

Digitalisierung und Geschlecht



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



**LAND
BRANDENBURG**

Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Energie

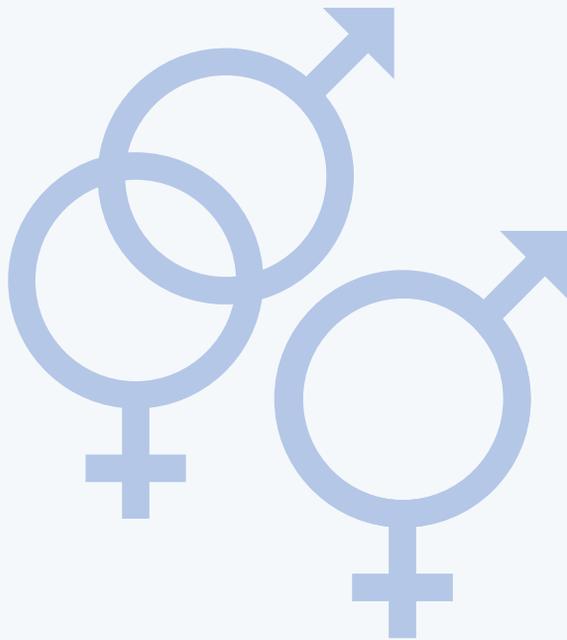


Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Digitalisierung und Geschlecht

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt und beeinflusst die Arbeitsplätze von Frauen und Männern unterschiedlich. Hintergrund ist, dass der Arbeitsmarkt in Deutschland nach wie vor stark nach Geschlecht strukturiert ist: Es gibt „Frauendomänen“ und „Männerdomänen“ in Branchen und Berufen und es gibt sehr große Unterschiede im Anteil an Führungspositionen. Zudem wird die unbezahlte Care-Arbeit vor allem von Frauen geleistet, dies erklärt zu einem Großteil, dass es überwiegend Frauen sind, die in Teilzeit arbeiten.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Chance für die Gleichstellung im Betrieb

Der digitale Wandel kann eine Chance bedeuten für mehr Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. So wird vielfach prognostiziert, dass die durch die Digitalisierung gesteigerte Flexibilität in den Arbeitsarrangements zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen kann. „New Work“ – also das hierarchiefreie, agile Arbeiten in der digitalen Arbeitswelt – könnte neue Karrierechancen für Frauen bieten. Denn New Work erfordert verstärkt weiblich konnotierte Kompetenzen wie Team- oder Kommunikationsfähigkeit.

... oder Risiko?

Es kann sich aber auch das Gegenteil ergeben: So können Berufe entfallen, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden oder es können durch die Digitalisierung „Männerberufe“ aufgewertet (mehr Verantwortung, weniger Routinetätigkeiten) und Frauenberufe abgewertet werden (stärkere Kontrolle und weniger Entscheidungsfähigkeit durch die „Mensch-Maschine-Interaktion“).



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Chancengleichheit muss gestaltet werden!

Noch ist offen, wie konkret die Digitalisierung auf die Gleichstellung in Branchen, Betrieben und Berufen wirkt. Allerdings liegt inzwischen zu den Zusammenhängen zwischen Geschlecht, technologischer Entwicklung und Arbeit 4.0 eine Reihe empirischer Studien vor.

Mehrheitsmeinung unter den Forscherinnen ist, dass die möglichen positiven Effekte der Digitalisierung auf die Gleichstellung in der Arbeitswelt sich nicht im Selbstlauf ergeben. Vielmehr muss die Gleichstellung aktiv gestaltet werden. Hierfür braucht es ein beteiligungsorientiertes Vorgehen sowie gleichstellungssensible und familienfreundliche Arbeitskulturen. Dabei kommt den Betriebsräten eine Schlüsselrolle zu: Sie müssen den Interessen von Frauen und Männern gleiche Beachtung schenken, die Beteiligung der Beschäftigten an der Gestaltung des digitalen Wandels organisieren und die betrieblichen Regelungen verhandeln.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Chancengleichheit muss gestaltet werden!

Noch ist offen, wie konkret die Digitalisierung auf die Gleichstellung in Branchen, Betrieben und Berufen wirkt. Allerdings liegt inzwischen zu den Zusammenhängen zwischen Geschlecht, technologischer Entwicklung und Arbeit 4.0 eine Reihe empirischer Studien vor.

Mehrheitsmeinung unter den Forscherinnen ist, dass die möglichen positiven Effekte der Digitalisierung auf die Gleichstellung in der Arbeitswelt sich nicht im Selbstlauf ergeben. Vielmehr muss die Gleichstellung aktiv gestaltet werden. Hierfür braucht es ein beteiligungsorientiertes Vorgehen sowie gleichstellungssensible und familienfreundliche Arbeitskulturen.

Betriebsräte haben eine Schlüsselrolle

Dabei kommt den Betriebsräten eine Schlüsselrolle zu: Sie müssen den Interessen von Frauen und Männern gleiche Beachtung schenken, die Beteiligung der Beschäftigten an der Gestaltung des digitalen Wandels organisieren und die betrieblichen Regelungen verhandeln.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

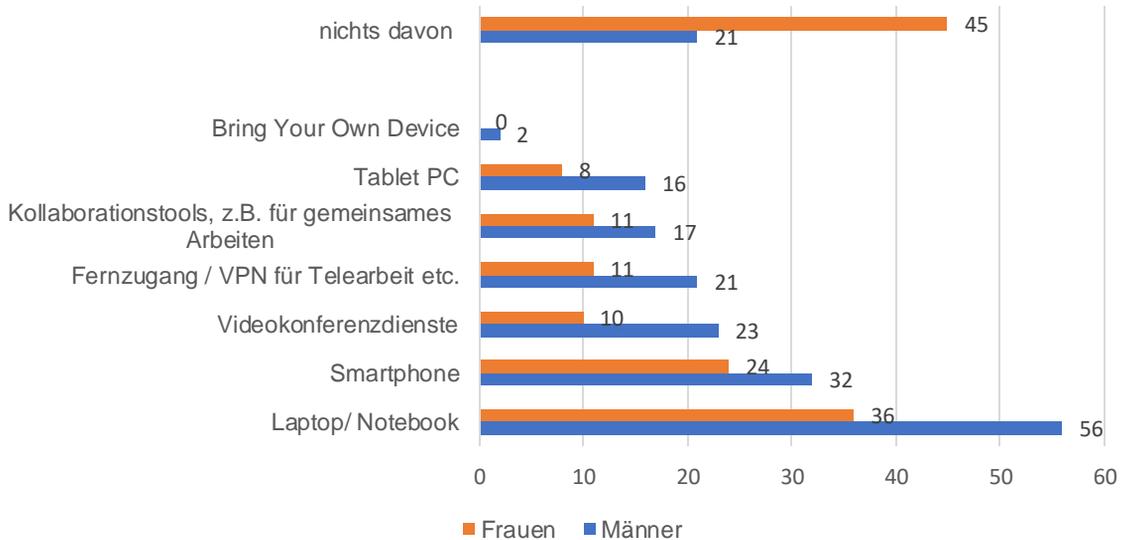


Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Unterschiede zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern im Digitalen Wandel

Vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Geräte und Software



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit: Digitaler Gender Gap - Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt: 18.

Frauen haben seltener Zugang zu digitalen Endgeräten und Anwendungen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Energie

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Was sagt das BetrVG?

- Seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (2001) sind Betriebsräte explizit für die Gleichstellung der Geschlechter zuständig.
- § 80 Absatz 1 BetrVG legt fest, dass es zu den Aufgaben des Betriebsrates gehört, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.
- Aufgabe des Betriebsrates ist es ebenfalls, darüber zu wachen, dass zugunsten der Arbeitnehmer / innen geltende Gesetze eingehalten werden. Dazu gehört auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das unter anderem Benachteiligungen wegen des Geschlechts verbietet.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Unterschiede zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern im Digitalen Wandel

Frauen können seltener als Männer Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik am Arbeitsplatz nehmen

Einfluss auf digitale Techniken:

Frauen (Vollzeit) – geringer oder gar kein Einfluß



Männer (Vollzeit) – geringer oder gar kein Einfluß



Quelle: DGB: Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen? Eine Beschäftigtenumfrage. Repräsentativumfrage des Institut DGB-Index Gute Arbeit mit dem Schwerpunkt Digitalisierung, Berlin 2018



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Mit diesen Fragen könnt Ihr die Diskussion im Gremium anstoßen.

- Welche Bereiche werden in unserem Betrieb digitalisiert?
- Wessen Arbeitsplätze sind davon betroffen?
- Erweitern sich die Aufgaben an den betroffenen Arbeitsplätzen?
- Verringern sich die Entscheidungsspielräume an den Arbeitsplätzen?
- Findet Arbeitsverdichtung statt?
- Gibt es ausreichend Weiterbildung für die neuen Anforderungen?
- Profitieren Frauen wie Männer von den Weiterbildungsangeboten?
- Gibt es Regeln im Betrieb für Gute digitale Arbeit?
- Welche Rahmenbedingungen gibt es für Gute Mobile Arbeit?
- Haben die überwiegend mobil arbeitenden Kolleginnen und Kollegen bei Beförderungen und Weiterbildung die gleichen Chancen wie alle anderen?
- Erhalten männliche und weibliche Kolleginnen gleichermaßen Zugang zu digitalen Endgeräten und Software?
- Wird die Belegschaft bei der Einführung neuer Technologien einbezogen?



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Weitere Informationen finden Sie auf der Projekthomepage

<https://www.digital-in-brandenburg.de/>



Kontakt

Sandra Saeed

Telefon: +49 (0) 30 32 60 85 29

Telefax: +49 (0) 30 32 60 85 28

Mobil: +49 (0)177 73 18 925

E-Mail: sandra.saeed@pcg-projectconsult.de



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie

