

B012: Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten

Laufende Nummer: 007

Antragsteller/in:	DGB-Bundesfrauenausschuss	
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung	
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit	
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 16:	Ergänzung
	Zeile 17 - 23:	Streichung
	Zeile 62:	Ersetzung
	Zeile 63 - 64:	Streichung
	Zeile 76 - 84:	Erledigt bei Annahme von Antrag B010
	Zeile 103 - 104:	Erledigt bei Annahme von Antrag B001
	Zeile 131 - 132:	Streichung
	Zeile 133 - 155:	Erledigt bei Annahme von Antrag B010
	Zeile 182 - 193:	Erledigt bei Annahme von Antrag B010
	Zeile 214:	Streichung
	Zeile 219:	Streichung

Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

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

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

15 **I. GESCHLECHTERGERECHTE BILDUNG IN DER DIGITALEN WELT**

16 **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:

17 ~~(Junge) Frauen sind zwar aktive Anwenderinnen digitaler Medien, das Wissen über die technische Seite~~

18 ~~der Digitalisierung ist jedoch zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt: Aufgrund sozialer~~
19 ~~Prägung und traditioneller Berufsorientierung verfügen junge Frauen über geringere Kenntnisse in den~~
20 ~~Bereichen Webanwendungen, Programmiersprachen und Einrichten—Kompetenzen, die am Arbeitsmarkt~~
21 ~~zukünftig sehr gefragt und damit entscheidend für die persönliche Beschäftigungsfähigkeit sein~~
22 ~~werden. Denn kaum ein Beruf oder eine Branche wird mehr ohne Digitalkompetenz auskommen.~~

23 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von den Gesetzgebern auf Bundes- und Landesebene,**

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

30 **MINT-Interesse von Frauen fördern**

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

38 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von den Gesetzgebern auf Landesebene,**

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

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

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

45 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,**

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

53 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von betrieblichen Interessenvertretungen,**

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

56 **Berufsbilder weiterentwickeln, neue Berufe ergreifen**

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

62 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Gesetzgeber auf Bundes-berufsbildungspolitischen
Akteurinnen und LänderebeneAkteure auf,**

- 63 • den künftigen Bedarf an Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erheben ~~und mit den Sozialpartnern die~~
64 ~~Anpassung der Ausbildungsinhalte zu beraten.~~
- 65 • Zusatzqualifikationen für Digitalisierung und Vernetzung zu definieren.
- 66 • lebenslanges Lernen als Prinzip bereits in die Ausbildung zu integrieren.
- 67 • die Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder entsprechend anzupassen.

68 **Weiterbildung stärken – für alle Beschäftigten!**

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

76 ~~**Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von den Gesetzgebern auf Bundes- und Landesebene,**~~

- 77 ~~• die Stärkung der Weiterbildung durch die Einführung eines Weiterbildungssystems, das den Rahmen-~~
78 ~~für Freistellung, Finanzierung, Beratung, Transparenz und Zertifizierung setzt, z. B. durch die~~
79 ~~Stärkung des Rechts auf Bildungsteilzeit-~~
- 80 ~~• einen bundeseinheitlichen Rechtsanspruch auf Freistellung für Bildungsurlaub-~~
- 81 ~~• die Einführung eines Kompetenz-Monitorings unter Einbindung der Gewerkschaften-~~
- 82 ~~• die Mitbestimmung zu stärken und echte Mitbestimmung in der Betriebsverfassung zu schaffen-~~
- 83 ~~• die Unterstützung von Weiterbildungsnetzwerken, um überbetriebliche Kooperationen zu~~
84 ~~ermöglichen-~~

85 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,**

- 86 • zielgruppengerechte Weiterbildungsangebote, die mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen
87 (insbesondere Teilzeitarbeit) vereinbar sind.

- 88 • eine geschlechtergerechte Ansprache von Weiterbildungsangeboten.

89 **II. ARBEITSMARKT GESCHLECHTERGERECHT GESTALTEN**

90 **Beschäftigungsperspektiven sichern**

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

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

- 98 • Beschäftigungsprognosen differenziert nach frauen- und männerdominierten Branchen und Berufen
99 zu erstellen.
- 100 • unter Einbindung der Sozialpartner Maßnahmenpläne zur Umqualifizierung zu erarbeiten.
- 101 • berufliche Perspektiven in männer- und frauendominierten Berufen geschlechtergerecht zu
102 stärken.
- 103 • ~~die Tarifbindung zu stärken, die Qualifizierung auszubauen sowie die Mitbestimmung-~~
104 ~~weiterzuentwickeln.~~

105 **Personenbezogene Berufe aufwerten**

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

114 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,**

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

117 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,**

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

120 **Produktivitätssteigerung nutzen**

121 Durch den technologischen Fortschritt angestoßene Rationalisierungsprozesse können trotz

122 Qualifizierungsanstrengungen zu einem Beschäftigungsabbau führen. Sinkt wegen steigender
123 Produktivität der Bedarf an Arbeitskräften, kehrt die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung zurück
124 auf die Agenda. Davon könnten insbesondere Beschäftigte mit Familienverantwortung profitieren. In
125 jedem Fall müssen durch die Digitalisierung erzielte Produktivitätsgewinne auch in den Erhalt der
126 Beschäftigungsfähigkeit investiert werden.

127 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert,**

- 128 • eine gesellschaftliche Debatte zum Verhältnis von Produktivitätssteigerungen und
129 Arbeitsverdichtung und deren gesellschaftlichen Folgen zu verbinden mit der Frage einer fairen
130 Verteilung von Arbeit und den erwirtschafteten Gewinnen. Dabei muss die Arbeitszeitverkürzung
131 bei Lohn- und Personalausgleich als Option zur Vermeidung von Beschäftigungsabbau **ebenso** in die
132 Digitalisierungsdebatte eingebracht werden **wie die Einführung einer „Mindestarbeitszeit“.**

133 **Plattformarbeit fair und sicher gestalten**

~~134 Die Digitalisierung der Arbeitswelt ermöglicht neue Arbeitsstrukturen durch digitale Plattformen.
135 Mit ihnen sollen auf der einen Seite soziale und haushaltsnahe Dienstleistungen effizienter,
136 flexibler und zielgerichteter angeboten werden, auf der anderen Seite werden beim Crowdfunding
137 digitale Arbeitsaufträge über Internet-Plattformen vergeben. Die neue Arbeitsform des **Crowdworking**
138 wird von Frauen genauso oft genutzt wie von Männern. Die **Plattformisierung** sozialer und
139 haushaltsnaher Dienstleistungen trifft insbesondere weibliche Beschäftigte. Crowdworkerinnen
140 schätzen vor allen Dingen das höhere individuelle Vereinbarkeitspotenzial und die damit verbundene
141 Chance, erwerbstätig zu sein. Den Beschäftigten im Bereich der sozialen und haushaltsnahen
142 Dienstleistungen drohen prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Beiden Arbeitsformen gemeinsam ist, dass
143 die Beschäftigten nur über ein geringes, nicht berechenbares Einkommen verfügen und in sozial nicht
144 abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse gedrängt werden.~~

145 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,**

- 146 • ~~die Weiterentwicklung des Arbeitnehmer/innen-Arbeitgeberbegriffs und der
147 Sozialversicherungssysteme, sodass soziale Standards (Vergütung, soziale Absicherung, Arbeits-
148 und Gesundheitsschutz und Arbeitszeit) auch neue Beschäftigungsformen absichern.~~
- 149 • ~~die Klärung des Eigentums an (personenbezogenen) Daten.~~
- 150 • ~~die Tarifbindung in Dienstleistungsbranchen zu unterstützen, u. a. durch die Erleichterung der
151 Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen.~~
- 152 • ~~die Festlegung eines Mindesthonorars, das oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegt, da
153 Sozialversicherungsbeiträge und Altersabsicherung allein von den Beschäftigten aufzubringen
154 sind.~~
- 155 • ~~die Ratifizierung aller internationalen Arbeitsnormen zum Schutz der Beschäftigten.~~

156 **Frauen in Führung – Rahmenbedingungen verbessern**

157 Die Digitalisierung erfordert das Arbeiten in vernetzten Welten in komplexen Arbeitszusammenhängen.
158 Damit verbunden ist eine Veränderung der Anforderungen an Führung. Führungsstile der Zukunft
159 scheinen zunehmend durch Kooperation geprägt. Daraus entstehen nicht zwingend neue Optionen für den

160 Aufstieg von Frauen in Führung. Vielmehr wird auch künftig der Aufstieg von Frauen keine
161 Selbstverständlichkeit sein. Deswegen bedarf es weiterhin verbindlicher, gesetzlicher Vorgaben, um
162 mehr Frauen in Führung zu bringen.

163 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,**

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

167 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,**

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

170 **III. GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN 4.0**

171 **Mobiles Arbeiten und Home Office gestalten**

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

182 ~~**Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,**~~

- 183 • ~~einen Anspruch der Beschäftigten auf Home Office bzw. mobiles Arbeiten unter dem Gebot der~~
184 ~~Freiwilligkeit der Inanspruchnahme für die Beschäftigten sowie ein (Rückkehr-)Recht auf den~~
185 ~~betrieblichen Arbeitsplatz.~~
- 186 • ~~eine Pflicht zur Dokumentation aller außerbetrieblich erbrachten Arbeitszeiten.~~
- 187 • ~~die Stärkung der Mitbestimmungsrechte, u. a. bei Zielvorgaben und beim Gesundheitsschutz zur~~
188 ~~Verbesserung der Arbeitsbedingungen.~~
- 189 • ~~ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der vereinbarten und festgelegten Arbeitszeit und~~
190 ~~Erreichbarkeitsregelungen.~~
- 191 • ~~die Gewährleistung des Schutzes der Privatsphäre mithilfe eines wirksamen~~
192 ~~Beschäftigtendatenschutzrechts inklusive der notwendigen Rahmenbedingungen für eine sichere~~
193 ~~Vernetzung und Nutzung der Daten.~~

194 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,**

- 195 • die Präsenzkultur in Unternehmen aufzubrechen, damit mobiles Arbeiten nicht zum Hemmnis der
196 beruflichen Entwicklung wird.
- 197 • alternative Möglichkeiten, wie vereinbarkeitsfreundliche Schichtpläne, Zeitkonten, Gleitzeit
198 usw. für Beschäftigte, die nicht oder kaum mobiles Arbeiten und Home Office nutzen können.
- 199 • Gefährdungsbeurteilungen zu Mobilem Arbeiten und Home Office durchzuführen.

200 **Mitbestimmung ausbauen**

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

212 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,**

- 213 • eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte, um die Digitalisierung zu gestalten, insbesondere
214 die Mitbestimmungsrechte bei Änderungen im Arbeitsablauf ~~nach § 90 BetrVG~~ auszuweiten und
215 deutlich niedrigschwelliger anwendbar zu gestalten.
- 216 • eine erzwingbare Mitbestimmung bei der Personalplanung, insbesondere bei der Verwendung von
217 Algorithmen. Sie müssen diskriminierungsfrei und gendersensibel gestaltet sein, damit
218 Bewerberinnen bei automatisierten Auswahlverfahren keine Nachteile erfahren.
- 219 • Initiativrechte und eine Erweiterung der Mitbestimmung bei Weiterbildung ~~nach § 96 BetrVG~~.

220 **IV. GESCHLECHTERPERSPEKTIVE IN DER FORSCHUNG**

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

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

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