

//////////
POSITION



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 Kindertagesstätten sind 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.

¹² Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (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%b6rderlinie_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 Transformation 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 Welppe, 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 Männer¹⁶. 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.

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)



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)

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.

///////// 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-dاتا.pdf](https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/1552758/b480703ff5182a097d7f-ba7bff752281/pdf-umsetzungsstrategie-digitalisierung-dاتا.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)

/// 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.

////////////////////////////////////
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 Welpé 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:





