutzeinrichtungen sowie eine Finanzierung, die allen Frauen und Kindern Schutz, Unterstützung und Beratung selbstkostenfrei ermöglicht.
- Steuer-, Sozial- und Familienleistungen so aufeinander abzustimmen, dass sie zu einer tatsächlichen finanziellen Verbesserung für Frauen, insbesondere für Alleinerziehende führen.
- Rahmenbedingungen und Arbeitszeiten zu schaffen, die es Müttern und Vätern ermöglichen, sich die Care-Arbeit gerecht zu teilen.
- einen effektiven Gewaltschutz und unabhängige Beschwerdesysteme für geflüchtete Frauen und Männer in allen Gemeinschaftsunterkünften.
- die Ausstattung von Gemeinschaftsunterkünften mit einem stabilen WLAN, um Teilhabe an Bildung und Beratungsangeboten sicher zu stellen.

Bei der Umsetzung der Forderungen erwarten wir von Politik, Arbeitgeber*innen und allen Verantwortungsträger*innen ein ebenso engagiertes, sachbezogenes, mutiges und zeitnahes Handeln wie jetzt in der Zeit der Corona-Pandemie.

Erstunterzeichner*innen:



BAG Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen,
www.frauenbeauftragte.de



BDKJ-Bundesfrauenkonferenz,
www.bdkj.de



Bundesarbeitsgemeinschaft Täterarbeit Häusliche Gewalt e.V.,
www.bag-taeterarbeit.de



Business and Professional Women (BPW) Germany e.V.,
Präsidentin Uta Zech,
www.bpw-germany.de



DaMigra,
www.damigra.de



Deutscher Frauenrat,
www.frauenrat.de



Deutscher Frauenring e.V.,
<https://deutscher-frauenring.de>



Deutscher Juristinnenbund,
www.djb.de



Deutscher LandFrauenverband e.V.,
www.landfrauen.info



Deutscher Verband Frau und Kultur e.V.,
www.verband-frau-und-kultur.de



DGB Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik,
www.frauen.dgb.de



EAF Berlin. Diversity in Leadership,
Dr.in Helga Lukoschat (Vorsitzende)
und Kathrin Mahler Walther
(Geschäftsführerin),
www.eaf-berlin.de



EMMA, www.emma.de



Equal Care Day Initiative,
www.equalcareday.de



Frauenseelsorge der Dt. Bischofskonferenz,
www.frauenseelsorge.de



IN VIA Katholischer Verband
für Mädchen- und Frauensozial-
arbeit – Deutschland e.V.,
www.invia-deutschland.de



Katholischer Deutscher
Frauenbund e.V. (KDFB), Vizepräsi-
dentin Dr.in Monika Arzberger,
www.frauenbund.de



Katholische Frauengemeinschaft
Deutschlands (kfd) –
Bundesverband e.V.,
www.kfd.de



Referat für Chancengerechtigkeit
der Evangelischen Kirche in
Deutschland, [www.ekd.de/
chancengerechtigkeit](http://www.ekd.de/chancengerechtigkeit)



Soroptimist International,
www.soroptimist.de



Sozialdienst katholischer Frauen
Gesamtverein e.V., Bundes-
vorsitzende Hildegard Eckert,
www.skf-zentrale.de



TERRE DES FEMMES,
www.frauenrechte.de



UN Women,
www.unwomen.de



ver.di-Bundesvorstandsmitglied
Stefanie Nutzenberger,
www.frauen.verdi.de



Verband alleinerziehender
Mütter und Väter, Bundesverband
e.V. (VAMV), www.vamv.de



Verein katholischer deutscher
Lehrerinnen e.V.,
www.vkdl.de

Zonta International Germany
www.zonta-union.de

Vi.S.d.P.: BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, Weydingerstraße 14-16, 10178 Berlin,
Fon 0 30 - 240 09 812, bag@frauenbeauftragte.de, www.frauenbeauftragte.de

Layout: Doris Busch Grafikdesign

Pressekontakt: Anke Spiess, Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen,
strategien@frauenbeauftragte.de, Fon 01 63 - 64 18 811

Erstunterzeichner*innen:

BAG Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen,
www.frauenbeauftragte.de

BDKJ-Bundesfrauenkonferenz, www.bdkj.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Täterarbeit Häusliche Gewalt e.V., www.bag-taeterarbeit.de

Business and Professional Women (BPW) Germany e.V., Präsidentin Uta Zech, www.bpw-germany.de

DaMigra, www.damigra.de

Deutscher Frauenrat, www.frauenrat.de

Deutscher Frauenring e.V., <https://deutscher-frauenring.de>

Deutscher Juristinnenbund, www.djb.de

Deutscher LandFrauenverband e.V., www.landfrauen.info

Deutscher Verband Frau und Kultur e.V., www.verband-frau-und-kultur.de

DGB Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik, www.frauen.dgb.de

EAF Berlin. Diversity in Leadership, Dr.in Helga Lukoschat (Vorsitzende) und Kathrin Mahler Walther (Geschäftsführerin), www.eaf-berlin.de

EMMA, www.emma.de

Equal Care Day Initiative, www.equalcareday.de

Frauenseelsorge der Dt. Bischofskonferenz, www.frauenseelsorge.de

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit – Deutschland e.V.,
www.invia-deutschland.de

Katholische Deutsche Frauenbund e.V. (KDFB), Vizepräsidentin Dr.in Monika Arzberger,
www.frauenbund.de

Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) – Bundesverband e.V., www.kfd.de

Referat für Chancengerechtigkeit der Evangelischen Kirche in Deutschland,
www.ekd.de/chancengerechtigkeit

Soroptimist International, www.soroptimist.de

Sozialdienst katholischer Frauen Gesamtverein e.V., Bundesvorsitzende Hildegard Eckert,
www.skf-zentrale.de

TERRE DES FEMMES, www.frauenrechte.de

UN Women, www.unwomen.de

ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger, www.frauen.verdi.de

Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e.V. (VAMV), www.vamv.de

Verein katholischer deutscher Lehrerinnen e.V., www.vkdl.de

Vi.S.d.P.: BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, Weydingerstraße 14-16, 10178 Berlin,
Fon 0 30 - 240 09 812, bag@frauenbeauftragte.de, www.frauenbeauftragte.de

Pressekontakt: Anke Spiess, Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen,
strategien@frauenbeauftragte.de, Fon 01 63 - 64 18 811

ZUKUNFT GESTALTEN.

////////////////////////////////////
Digitale Transformation
geschlechtergerecht steuern



/////////
INHALT

4 EINFÜHRUNG

8 BILDUNG 4.0

9 Frühkindliche und
schulische Bildung

11 Berufliche Ausbildung

13 Akademische Bildung

14 Weiterbildung und
lebenslanges Lernen

15 ARBEIT 4.0

16 Beschäftigungsperspektiven

19 Berufliche Weiterbildung

20 Führung und Gründung

21 Vereinbarkeit von
Familie und Beruf

23 KOMMUNIKATION IM
DIGITALEN RAUM

25 Sichtbarkeit, Teilhabe und
Geschlechterstereotype

26 Digitale Sicherheit und Gewalt

28 AUSBLICK

30 DER FACHAUSSCHUSS

„DER DIGITALE WANDEL MUSS
FRAUEN NEUE CHANCEN
ERÖFFNEN. LETZTLICH
PROFITIEREN ALLE DAVON.“

/////////////////////////////////////
Birte Siemonsen
Leiterin des Fachausschusses „Digitale
Transformation und die Auswirkungen
auf die Lebensbereiche von Frauen“ und
DF-Vorstandmitglied (2017 – 2019)

//////////////////// EINFÜHRUNG

Die digitale Transformation schreitet in allen Lebensbereichen voran. Sie wirkt sich bereits heute stark auf die ökonomischen, politischen, sozialen und kulturellen Rahmenbedingungen unserer Gesellschaft aus. Gleichzeitig hinken die notwendige politische Mit- und Ausgestaltung diesen Entwicklungen hinterher. Für Frauen ergeben sich mit der digitalen Transformation Herausforderungen und Chancen, die bislang kaum öffentlich debattiert wurden. Der sogenannte Digital Gender Gap markiert hier die geschlechtsspezifische Lücke beim Zugang zu und bei der Nutzung von digitalen Technologien sowie in der unterschiedlichen Sichtbarkeit von Frauen und Männern in digitalen Medien und Räumen. Um Geschlechterungleichheiten in der digitalen Transformation abzubauen und sie zu einer Erfolgsgeschichte für alle zu machen, müssen entsprechende politische Rahmenbedingungen geschaffen werden. Nur so können Frauen die digitale Transformation aktiv mitgestalten und von ihren Entwicklungen profitieren.

////////////////////
Für Frauen ergeben sich mit der digitalen Transformation Herausforderungen und Chancen, die bislang kaum öffentlich debattiert wurden.

Der Fachausschuss „Digitale Transformation und die Auswirkungen auf Lebensbereiche von Frauen“ arbeitete von 2017 bis 2019 daran, das Thema aus frauenpolitischer Perspektive zu beleuchten und Fraueninteressen in der politischen Ausgestaltung der digitalen Transformation als Querschnittsthema zu etablieren. Dazu erachteten die Mitglieder und Expert*innen des Ausschusses folgende Themenfelder für die Belange von Frauen als besonders wichtig:

/// Bildung 4.0

/// Arbeit 4.0

/// Kommunikation im digitalen Raum

Bildung 4.0

Bildung ist sowohl Voraussetzung als auch Instrument, um den rasanten digitalen Wandel aktiv zu gestalten. Hier zeichnet sich eine Lücke zwischen den Geschlechtern zu Ungunsten von Mädchen und Frauen ab¹. Klare bildungspolitische Ziele und Vereinbarungen in der schulischen, beruflichen und akademischen (Weiter-)Bildung sind notwendig, um die tatsächliche Teilhabe von Mädchen und Frauen im Bereich digitalen Wissens und digitaler Veränderungen zu ermöglichen.

Aus Bildungsdebatten sind die Begriffe Digitalisierung und digitale Transformation nicht mehr wegzudenken. Die Bedeutung digitaler Kompetenzen für alle – Kinder, Jugendliche und Erwachsene jeden Alters – wird von zentralen Akteur*innen unseres Bildungssystems fortlaufend betont. Zwar nennen das Bundesministerium für Bildung

¹ OECD (2018). *Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate*. <http://www.oecd.org/internet/bridging-the-digital-gender-divide.pdf> (abgerufen am 23.04.2019)

////////////////////
Die Bedeutung digitaler Kompetenzen für alle – Kinder, Jugendliche und Erwachsene jeden Alters – wird von zentralen Akteur*innen unseres Bildungssystems fortlaufend betont.

und Forschung, der Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung sowie die Kultusministerkonferenz in Strategien und Berichten die Integration der digitalen Transformation in die Lehr- und Lernprozesse unseres Bildungssystems als wichtig und komplex.^{2, 3, 4} Dennoch findet die verbreitete Erkenntnis, dass Mädchen und Frauen bislang nicht gleichberechtigt von diesen Prozessen profitieren, in den Strategiepapieren von Bund und Ländern kaum Berücksichtigung.

² Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016). *Bildungsoffensive für die digitale Wissensgesellschaft. Strategie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*, https://www.bmbf.de/files/Bildungsoffensive_fuer_die_digitale_Wissensgesellschaft.pdf (abgerufen am 12.04.2019)

³ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017). *Digitale Innovationen. Neue Dimensionen von Bildung und Wissenschaft erschließen*, https://www.bildung-forschung.digital/files/171017_Abschlussbericht_Plattform_Digitalisierung%20in%20Bildung%20und%20Wissenschaft.pdf (abgerufen am 12.04.2019)

⁴ Kultusministerkonferenz (2016). *Bildung in der digitalen Welt. Strategie der Kultusministerkonferenz*, https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2018/Digitalstrategie_2017_mit_Weiterbildung.pdf (abgerufen am 12.04.2019)

Arbeit 4.0

Die digitale Transformation verändert die Arbeitswelt in großem Maße: Auf arbeitsmarktpolitischer Ebene hat sie einen unmittelbaren Effekt auf die Beschäftigungsperspektiven und -verhältnisse, auf betrieblicher Ebene wirkt sie sich auf die konkreten Arbeitsbedingungen aus. Die ungleiche Aufgabenteilung von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern sowie die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen, Berufe und Tätigkeiten sorgen ebenfalls dafür, dass die digitale Transformation weibliche und männliche Beschäftigte unterschiedlich betrifft. Gesellschaftliche Diskurse über die Zukunft der Arbeit und das daraus resultierende Substituierbarkeitspotenzial verengen sich meist auf männerdominierte technische, einfach automatisierbare Berufsfelder in der Automobilindustrie, dem Maschinenbau oder der Logistik. Jedoch weisen auch andere Berufsfelder, z. B. in der Verwaltung oder in kaufmännischen Bereichen, in denen besonders häufig Frauen arbeiten, ein hohes Substituierbarkeitspotenzial auf⁵. Um Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe am (digitalen) Arbeitsmarkt zu ermöglichen, muss die digitale Transformation dieser gesellschaftlichen Sphäre geschlechtergerecht gestaltet werden. Derzeit fehlt es aber an einer notwendigen Wissensproduktion und gendersensiblen Gestaltung mit Blick auf die damit eingehenden Veränderungen der Arbeitswelt und der Auseinandersetzungen mit der Zukunft der Arbeit.

⁵ Dengler, K., Matthes, B. (2018). *Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt*. IAB, <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf> (abgerufen am 12.04.2019)

////////////////////
Obwohl Frauen die sozialen Medien aktiver nutzen als Männer, sind sie dennoch weniger sichtbar und tragen weniger zur Generierung von Inhalten im Netz bei.

Kommunikation im digitalen Raum

Längst findet ein Großteil unserer Kommunikation im digitalen Raum statt. Soziale Netzwerke wie Facebook, Instagram oder Twitter sind zu zentralen Plattformen unseres Informationsaustausches geworden. Digitale Kommunikation bietet Chancen für Frauen, auf sich und ihre Anliegen aufmerksam zu machen. Da politische Willensbildung zunehmend über digitale Kommunikation, Kampagnen und zivilgesellschaftliche Initiativen im Netz ermöglicht wird, ist die Teilhabe von Frauen im digitalen, öffentlichen Diskurs unverzichtbar. Doch wirkt Kommunikation im Netz nicht geschlechtsneutral, und somit besteht die Gefahr, dass bestehende Geschlechterstereotype reproduziert werden.

Obwohl Frauen die sozialen Medien aktiver nutzen als Männer, sind sie dennoch weniger sichtbar und tragen weniger zur Generierung von Inhalten im Netz bei. Auch Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist ein großes Hemmnis für gleichberechtigte Teilhabe an der digitalen Kommunikation. Das 2017 veröffentlichte Papier des European Institute for Gender Equality (EIGE)

bestätigt, dass Frauen überproportional von digitaler Gewalt betroffen sind.⁶

Digitale Transformation

Die folgende Abbildung veranschaulicht, dass sich die digitale Transformation – auch vor dem Hintergrund der Gleichstellung – sowohl mit der technologischen und anwendungsbezogenen Perspektive als auch mit den gesellschaftlich-kulturellen Auswirkungen auseinandersetzen muss.

Digitale vernetzte Welt



////////////////////
Perspektiven auf die digitale vernetzte Welt (vgl. Dagstuhl-Erklärung der Gesellschaft für Informatik⁷)

⁶ European Institute for Gender Equality (2017). *Cyber violence against women and girls*, <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/cyber-violence-against-women-and-girls> (abgerufen am 12.03.2019)

⁷ Gesellschaft für Informatik e.V. (2016). *Dagstuhl-Erklärung. Bildung in der digitalen vernetzten Welt*, https://gi.de/fileadmin/GI/Hauptseite/Themen/Dagstuhl-Erklärung_2016-03-23.pdf (abgerufen am 28.02.2019)



Im engeren Sinne bedeutet **Digitalisierung**, dass analoge Inhalte oder Prozesse in eine digitale Form oder Arbeitsweise umgewandelt werden⁸ (Beispiele: Schallplatte zu CD, Briefpost zu E-Mail).

Digitale Transformation ist hingegen umfassender und beschreibt den Wandel in allen Lebensbereichen⁹, der zu Änderungen im persönlichen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben führt.

Digital Gender Gap beschreibt die geschlechtsspezifische Lücke beim Zugang zu und bei der Nutzung von digitalen Technologien.

Der Einsatz digitaler Technologien führt verstärkt zur Nutzung von **Algorithmen (Verarbeitungsvorschriften)**, die den Alltag mitbestimmen, sei es bei der Vergabe von Krediten oder Studienplätzen, der Vorauswahl von Bewerbungen oder im Rahmen der medizinischen Diagnostik oder der präventiven Polizeiarbeit¹⁰.

Systeme der **Künstlichen Intelligenz (KI)** umfassen spezielle Algorithmen und Regeln, die die Fähigkeit besitzen, zu lernen und mit Unsicherheit und unvollständigen Informationen umzugehen.

Den in diesem Forderungspapier dargestellten Themenkomplexen Bildung 4.0, Arbeit 4.0 und Kommunikation im digitalen Raum ist die wachsende Bedeutung von Algorithmen und Künstlicher Intelligenz gemein. Der fortgesetzte Einsatz digitaler Technologien in allen Lebensbereichen bedeutet, dass die dafür notwendige Nutzung von Algorithmen (Verarbeitungsvorschriften) den Alltag mitbestimmen. Aufgrund ihrer Wirkmächtigkeit muss dafür Sorge getragen werden, dass Verarbeitungsvorschriften Mindeststandards einhalten und jegliche Form von Diskriminierung nach Geschlecht ausgeschlossen wird. Ähnliche Anforderungen werden aus frauenpolitischer Perspektive an Systeme der Künstlichen Intelligenz (KI) gestellt, da deren spezielle Algorithmen und Regeln die Fähigkeit besitzen, zu lernen, mit Unsicherheit und unvollständigen Informationen umzugehen und neue Problemlösungsstrategien eigenständig zu entwickeln. Aufgrund dieser Komplexität muss der Entwicklung der KI große Aufmerksamkeit beigemessen werden, damit Diskriminierungen nach Geschlecht verhindert bzw. abgebaut werden. Der Deutsche Frauenrat stellt folgende Forderungen an die Bundesregierung für eine geschlechtergerechte Nutzung und Gestaltung der neuen Technologien und ihre Auswirkungen auf Bildung, Arbeit und Kommunikation in der digitalen Transformation.

⁸ Digital Magazin (2018), <https://digital-magazin.de/digitalisierung-definition/> (abgerufen am 28.02.2019)

⁹ Gründerszene Lexikon. *Digitale Transformation*. <https://www.gruenderszene.de/lexikon/begriffe/digitale-transformation?interstitial> (abgerufen am 03.05.2019)

¹⁰ Mohabbat, K.R., Thapa, B., Parycek, P. (Hrsg.) (2018). *(Un)Berechenbar? Algorithmen und Automatisierung in Staat und Gesellschaft*. Berlin: Kompetenzzentrum Öffentliche IT

Der Deutsche Frauenrat fordert

/// Algorithmen und KI-Anwendungen sind so zu gestalten, dass jegliche Diskriminierungen von Frauen in all ihrer Vielfalt auszuschließen sind. Dies muss nachprüfbar sein.

/// In allen Stufen der Entwicklung von Algorithmen und KI-Anwendungen sind Frauenperspektiven gleichberechtigt einzubeziehen.

/// Es ist Forschung zu fördern, die Geschlechterungleichheiten und intersektionale Diskriminierung durch den Einsatz von Algorithmen und KI erkennt. Daraus müssen konsequent Richtlinien für die geschlechtergerechte Entwicklung und Anwendung formuliert werden, die Frauen in ihrer Diversität erkennen und erreichen.

/// Die Bundesregierung muss Unternehmen auffordern, ethisch verantwortungsvolle und diskriminierungsfreie Gestaltung und Nutzung von Algorithmen zu gewährleisten.

///////// BILDUNG 4.0

Dem Thema Bildung kommt im digitalen Transformationsprozess eine Schlüsselposition zu. Bildung ist sowohl Voraussetzung und Notwendigkeit als auch Instrument, um den Wandel aktiv zu gestalten. Bildung umfasst dabei alle gesellschaftlichen Gruppierungen und Geschlechter, alle Lebenszyklen sowie Bildungswege – bei frühkindlicher Bildung beginnend, über alle fachlichen und akademischen Ausbildungswege – und schließt auch das lebenslange Lernen ein.

Bildung 4.0 schafft eine starke Wissensgesellschaft, befähigt Mädchen und Jungen, Frauen und Männer zur Teilhabe an der Wissensgesellschaft und leistet einen nachhaltigen Beitrag zur ökonomischen Prosperität und zur Stärkung der Demokratie. Gleichwohl ergeben sich im Bildungskontext spezifische mädchen- und frauenpolitische Erfordernisse, um bereits bestehende Geschlechterungleichheiten nicht zu verstärken und Defizite aus frauenpolitischer Sicht abzubauen.

/////////
Bildung ist sowohl Voraussetzung und Notwendigkeit als auch Instrument, um den Wandel aktiv zu gestalten.



Bildung 4.0 wird als interdisziplinäres Bildungskonzept in einer digital vernetzten Welt verstanden, das technologische, anwendungsbezogene und gesellschaftlich-kulturelle Perspektiven adressiert und Technologiekompetenz, Anwendungskompetenz, soziale und kulturell-ethische Kompetenzen fokussiert.

Mit der Nutzung jeglicher Formen **digitaler Technologien** spielt die **digitale Kompetenz** eine entscheidende Rolle. Sie besteht im sicheren und kritischen Umgang mit den digitalen Technologien, die für Information, Kommunikation und Problemlösungsstrategien in allen Lebensbereichen genutzt werden¹¹.

/////////
Wer einer digitalen Spaltung zwischen Frauen und Männern entgegenwirken will, muss dem Zusammenhang von Digitalisierung und Geschlecht in der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte Raum geben.

¹¹ School Education Gateway. Digitale Kompetenz: Die im 21. Jahrhundert unerlässliche Fertigkeit für Lehrende und Lernende, <https://www.schooleducationgateway.eu/de/pub/resources/tutorials/digital-competence-the-vital.htm> (abgerufen am 03.05.2019)

FRÜHKINDLICHE UND SCHULISCHE BILDUNG

Geschlechterstereotype Muster setzen schon sehr früh und im familiären Umfeld ein und schreiben Mädchen und Jungen unterschiedliche Kompetenzen und Stärken zu. Deshalb sind bereits in Kindertagesstätten Bildungsziele zu setzen, die sowohl die kindliche Neugier nutzen als auch Konzepte zur Verfügung stellen, die das Ausbilden und Manifestieren von Geschlechter- und Rollenstereotypen verhindern. Hierzu zählt unter anderem, dass alle Kinder altersgerecht den Umgang mit digitalen Technologien erlernen, da sie von früh an in ihrem Umfeld digitale Technik erleben.

Die Gestaltung der Digitalisierung in unserem Bildungssystem liegt im Verantwortungsbereich vieler Akteur*innen. Mit dem „DigitalPakt Schule“ wird der Bund den Ausbau einer flächendeckenden, leistungsfähigen digitalen Lerninfrastruktur unterstützen. Zugleich sichern die Länder die inhaltliche Ausgestaltung des Bildungssystems durch pädagogische Konzepte (Digitalisierungskonzepte). Eine verstärkte Fokussierung auf das Vermitteln von mathematisch-naturwissenschaftlichen und informatischen Kompetenzen ist Voraussetzung für das Verständnis komplexer technischer und technologischer Zusammenhänge und die gestaltende Mitwirkung in allen Wissensbereichen. Von entscheidender Bedeutung für ein geschlechtergerechtes Bildungssystem ist die Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte. Wer einer digitalen Spaltung zwischen Frauen und Männern entgegenwirken will, muss dem Zusammenhang von Digitalisierung und

Geschlecht in der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte Raum geben. Aber in der 2020 beginnenden zusätzlichen Förderrunde des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Qualitäts-offensive Lehrerbildung“ mit den Schwerpunkten „Digitalisierung in der Lehrerbildung“ und „Lehrerbildung für die beruflichen Schulen“ wird das Thema Gender nicht hervorgehoben¹².

////////////////////////////////////
Bereits in Kindertages-
stätten sind Bildungsziele
zu setzen, die sowohl die
kindliche Neugier nutzen als
auch Konzepte zur Verfü-
gung stellen, die das Ausbil-
den und Manifestieren von
Geschlechter- und Rollen-
stereotypen verhindern.

¹² Bundesministerium der Justiz und für Verbraucher-
schutz (Hrsg.) (2018). Richtlinie zur Förderung von
Projekten in der „Qualitäts-offensive Lehrerbildung“ mit
den Schwerpunkten „Digitalisierung in der Lehrerbildung“
und/oder „Lehrerbildung für die beruflichen Schulen“ In:
Bundesanzeiger. BAnz AT 19.11.2018 B4 https://www.qualitaetsoffensive-lehrerbildung.de/files/BMBF-F%c3%b6r-derlinie_Digitalisierung-BeruflicheBildung.pdf (abgerufen
am 28.04.2019)

Der Deutsche Frauenrat fordert

/// Für alle Kinder, Jugendliche und Heranwachsende, insbesondere Mädchen, ist gleichermaßen der Zugang zu digitalem Wissen sicherzustellen. Sie sollen bestärkt werden, umfassende digitale Kompetenzen zu erwerben, da diese im weiteren Lebensverlauf Einfluss auf die Berufswahl haben sowie Karrierewege und finanzielle Selbstständigkeit sichern.

/// Pädagogische Digitalisierungskonzepte müssen so entwickelt werden, dass die Geschlechterperspektive integraler Bestandteil ist.

/// Über die in den Bundesländern vorhandenen Zulassungsverfahren für Lehr- und Lernmittel ist die geschlechtergerechte Qualität aller Lernmaterialien zu sichern.

/// Die Vermittlung von mathematisch-naturwissenschaftlichen und informatischen Kompetenzen muss auch unter der Zielperspektive erfolgen, die Potenziale aller Mädchen im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) besser auszuschöpfen.

/// Das Thema Digitalisierung und Geschlecht muss sowohl für Bildung und Fortbildung im Lehramt als auch in die Aus- und Weiterbildung von Erzieher*innen integriert werden.

/// Im schulischen Umfeld ist über mehrere Jahrgangsstufen hinweg eine gendersensible Studien- und Berufsberatung notwendig, die geschlechtsspezifischen und intersektionalen Stereotypen bei der Berufswahl entgegenwirkt. Dafür bedarf es einer entsprechenden Auswahl von externen Trainerinnen und Trainern.

/// Zur Professionalisierung der Lerninfrastrukturen an den Schulen müssen hauptverantwortliche IT-Beauftragte eingestellt werden, die die Lehrkräfte entsprechend ihrer Fachspezifik technisch unterstützen. Dadurch können sich die Lehrkräfte auf ihre pädagogisch-didaktischen Aufgaben konzentrieren und für alle Mädchen und Jungen gleichermaßen in allen Fächern einen guten Unterricht unter Einbeziehung digitaler Technologien durchführen.

BERUFLICHE AUSBILDUNG

Geschlechterstereotype beeinflussen Bildungsbiografien, die wiederum auf gesellschaftliche Anerkennung und ökonomische Teilhabe rückwirken. Die digitale Transformation bietet die Chance, das Zusammenwirken von Berufsbild, Berufsalltag und Berufsschule zu reformieren – in allen Berufsfeldern. Branchenübergreifend werden für alle Berufsfelder umfassende, digitale und technische Kompetenzen benötigt und künftig vorausgesetzt. Die Geschlechterperspektive ist daher bei der Planung und Gestaltung von Wissensvermittlung und Wissenserwerb in der Berufsausbildung notwendigerweise zu beachten.

////////////////////////////////////
Die digitale Transforma-
tion bietet die Chance,
das Zusammenwirken von
Berufsbild, Berufsalltag und
Berufsschule zu reformieren
– in allen Berufsfeldern.

Der Deutsche Frauenrat fordert

- /// Berufliche Beratungsangebote müssen in allen zuständigen Strukturen geschlechtersensibel in Bezug auf Tätigkeiten, Berufe und Voraussetzungen im Kontext der digitalen Entwicklung ausgestaltet sein. Sie sind regelmäßig zu überprüfen, zu aktualisieren und barrierefrei zu gestalten.
- /// Berufsbildungsangebote sind im Zuge digitaler Weiterentwicklungen unvoreingenommen und geschlechtersensibel in Bezug auf Tätigkeiten, Berufe, Kompetenzen und Chancen zu gestalten.
- /// Tätigkeitsprofile von Berufen müssen unter Vermeidung von Geschlechterstereotypen beschrieben werden. So sind für duale und schulische Berufsbildungswege, digitale Kompetenzen branchenunabhängig darzulegen.
- /// Eine gezielte Ansprache ist notwendig, um Mädchen und Frauen für MINT-Berufe in der Berufsausbildung zu gewinnen.

- /// Die Ausbildungsbedingungen in MINT-Berufen müssen daraufhin überprüft werden, ob sie sich für Mädchen und Frauen sowie Jungen und Männer unterschiedlich darstellen, um einen diskriminierungsfreien Umgang mit weiblichen Auszubildenden sicherzustellen.
- /// Die geschlechtergerechte Perspektive ist für die überbetriebliche Berufsausbildung zu berücksichtigen und muss z. B. im Sonderprogramm „Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten“ (ÜBS) integriert werden.

AKADEMISCHE BILDUNG

Digitalisierung und digitale Transformation betreffen grundsätzlich alle Studiengänge von den Geistes- und Sozialwissenschaften bis zu den Ingenieurwissenschaften und der Informatik selbst und beeinflussen alle Institutionen der akademischen Bildung. Um ihren geringen Anteil an den Studierenden in MINT-Fächern zu erhöhen, muss das Interesse junger Frauen insgesamt gesteigert und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in diesem Bereich gefördert werden. Darüber hinaus kann Digitalisierung in der Lehre genutzt werden, die universitäre Ausbildung durch flexible Angebote entsprechend eigener Lebensplanung individueller zu gestalten.

////////////////////
Digitalisierung und digitale Transformation betreffen grundsätzlich alle Studiengänge von den Geistes- und Sozialwissenschaften bis zu den Ingenieurwissenschaften und der Informatik selbst und beeinflussen alle Institutionen der akademischen Bildung

Der Deutsche Frauenrat fordert

- /// Akademische Einrichtungen sind aufgefordert, ihre Studienangebote regelmäßig zu überprüfen. Hierbei ist zu klären, ob die Studiengangs- und Qualifikationsziele vor dem Hintergrund der Geschlechtergerechtigkeit und der digitalen Transformation anzupassen sind, welche Folgen für die einzelnen Berufsfelder bestehen, welche Kompetenzen für den Umgang mit der digitalen Transformation auf technischer, organisatorischer und sozialer Ebene zu vermitteln sind und ob hieraus Änderungen für die Studiengänge oder ganz neue Studiengänge resultieren.
- /// Die Curricula sind in allen Studiengängen um die notwendigen Lehrinhalte zur digitalen Transformation zu ergänzen. Aufgrund der Geschwindigkeit des digitalen Wandels ist ihre regelmäßige Überprüfung, Überarbeitung und Weiterentwicklung in kurzen Zeitabständen erforderlich.
- /// Einführungswochen an den Hochschulen und MINT-Orientierungsstudiengänge müssen verstärkt auch Frauenperspektiven in den Blick nehmen.

/// Gremien und Arbeitsgruppen zur Digitalisierung und digitalen Transformation sind in den Hochschulen geschlechtergerecht zu besetzen.

/// Hochschullehrer*innen und Dozent*innen müssen sich fortlaufend mit aktuellen Erkenntnissen der Digitalisierung und digitalen Transformation, auch unter Einbeziehung der intersektionalen Geschlechterperspektive, in ihren Fachbereichen auseinandersetzen.

/// Für die akademische Ausbildung sind zur Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung flexible Zugänge und individualisierte Studiengänge zu fördern. Durch beispielsweise Blended-Learning-Angebote, der Verknüpfung von Online-Lehrangeboten und Präsenzlehre an den Hochschulen, kann die Reichweite von Lehrangeboten verbessert werden.

WEITERBILDUNG UND LEBENSLANGES LERNEN

Die öffentlich verantwortete Weiterbildung unterliegt geringen rechtlichen Vorgaben bezüglich der Qualifikationsvoraussetzungen der Lehrenden, der Prüfungsanforderungen, der Abschlüsse und der Curricula. Zugleich steigt durch die Digitalisierung und die digitale Transformation die Notwendigkeit für lebenslanges Lernen der einzelnen Menschen, aber gleichzeitig auch die Notwendigkeit, den Weiterbildungsbedarf in der Bildungsbiografie zu berücksichtigen.

////////////////////
Zugleich steigt durch die Digitalisierung und die digitale Transformation die Notwendigkeit für lebenslanges Lernen.

Der Deutsche Frauenrat fordert

/// Lebenslanges Lernen muss (frauen-) politisch aufgewertet werden.

/// Öffentlich verantwortete Bildung muss Konzepte und Initiativen für Frauen in allen Lebensphasen und in ihrer Vielfalt – auch beim Berufswiedereinstieg – entwickeln. Ferner sollen Angebote vorgehalten werden, die den Zugang zu digitalen Technologien ermöglichen und somit die Teilhabe an der digitalen Entwicklung durch Befähigung, Nutzung und Gestaltung fördern.

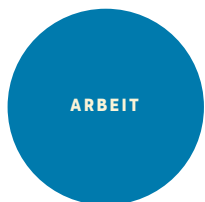
/// Die Implementierung einer bundeseinheitlichen Regelung zur Bildungsfreistellung ist notwendig, damit Frauen ein verbindliches Instrument besitzen, einen Anspruch auf Weiterbildung und lebenslanges Lernen durchzusetzen.

////////// ARBEIT 4.0

Der digitale Wandel führt zu großen Veränderungen in der Arbeitswelt mit unmittelbaren Auswirkungen auf die Beschäftigten¹³. Die Arbeits- und Lebensrealitäten verändern sich durch den Einzug des Digitalen über alle Branchen, Berufe und Tätigkeiten hinweg. Zentrale Aufgabe der Politik und der Unternehmen ist es, allen Menschen eine Teilhabe an guter Erwerbsarbeit zu ermöglichen, d. h. die Potenziale der Digitalisierung zu nutzen und ihre Risiken zu minimieren. Denn die digitale Transformation ist ein Prozess, der von Menschen verantwortet wird und politisch gestaltbar ist.

Auf arbeitsmarktpolitischer Ebene müssen die Auswirkungen der digitalen Transformation auf die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes in den Debatten um Arbeit 4.0 sowie um die Zukunft der Arbeit stärker frauenpolitisch diskutiert werden. Auf betrieblicher Ebene gilt es, die Geschlechterdiskriminierung in den Blick zu nehmen. Gleiches gilt für die Herausforderungen, die sich durch digitalisierungsgetriebene Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse ergeben.

¹³ Welp, Brosi & Schwarzmüller (2018). *Digital Work Design: Die Big Five für Arbeit, Führung und Organisation im digitalen Zeitalter*. Campus: Frankfurt, New York.



Laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales knüpft **Arbeit 4.0** an die aktuelle Diskussion über die **vierte industrielle Revolution** an und rückt die Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse ins Zentrum. Arbeiten 4.0 wird vernetzter, digitaler und flexibler sein.¹⁴ Die Zukunft der Arbeit wird vor allem von der gesellschaftlichen Perspektive auf diese technische Entwicklung abhängen.

Unter dem Begriff **Zukunft der Arbeit** werden insbesondere Chancen und Risiken diskutiert und erörtert, die sich bei zunehmender Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Mensch-Maschine-Interaktionen und den daraus neu entstehenden Arbeitsformen, sozialen Sicherungssystemen, Berufsfeldern und Arbeitsmarktentwicklungen ergeben und ergeben können. Hierzu gehört auch die Frage der geschlechtergerechten Arbeitswelt.

¹⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Arbeiten 4.0: Arbeit weiter denken. <https://www.arbeitenviernull.de/dialogprozess/gruenbuch/arbeiten-40.html> (abgerufen am 28.04.2019)

BESCHÄFTIGUNGS-PERSPEKTIVEN

In Deutschland ist der Arbeitsmarkt nach wie vor zwischen den Geschlechtern stark segregiert. Dadurch wirkt sich die digitale Transformation unterschiedlich auf Frauen und Männer aus: Frauendominierte Berufssegmente wie kaufmännische und administrative Tätigkeiten haben ein hohes Substituierbarkeitspotenzial¹⁵ und könnten künftig von Computern ausgeführt werden, wohingegen personenbezogene Dienstleistungen aufgrund des demografischen Wandels und der steigenden Nachfrage nach Pflege- und Kinderbetreuung sichere Beschäftigungsperspektiven aufweisen. Gleichzeitig werden für Berufsfelder im Bereich MINT durch die digitale Transformation positive Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven prognostiziert. In diesen Berufen sind Frauen trotz vieler Bemühungen unterrepräsentiert. Um einer Verschärfung der Segregation vorzubeugen bzw. sie zu überwinden, ist der Digitalisierungsprozess geschlechterpolitisch zu gestalten.

Daneben entstehen neue Arbeitsstrukturen durch digitale Plattformen. Mit ihnen werden sowohl „analoge“ Dienstleistungen, wie beispielsweise haushaltsnahe Dienstleistungen, effizienter, flexibler und zielgerichteter angeboten als auch digitale Arbeitsaufträge über Internet-Plattformen, wie beispielsweise beim Crowdfunding, vergeben. Den neuen Arbeitsformen ist gemein,

¹⁵ Dengler, K., Matthes, B. (2016). Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale nach Geschlecht. IAB, http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1624.pdf (abgerufen am 2.04.2019)

Der Deutsche Frauenrat fordert

- /// Für eine geschlechtergerechte Berufsorientierung und Beratung müssen Informationen zur langfristigen Arbeitsmarkt- und Einkommensperspektive zur Verfügung stehen und kritisch vermittelt werden.
- / Mädchen und Frauen müssen über die Perspektiven von Berufen und Branchen, insbesondere zu den Aspekten Verdienst, Karrierechancen sowie Zukunftsfähigkeit informiert werden. Hierfür müssen die Empfehlungen des MINT-Paktes umgehend umgesetzt werden.
- / In der Berufsberatung müssen Geschlechterstereotype abgebaut werden, damit Mädchen und Frauen gleichberechtigt Informationen und Einblicke in zukunftsfähige Berufe, die in der Technik, IT und Industrie verankert sind, erhalten.
- / Berufsinformationen müssen an aktuelle Veränderungen in den Berufen angepasst werden, leicht erreichbar, barrierefrei, verständlich und geschlechtersensibel sein.

dass die Leistung erbringenden Personen ein geringes, nicht berechenbares Einkommen erzielen und in sozial nicht abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse oder eine prekäre Selbstständigkeit gedrängt werden. Derzeit agieren Plattformbetreiber lediglich als Vermittler der Leistungserbringung und übernehmen keine Arbeitgeberpflichten, so dass auch die unternehmerischen Risiken auf die die Leistung erbringenden Personen übergehen.

Auf betrieblicher Ebene besteht in der Personalauswahl die Gefahr, dass sich die Normierung von algorithmusbasierten Auswahlverfahren an männlichen Berufsbiografien orientiert und dadurch sich fortschreibende Diskriminierungspotenziale für Frauen und abweichende Biografien entstehen.

////////////////////
Den neuen Arbeitsformen ist gemein, dass die Leistung erbringenden Personen ein geringes, nicht berechenbares Einkommen erzielen und in sozial nicht abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse oder eine prekäre Selbstständigkeit gedrängt werden.

/// Es bedarf der Erforschung der arbeits- und sozialrechtlichen Stellung von (Solo-)Selbstständigen sowie der Analyse ihrer Beschäftigungsperspektive und die Auswirkungen auf den Zugang zu existenzsichernden und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen für Frauen.

/// Auswahlkriterien und Algorithmen der verwendeten Software in der Personalrekrutierung und -entwicklung müssen unterschiedliche Fähigkeiten, Perspektiven und Biografien berücksichtigen und diskriminierungsfrei und nachprüfbar sein.

/// Arbeitsmarktanalysen müssen Erwerbsbiografien von Frauen, die häufig durch ein geringes Arbeitsvolumen, Unterbrechungen und Familienverantwortung geprägt sind, stärker berücksichtigen.

/// Die Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit und Forschungseinrichtungen müssen Effekte der digitalen Transformation auf die Erwerbsrealität von Frauen darstellen, um weitere gleichstellungspolitische Handlungsbedarfe identifizieren zu können. Dies umfasst auch Forschungsaufträge zu den Auswirkungen auf Frauen in allen Lebenslagen.

/// Die Effekte der digitalen Transformation auf die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern müssen herausgearbeitet werden

/// Digitalisierungsbedingte Veränderungen der Berufsfelder von Frauen sind qualitativ und quantitativ zu validieren.

BERUFLICHE WEITERBILDUNG

Frauen nehmen seltener an betrieblichen Weiterbildungen teil als Männer ¹⁶. Hier muss arbeitsmarkt- und bildungspolitisch gegengesteuert werden, um die bereits vorhandene Schieflage für Entwicklungs-, Teilhabe- und Aufstiegschancen von Frauen am Arbeitsmarkt unter den Bedingungen der Digitalisierung und der digitalen Transformation nicht weiter fortzuschreiben.

////////////////////////////////////
Die Schieflage für Entwicklungs-, Teilhabe und Aufstiegschancen von Frauen am Arbeitsmarkt darf unter den Bedingungen der digitalen Transformation nicht fortgeschrieben werden.

¹⁶ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018

Der Deutsche Frauenrat fordert

/// Mit Mitteln des Bundes und der Bundesagentur für Arbeit zur Fort- und Weiterbildung finanzierte Maßnahmen sind in Abstimmung mit Angeboten der Länder gezielt für die Qualifizierung von Frauen einzusetzen, z. B. durch geschlechtergerechte Haushaltsführungen.

/// Die Möglichkeiten der Übernahme der Weiterbildungskosten von Arbeitnehmer*innen müssen gezielt für gleichstellungspolitische Frauenförderung genutzt und in den Zielen der Bundesagentur für Arbeit ausdrücklich verankert werden.

/// In der Berufsberatung sind die Risiken der zukünftigen Substituierbarkeit des gewählten Beschäftigungsfeldes für Frauen darzustellen.

/// Algorithmen, die für die Unterstützung der Beratungstätigkeit eingesetzt werden, müssen diskriminierungsfrei und nachprüfbar sein.

/// Beratung und Weiterbildungsmaßnahmen zu digitalisierungsbedingten Veränderungen müssen auch für erwerbslose Frauen, auch wenn sie nicht im Leistungsbezug nach SGB II/III sind, gelten.

/// Durch ein verpflichtendes Monitoring muss festgestellt werden, inwiefern sich der Zugang zu verschiedenen betrieblichen Weiterbildungen zwischen Frauen und Männern unterscheidet, insbesondere mit Blick auf die Sicherung der Erwerbsperspektive und Aufstiegsmöglichkeiten. Zudem muss sichergestellt werden, dass Frauen gleichermaßen wie Männer an Weiterbildungsangeboten teilnehmen können.

/// Im Rahmen betrieblicher Weiterbildung müssen Frauen und Männer quantitativ und qualitativ gleichberechtigt gefördert werden. Arbeitgeber*innen sollen verbindliche Regelungen schaffen, die Frauen für den Arbeitsplatz angemessene und für die Digitalisierung relevante (betriebliche) Fort- und Weiterbildungen ermöglichen.

/// Weiterbildungsangebote müssen künftig so ausgestaltet sein, dass sie unabhängig von Arbeitsort, Arbeitszeit und Arbeitslage (z.B. Schichtbetrieb) verfügbar und damit besser mit Familienaufgaben zu vereinbaren sind. Außerdem müssen sie allen Beschäftigten unabhängig von Voll- oder Teilzeitbeschäftigung und Qualifikationsgrad angeboten werden.

FÜHRUNG UND GRÜNDUNG

Frauen haben im Vergleich zu Männern seltener Führungspositionen inne und gründen seltener Unternehmen, insbesondere im technischen Bereich¹⁷. Bei Start-up-Gründungen ist der Frauenanteil noch geringer¹⁸. Die digitale Transformation und die damit einhergehenden Veränderungen der Arbeitsformen können als Treiber für eine gerechte Verteilung von Frauen und Männern in Führungspositionen genutzt werden und neue Zugangsmöglichkeiten zur Gründung bereitstellen.

////////////////////
Die digitale Transformation und die damit einhergehenden Veränderungen der Arbeitsformen können als Treiber für eine gerechte Verteilung von Frauen und Männern in Führungspositionen genutzt werden

¹⁷ KfW Bankengruppe (Hrsg.). KfW Gründungsmonitor 2018, <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr%C3%BCndungsmonitor/KfW-Gruendungsmonitor-2018-Tabellenband.pdf> (abgerufen am 03.05.2019)

¹⁸ Bundesverband Deutsche Startups e.V. (2018). Deutscher Startup Monitor 2018. <https://deutscherstartupmonitor.de/fileadmin/dsm/dsm-18/files/Deutscher%20Startup%20Monitor%202018.pdf> (abgerufen am 03.05.2019)

Der Deutsche Frauenrat fordert

/// Vorherrschende Karriere- und Führungspraktiken müssen in Frage gestellt werden, um die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und die Präsenz von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

/// Berufliche Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern müssen im Kontext der digitalen Transformation von betrieblichen Präsenzanforderungen getrennt werden.

/// Unterstützende Beratungs- und Förderangebote für Frauen zu Unternehmensgründungen in allen Branchen, auch im Dienstleistungsbereich, sind notwendig. Hierzu bedarf es frauenfördernder Rahmenbedingungen, wie einer gezielten Unterstützung von Teilzeitgründungen, flächendeckender frauenspezifischer Beratungsangebote, Kampagnen mit erfolgreichen Unternehmer*innen als Role-Models und Gründer*innenzentren mit Workspaces für Gründer*innen; gerade auch für Start-up-Unternehmen.

/// Für Investor*innen müssen Anreize geschaffen werden, proaktiv Geschlechterfaktoren in Investitionsanalysen und Entscheidungsprozesse zu integrieren, um Gründungen von Frauen im Bereich der Digitalisierung zu fördern.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ermöglichen zunehmend Arbeiten unabhängig von räumlicher und zeitlicher Präsenz am Arbeitsplatz. Mobile Arbeitsformen können die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den beruflichen Erfolg erleichtern und die partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit vorantreiben. Solange die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wesentlichen in Erwerbsbiografien von Frauen verhandelt wird, führt der Einsatz von IKT oftmals dazu, dass die klassische Doppelbelastung bei Frauen verbleibt und nicht gleichmäßig auf die Geschlechter verteilt wird¹⁹. Die Erwartung, dass die digitale Transformation die Vereinbarkeitsituation von selbst löst, muss kritisch hinterfragt werden. Es bedarf vielmehr der Etablierung gesetzlicher und geeigneter betrieblicher Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Beschäftigten mit Familienverantwortung.

¹⁹ Lott, Y. (2019). Weniger Arbeit, mehr Freizeit? WSI Report Nr. 47, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf (abgerufen am 12.03.2019)

////////////////////
Die Erwartung, dass die digitale Transformation die Vereinbarkeitssituation von selbst löst, muss kritisch hinterfragt werden.

Der Deutsche Frauenrat fordert

- /// Gesetzliche, tarifliche und betriebliche (Arbeitsschutz-)Regelungen und Standards zu mobiler Erwerbsarbeit und neuen Arbeitsformen müssen eingeführt werden.
- / Es muss ein wirksamer und allgemeinverbindlicher Schutz etabliert werden, der einer Entgrenzung durch mobile Arbeit entgegenwirkt.
- / Allgemeingültige Standards für Homeoffice und mobiles Arbeiten müssen geschaffen werden. Das Prinzip der Freiwilligkeit muss bewahrt werden.
- / Betriebe müssen IKT-gestützte Arbeitsmittel geschlechtergerecht zur Verfügung stellen. Frauen müssen ebenso wie die betriebliche Interessenvertretung bei der Entwicklung, Etablierung und Überprüfung mobiler Arbeitsformen und Arbeitsprozessen konsequent vor Ort beteiligt werden.
- /// Eine Diskussion über die Verkürzung der Regelarbeitszeit ist mit Blick auf die prognostizierten Produktivitätssteigerungen in Unternehmen und neu gewonnenen Zeitressourcen durch den Einsatz digitaler Mittel voranzutreiben.

- /// Geschlechtergerechte Arbeitsplatzkonzepte müssen betrieblich gefördert und ausgebaut werden. Dazu gehört, dass die Möglichkeit flexiblen Arbeitens mit Hilfe von IKT für Frauen und Männer in der Familienphase und mit Pflegeverantwortung zur Normalität wird und darüber hinaus für alle Lebenslagen und Altersgruppen ein flexibles Arbeiten hinsichtlich Ort und Zeit gefördert wird.
- /// Forschungsaufträge mit langfristigen Beobachtungsreihen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei ansteigendem Einsatz von IKT müssen vergeben werden. Untersuchungen zu Auswirkungen auf die existenzsichernden Beschäftigungsverhältnisse, die erlebte Arbeitszeitbelastung, die Aufstiegsmöglichkeiten und entsprechenden Veränderungen durch die digitale Transformation sind notwendig.

//////////////////// KOMMUNIKATION IM DIGITALEN RAUM

Die Kommunikation im digitalen Raum ist ein interaktiver Prozess des Erstellens, Austauschens und Teilens von Informationen²⁰. Auf Onlineplattformen besteht für alle Nutzer*innen die Chance, sich selbst zu präsentieren, eigene Interessen und Themen zu diskutieren. Auch sind soziale Medien aus der Konzeption von Kampagnen, Wahlkämpfen und zivilgesellschaftlichen Initiativen nicht mehr wegzudenken. Im Nutzungsverhalten sozialer Medien lassen sich Unterschiede zwischen Männern und Frauen beobachten: Während Männer Onlineplattformen intensiv zur politischen Meinungsbildung nutzen, sind Frauen bei digitalen Diskussionen weniger sichtbar, obwohl sie soziale Netzwerke häufiger nutzen als Männer. Durch ihre stärker sichtbaren Aktivitäten prägen Männer den digitalen Diskurs.

Die verstärkte Teilhabe von Frauen im Netz ist eine Notwendigkeit, um sie und ihre Anliegen sichtbar zu machen und somit Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Geschlechterdarstellungen auf sozialen Plattformen sind häufig

²⁰ Trepte, S., Reinecke, L. (2013). *Medienpsychologie*. Kohlhammer: Stuttgart.

an Stereotypen ausgerichtet²¹. Auch Sortieralgorithmen, die in den sozialen Medien Anwendung finden, tragen dazu bei, Geschlechtsstereotype zu reproduzieren und zu verfestigen und Diskriminierung zu befördern. Daten und Persönlichkeitsrechte in der digitalen Kommunikation sind zu schützen. Dass Frauen sich heute nicht gleich frei wie Männer durch das Netz bewegen können, ist zum Teil der Tatsache geschuldet, dass Nutzer*innen im Digitalen vermehrt Probleme und Straftatbestände der analogen Welt wie Mobbing und Stalking begegnen. Den Gesetzgebenden ist es bisher nur unzureichend gelungen, Antworten auf diese neuen Herausforderungen zu finden.

////////////////////
Auch Sortieralgorithmen, die in den sozialen Medien Anwendung finden, tragen dazu bei, Geschlechtsstereotype zu reproduzieren und zu verfestigen und Diskriminierung zu befördern.



Soziale Medien dienen der Vernetzung von Benutzer*innen und deren Kommunikation und Kooperation über das Internet.

Digitale oder auch **Cyber-Sicherheit** befasst sich laut dem Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik „mit allen Aspekten der Sicherheit in der Informations- und Kommunikationstechnik. Das Aktionsfeld der klassischen IT-Sicherheit wird dabei auf den gesamten Cyber-Raum ausgeweitet. Dieser umfasst sämtliche mit dem Internet und vergleichbaren Netzen verbundene Informationstechnik und schließt darauf basierende Kommunikation, Anwendungen, Prozesse und verarbeitete Informationen mit ein.“²²

Digitale Gewalt umfasst eine Vielzahl von Angriffsformen, die auf Herabsetzung, Rufschädigung, soziale Isolation und die Nötigung oder Erpressung eines bestimmten Verhaltens der Betroffenen abzielen²³.

Hate Speech meint übersetzt „Hassrede“ und ist eine menschenverachtende Aussage zur Abwertung von Einzelnen oder Gruppen (z.B. aufgrund des Geschlechts, der Herkunft, von Behinderungen, des Alters oder der sexuellen Orientierung).

²² Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik. Cyber Sicherheit. https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/Cyber-Sicherheit/cyber-sicherheit_node.html (abgerufen am 03.05.2019)

²³ bff: Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe in Deutschland. Infothek Digitale Gewalt. <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/digitale-gewalt-was-ist-das.html> (abgerufen am 12.03.2019)

²¹ MaLisa Stiftung (2019). Weibliche Selbstinszenierung in den neuen Medien, <https://malisastiftung.org/wp-content/uploads/Selbstinszenierung-in-den-neuen-Medien.pdf> (abgerufen am 12.03.2019)

SICHTBARKEIT, TEILHABE UND GESCHLECHTER-STEREOTYPE

Die aktive Nutzung von sozialen Netzwerken durch Frauen zieht nicht zwangsläufig eine hohe Sichtbarkeit von Frauen nach sich. Die überwiegende Zahl der Nutzer*innen ist in geschlossenen Chatgruppen aktiv und im Netz und in öffentlichen Debatten nicht sichtbar, während Männer beispielsweise den Großteil der Artikel der Wikipedia schreiben und so Content (Inhalt) im Internet erstellen²⁴. Frauen sollen zu befähigt und ermutigt werden, sich in öffentliche Debatten einzubringen, indem sie die Potenziale der digitalen Kommunikationsmöglichkeiten kennen und anwenden.

Die derzeitige Nutzung der Kommunikation auf digitalen Plattformen, in Filterblasen und in der Werbeindustrie reproduziert zudem Geschlechterstereotype und verstärkt eine Diskriminierung von Mädchen und Frauen. Eine Studie der MaLisa-Stiftung bestätigt, dass insbesondere Mädchen den Erwartungen ihrer Follower genügen wollen und sich vorwiegend gemäß der vermeintlich geschlechtsspezifischen Erwartungen präsentieren²⁵.

²⁴ Wikimedia. Wikimedia-Deutschland-Befragung 2016. https://meta.wikimedia.org/w/index.php?title=File:Analysis_Wikimedia_Germany_Editor_Survey_2016_on_Welcoming_Culture.pdf&page=5 (abgerufen am 03.05.2019)

²⁵ MaLisa Stiftung (2019). Weibliche Selbstinszenierung in den neuen Medien, <https://malisastiftung.org/wp-content/uploads/Selbstinszenierung-in-den-neuen-Medien.pdf> (abgerufen am 12.03.2019)

////////////////////
Die derzeitige Nutzung der Kommunikation auf digitalen Plattformen, in Filterblasen und in der Werbeindustrie reproduziert zudem Geschlechterstereotype und verstärkt eine Diskriminierung von Mädchen und Frauen.

Der Deutsche Frauenrat fordert

- /// Die strukturelle Verankerung von geschlechtersensibler (berufs-) schulischer Medienbildung und die Bereitstellung ausreichender Mittel zur Schulung muss sichergestellt werden.
- /// Programme und Initiativen im außerschulischen Bereich sind zu fördern, die Mädchen und Frauen in der politischen Meinungsbildung und -äußerung im Netz sichtbar machen, um den Digital Gender Gap zu schließen. Frauen und Frauenorganisationen sollen in die Gestaltung jeweiliger Bildungsprogramme einbezogen werden.
- /// Maßnahmen und Initiativen für niederschwellige Angebote, die vom Perfektionsdruck digitaler Selbstinszenierung entlasten und Mädchen und Frauen in der Entwicklung ihrer eigenen Identität unterstützen, sind zu fördern, z. B. durch digitale Mentoring-Programme.
- /// Algorithmen sozialer Netze dürfen Geschlechterstereotype und intersektionale Diskriminierungen nicht reproduzieren und müssen nachprüfbar sein.

DIGITALE SICHERHEIT UND GEWALT

Anonymität im Netz ist wichtig, weil sie Frauen schützt bzw. einen Austausch erst ermöglicht. Der Schutz persönlicher Daten im Internet spielt hierbei eine wesentliche Rolle. Das Netzwerkdurchsetzungsgesetz (NetzDG) stellt die derzeitige einzige Stärkung von Schutzrechten für von digitaler Gewalt Betroffene dar. Es verpflichtet Anbieter*innen von sozialen Netzwerken binnen 24 Stunden offensichtlich rechtswidrige Inhalte zu löschen. Die Entscheidung, was gelöscht wird und was nicht, liegt bei ihnen. Das Verfahren ist weder transparent noch gibt es eine unabhängige Kontrollinstanz, die z. B. Overblocking (Löschen von rechtlich zulässigen Kommentaren) oder Missbrauch der Meldeinstrumente oder Steuerung des Diskurses durch Trolle (d.h. provozierende Gesprächspartner*innen) verhindert. Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen und Mädchen findet nicht nur analog, sondern auch digital statt. Dabei ist digitale Gewalt ein wachsendes globales Muster, von dem überproportional Frauen und Mädchen betroffen sind. Weil digitale Gewalt nicht als solche wahrgenommen, eingeordnet und anerkannt wird, werden verfügbare rechtliche Instrumente des Strafbuches oftmals nicht umfassend im Interesse der Geschädigten genutzt. Die Bundespolitik ist durch Vereinbarungen, wie die Istanbul-Konvention des Europarates, verpflichtet, wirkungsvolle Maßnahmen zur Abschaffung psychischer und damit auch digitaler Gewalt gegen Mädchen und Frauen umzusetzen.

////////////////////////////////////
Weil digitale Gewalt nicht als solche wahrgenommen, eingeordnet und anerkannt wird, werden verfügbare rechtliche Instrumente des Strafbuches oftmals nicht umfassend im Interesse der Geschädigten genutzt.

Der Deutsche Frauenrat fordert

- /// Eine Klarnamenpflicht in sozialen Netzwerken darf nicht eingeführt werden. Ein neuer Straftatbestand zugunsten von Personen, die Opfer von digitaler Gewalt geworden sind, muss geschaffen werden. Verstöße gegen Persönlichkeitsrechte, Beleidigungen etc. im digitalen Kontext müssen juristisch genauso wie im Offline-Kontext verfolgt werden.
- /// Zum Schutz aller Frauen bei ihren Aktivitäten im Netz muss das Netzwerkdurchsetzungsgesetz novelliert werden. Es muss mehr Transparenz geschaffen werden und die Netzwerke bei ihren Löschkaktivitäten durch eine unabhängige Prüfinstanz besser kontrolliert werden.
- /// Eine Kennzeichnungspflicht für Bots, d. h. für automatisiert verbreitete Inhalte, muss eingeführt werden.
- /// Ein Arbeitsgremium der Bundesregierung mit Expert*innen aus Beratungsstellen und Zivilgesellschaft zur Entwicklung von wirksamen Maßnahmen gegen digitale Gewalt sowie eine Koordinierungsstelle für die Angebote und Projekte müssen eingerichtet und Frauen in ihrer Vielfalt an der Erstellung beteiligt werden.

/// Eine bundesweite 24/7-Kontaktstelle für von digitaler Gewalt Betroffene muss abgesichert werden. Flächendeckend müssen bestehende Beratungseinrichtungen und deren Vernetzung zum Thema „digitaler Gewalt“ gefördert werden und die Erreichbarkeit von Beratungseinrichtungen für von digitaler Gewalt Betroffenen online und vor Ort verbessert werden.

/// Digitale Gewalt gegen Mädchen und Frauen muss systematisch erfasst und beobachtet werden. In Studien zum Umfang von Netzgewalt gegen Mädchen und Frauen muss die Perspektive Betroffener einbezogen werden.

///////// AUSBLICK

Aufgrund ihrer Wirkung auf gesellschaftliche Bereiche wie Wirtschaft, Bildung, Familie, Forschung, Kunst, Kultur, Verwaltung, Gesundheitswesen, Politik, Konsum und Sport ist die digitale Transformation von höchster gesellschaftlicher Bedeutung. Themen des Bildungszugangs, des Arbeitsmarktes und der Kommunikation werden im Kontext der Digitalisierung und der digitalen Transformation jedoch weder im öffentlichen Diskurs noch in den bundespolitischen Debatten ausreichend geschlechtsspezifisch erkannt und bislang entsprechend nur unzureichend behandelt.

Das vorliegende Positionspapier will mit seinen drei gesetzten Schwerpunkten die Diskussion über die Auswirkungen der digitalen Transformation auf Lebensbereiche von Frauen in ihrer Vielfalt erweitern. Die Schwerpunkte benennen elementare Handlungsfelder, innerhalb welcher dringend Änderungen vorgenommen werden müssen, um die digitale Gegenwart und Zukunft geschlechtergerecht zu gestalten.

Es ist zu begrüßen, dass die Umsetzungsstrategie der Bundesregierung „Digitalisierung gestalten“ die Digitalisierung als Querschnittsthema aller Politikfelder anerkennt²⁶. Die Notwendigkeit für

²⁶ Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.). Digitalisierung gestalten. Umsetzungsstrategie der Bundesregierung, <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/1552758/b480703ff5182a097d7f-ba7bff752281/pdf-umsetzungsstrategie-digitalisierung-da-ta.pdf> (abgerufen am 11.04.2019)

einen geschlechterpolitischen Gestaltungsauftrag sieht die Bundesregierung jedoch nur für einige wenige Themenfelder, beispielsweise beim Schutz von Frauen und Mädchen vor digitaler Gewalt und dem MINT-Aktionsplan. Ferner findet in der „Strategie Künstliche Intelligenz“ der Bundesregierung²⁷ und der Digitalstrategie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Digitale Zukunft: Lernen. Forschen. Wissen“²⁸ ein geschlechter- oder frauenpolitischer Ansatz keine Berücksichtigung.

Der Deutsche Frauenrat sieht die Notwendigkeit zu einer umfassenderen Betrachtung und fordert die Bundespolitik auf, wie im Grundgesetz verankert, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ auch im Rahmen der Digitalisierung und der digitalen Transformation anzugehen. Weichenstellungen sind notwendig, damit Frauen die Chancen, die ihnen die Digitalisierung bietet, auch nutzen können. Hierzu braucht es die Einbeziehung aller, die von diesen gesellschaftlichen Umbrüchen betroffen sind. Als größte Lobby der Frauen in Deutschland kann kein Weg am Deutschen Frauenrat vorbeigehen.

²⁷ Die Bundesregierung. Nationale Strategie für Künstliche Intelligenz. https://www.bmbf.de/files/Nationale_KI-Strategie.pdf (abgerufen am 24.04.2019)

²⁸ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019). Die Digitalstrategie des BMBF. Digitale Zukunft: Lernen, Forschen. Wissen. https://www.bildung-forschung.digital/files/BMBF_Digitalstrategie_web.pdf (abgerufen am 25.04.2019)

/////////
Der Deutsche Frauenrat fordert die Bundespolitik auf, wie im Grundgesetz verankert, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ auch im Rahmen der Digitalisierung und der digitalen Transformation anzugehen.

//////////////// DER FACH- AUSSCHUSS

Unter Leitung von Birte Siemonsen (Business and Professional Women Germany) arbeiteten in diesem Fachausschuss Vertreterinnen aus acht Mitgliedsverbänden mit:

- /// Yvonne de Andrés (BücherFrauen)
- /// Nina Golf (Evangelische Frauen in Deutschland)
- /// Dr. Ursula Köhler (Fachgruppe Frauen und Informatik der Gesellschaft für Informatik)
- /// Ina Krauß (Journalistinnenbund)
- /// Mareike Richter (Deutscher Gewerkschaftsbund)
- /// Theresa von Bishopink (Arbeitsgemeinschaft katholischer Frauenverbände und -gruppen)
- /// Prof. Dr.-Ing. Sigrid Wenzel (VDI/ZONTA Union)
- /// Margrit Zauner (Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen)

Als Expert*innen waren Jutta Croll (Stiftung Digitale Chancen), Maren Heltsche (Digital Media Women), Dr. Britta Matthes (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) sowie Prof. Dr. Isabell Welp und Nicholas Folger von der Technischen Universität München aktiv.

Die Koordination des Fachausschusses lag bei den Referentinnen der Geschäftsstelle des Deutschen Frauenrats Dr. Bahar Haghanipour und Juliane Rosin unter Mitarbeit von Johanna Wirxel und Juliane Zinke. Das Schwerpunktthema „Digitale Transformation und die Auswirkungen auf Lebensbereiche von Frauen“ hatte eine Laufzeit von 2017 bis 2019.

Bei allen Beteiligten bedankt sich der Deutsche Frauenrat ganz herzlich für die Mitarbeit und Unterstützung.

//////////////// IMPRESSUM

Herausgeber

Deutscher Frauenrat –
Lobby der Frauen in Deutschland e. V. (DF)
Axel-Springer-Str. 54a
10117 Berlin

Verantwortlich für den Inhalt

Dr. Anja Nordmann

Redaktion

Juliane Rosin / Juliane Zinke

Lektorat

Sibille Heine / Ulrike Helwerth

Grafikdesign

kursiv Kommunikationsdesign
Katrin Schek

Druck

Conrad

Erscheinungsdatum

September 2019

Fotonachweis

Elnur / shutterstock.com (U2–1),
science photo / Adobe Stock (32–U3)

Bezug der Broschüre

Deutscher Frauenrat e. V.
Axel-Springer-Straße 54a
10117 Berlin
kontakt@frauenrat.de
www.frauenrat.de

Gefördert vom:

