

B012: Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten

Laufende Nummer: 007

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Unter den Stichworten „Industrie 4.0“ und „Digitalisierung“ wird der aktuelle technologische Fortschritt diskutiert. Das lenkt den Blick oft auf technische, männerdominierte Branchen, Berufe und Tätigkeiten. Kaum diskutiert werden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung, z. B. auf Beschäftigte in frauendominierten Berufen. Dabei ist der digitale Wandel längst kein Branchenphänomen mehr. Heute sind nahezu alle Berufe von Digitalisierungsprozessen betroffen, ein Großteil der erwerbstätigen Frauen arbeitet mit digitalen Technologien. Die Aufgabenteilung von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern sowie die Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen, Berufe und Tätigkeiten führen aber dazu, dass sich der digitale Wandel unterschiedlich auf weibliche und männliche Beschäftigte auswirkt.

Damit Frauen die Chancen der Digitalisierung nutzen können, wollen wir die digitale Zukunft geschlechtergerecht gestalten: **Gute Arbeit 4.0 für alle!** Wird der digitale Wandel im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beeinflusst, eröffnet er Chancen für die gerechte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, klassische Rollenbilder können aufgebrochen und Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern beseitigt werden: **Gute Arbeit 4.0 geht nur mit Gleichberechtigung 4.0!**

I. GESCHLECHTERGERECHTE BILDUNG IN DER DIGITALEN WELT

Digitalkompetenz geschlechtergerecht vermitteln

Digitalkompetenz wird in der zukünftigen Arbeitswelt entscheidend sein. Sie muss geschlechtergerecht vermittelt werden. Deshalb fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund von den Gesetzgebern auf Bundes- und Landesebene:

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

MINT-Interesse von Frauen fördern

Berufe in der IT-Industrie und dem Ingenieurwesen gewinnen durch den digitalen Wandel an Bedeutung. Frauen können diese Chancen nutzen und ihre Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten verbessern. Doch trotz eines langsam steigenden Frauenanteils in den MINT-Fächern entscheiden sich Frauen deutlich seltener für ein Studium im Bereich Maschinenbau,

Elektrotechnik, Wirtschaftsinformatik oder Wirtschaftsingenieurwesen. Auch in nicht-akademischen MINT-Berufen sind Frauen unterrepräsentiert. Entscheiden sich junge Frauen für einen MINT-Beruf, sind die Arbeitsbedingungen und die Unternehmenskultur entscheidend für den erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von den Gesetzgebern auf Landesebene,

- das MINT-Interesse von Mädchen und jungen Frauen in Kindergärten und Schule stärker zu fördern.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber und von bildungspolitischen Akteurinnen und Akteuren auf Bundesebene,

- sich einzusetzen für eine umfassende Berufsorientierung, die eine Aufklärung über Beschäftigungssicherheit, Einkommenschancen und Aufstiegsmöglichkeiten mit einschließt und frei ist von Rollenklischees.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,

- eine gezielte und sachkundige Ansprache zur Gewinnung junger Frauen für (zukunftsichere) MINT- Berufe sowohl im akademischen als auch im nicht-akademischen Bereich.
- den Ablauf von Bewerbungsverfahren vom ersten Motivationsschreiben bis zur Einstellung geschlechterdifferenzierend zu gestalten.
- die Ausbildungsbedingungen in MINT-Berufen daraufhin zu überprüfen, ob sie sich für junge Frauen und Männer unterschiedlich darstellen, um einen diskriminierungsfreien Umgang mit weiblichen Auszubildenden sicherzustellen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von betrieblichen Interessenvertretungen,

- sich noch stärker für die Belange weiblicher Auszubildender einzusetzen und sie bei ihrer beruflichen Entwicklung gezielt zu unterstützen.

Berufsbilder weiterentwickeln, neue Berufe ergreifen

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die berufsbildungspolitischen Akteurinnen und Akteure auf,

- den künftigen Bedarf an Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erheben.
- Zusatzqualifikationen für Digitalisierung und Vernetzung zu definieren.
- lebenslanges Lernen als Prinzip bereits in die Ausbildung zu integrieren.
- die Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder entsprechend anzupassen.

Weiterbildung stärken – für alle Beschäftigten!

Durch die Digitalisierung verändern sich Arbeitsplätze, Tätigkeitsprofile und damit auch Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten. Um De-Qualifizierung und drohendem Arbeitsplatzverlust entgegenzuwirken, müssen die beruflichen Handlungskompetenzen der Beschäftigten durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden. Die

mangelnde Vereinbarkeit von Weiterbildung mit Familienpflichten sowie der Verzicht auf die Ansprache von Teilzeitbeschäftigten führen zu einer Benachteiligung von Frauen (insbesondere Alleinerziehenden) bei Qualifizierungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,

- zielgruppengerechte Weiterbildungsangebote, die mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen (insbesondere Teilzeitarbeit) vereinbar sind.
- eine geschlechtergerechte Ansprache von Weiterbildungsangeboten.

II. ARBEITSMARKT GESCHLECHTERGERECHT GESTALTEN

Beschäftigungsperspektiven sichern

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von den verantwortlichen politischen und betrieblichen Akteurinnen und Akteuren,

- Beschäftigungsprognosen differenziert nach frauen- und männerdominierten Branchen und Berufen zu erstellen.
- unter Einbindung der Sozialpartner Maßnahmenpläne zur Umqualifizierung zu erarbeiten.
- berufliche Perspektiven in männer- und frauendominierten Berufen geschlechtergerecht zu stärken.

Personenbezogene Berufe aufwerten

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,

- die Aufwertung sozialer Berufe voranzutreiben und einer Abwärtsspirale in der Lohnentwicklung entgegenzuwirken.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,

- die Arbeitsbedingungen zu verbessern und durch die Digitalisierung frei werdende Zeitressourcen zur Qualitätsverbesserung zu nutzen.

Produktivitätssteigerung nutzen

Durch den technologischen Fortschritt angestoßene Rationalisierungsprozesse können trotz Qualifizierungsanstrengungen zu einem Beschäftigungsabbau führen. Sinkt wegen steigender Produktivität der Bedarf an Arbeitskräften, kehrt die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung zurück auf die Agenda. Davon könnten insbesondere Beschäftigte mit Familienverantwortung profitieren. In jedem Fall müssen durch die Digitalisierung erzielte Produktivitätsgewinne auch in den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit investiert werden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert,

- eine gesellschaftliche Debatte zum Verhältnis von Produktivitätssteigerungen und Arbeitsverdichtung und deren gesellschaftlichen Folgen zu verbinden mit der Frage einer fairen Verteilung von Arbeit und den erwirtschafteten Gewinnen. Dabei muss die Arbeitszeitverkürzung bei Lohn- und Personalausgleich als Option zur Vermeidung von Beschäftigungsabbau in die Digitalisierungsdebatte eingebracht werden.

Frauen in Führung – Rahmenbedingungen verbessern

Die Digitalisierung erfordert das Arbeiten in vernetzten Welten in komplexen Arbeitszusammenhängen. Damit verbunden ist eine Veränderung der Anforderungen an Führung. Führungsstile der Zukunft scheinen zunehmend durch Kooperation geprägt. Daraus entstehen nicht zwingend neue Optionen für den Aufstieg von Frauen in Führung. Vielmehr wird auch künftig der Aufstieg von Frauen keine Selbstverständlichkeit sein. Deswegen bedarf es weiterhin verbindlicher, gesetzlicher Vorgaben, um mehr Frauen in Führung zu bringen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,

- eine Weiterentwicklung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst mit dem Ziel, Frauen auf allen Hierarchieebenen in Führung zu bringen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,

- die Gestaltung von teilender Führung oder Führung in Teilzeit.
- eine Abkehr von der Präsenzkultur.

III. GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN 4.0

Mobiles Arbeiten und Home Office gestalten

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,

- die Präsenzkultur in Unternehmen aufzubrechen, damit mobiles Arbeiten nicht zum Hemmnis der beruflichen

Entwicklung wird.

- alternative Möglichkeiten, wie vereinbarkeitsfreundliche Schichtpläne, Zeitkonten, Gleitzeit usw. für Beschäftigte, die nicht oder kaum mobiles Arbeiten und Home Office nutzen können.
- Gefährdungsbeurteilungen zu Mobilem Arbeiten und Home Office durchzuführen.

Mitbestimmung ausbauen

Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsansprüche von Beschäftigten verändern sich mit dem rasanten digitalen Wandel und werden zunehmend als zentraler Schalthebel für gute Arbeit und ein gutes Leben betrachtet. Die Digitalisierung wird von den Beschäftigten umso positiver bewertet, je größer ihr Einfluss auf den Einsatz digitaler Technologien ist. Wenn durch die Digitalisierung neue Handlungsfelder für Interessenvertretungen entstehen, müssen sie mit entsprechenden Mitbestimmungsrechten ausgestattet werden. Bei unternehmensinternen Personalauswahlprozessen wird z. B. zunehmend auf die Verwendung von Algorithmen zurückgegriffen. Unter dem Stichwort „Talent Management“ werden Entscheidungen durch standardisierte Algorithmen getroffen, die häufig intransparent sind und (geschlechter-)diskriminierend wirken können. Betriebliche Interessenvertretungen sind in diesen Auswahlprozess nicht eingebunden und können damit keine Maßnahmen zur Diskriminierungsvorbeugung einleiten.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,

- eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte, um die Digitalisierung zu gestalten, insbesondere die Mitbestimmungsrechte bei Änderungen im Arbeitsablauf auszuweiten und deutlich niedrigschwelliger anwendbar zu gestalten.
- eine erzwingbare Mitbestimmung bei der Personalplanung, insbesondere bei der Verwendung von Algorithmen. Sie müssen diskriminierungsfrei und gendersensibel gestaltet sein, damit Bewerberinnen bei automatisierten Auswahlverfahren keine Nachteile erfahren.
- Initiativrechte und eine Erweiterung der Mitbestimmung bei Weiterbildung.

IV. GESCHLECHTERPERSPEKTIVE IN DER FORSCHUNG

Der Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung ist seit einigen Jahren Gegenstand der Arbeitsmarktforschung. Damit die Auswirkungen auf Beschäftigungspotenziale, Qualifizierungsbedarfe und Verwirklichungschancen erkannt und entsprechende politische Maßnahmen ergriffen werden, müssen Geschlechterfragen durchgehend berücksichtigt werden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert, die Geschlechterperspektive in folgenden Bereichen konsequent zu berücksichtigen:

- bei der Besetzung von Gremien und in der Erarbeitung von Regierungsprogrammen,
- in der Arbeitsmarktforschung und
- bei der Förderung und Vergabe von Forschungsprojekten, Professuren und Lehrstühlen. Dazu müssen klare geschlechterpolitische Anforderungen formuliert werden.