



Digitalisierung und Frauen

Positionspapier des Landesfrauenrates Niedersachsen e.V.

Der Landesfrauenrat Niedersachsen e.V. hat sich mit den Chancen für Frauen im Digitalisierungsprozess auseinandergesetzt.

Digitalisierung ist weit mehr als moderne Kommunikationsmittel, selbstfahrende Autos, Robotertechnik usw. Unter dem Begriff ist ein Transformationsprozess zu begreifen, der neue Produktionsweisen, Geschäftsmodelle, Wertschöpfungsketten, Arbeitskulturen und Denkweisen hervorbringt. Dadurch werden völlig andere Herausforderungen an die beteiligten Akteurinnen und Akteure wie Gesetzgeber, Sozialstaat, Sozialpartner, Unternehmen und Individuen gestellt.

Die neuen Technologien haben inzwischen unseren Lebensalltag vielfältig durchdrungen. In enormer Geschwindigkeit vollziehen sich Veränderungen in der Arbeitswelt, in den Berufsbildern und Branchen. Prognosen der Arbeitsmarktforschung messen den unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen meist nicht den erforderlichen Stellenwert zu.

Deshalb fehlt sowohl der politische und gesellschaftliche Blick auf die Chancen für Frauen in der Arbeitswelt 4.0 als auch die weiterhin geringere Erwerbsbeteiligung, die nicht den Wünschen der Frauen entspricht.

Mit der neuen Technologie können Rollenzuschreibungen und die Machtverhältnisse der Geschlechter in der Arbeitswelt verändert werden. Diese gleichstellungspolitisch offenen Türen müssen gesehen und genutzt werden.

Dabei sollte nicht nur die Frage der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus stehen, sondern der Anteil von Frauen in Führungspositionen und die Entgeltgleichheit.

Der Landesfrauenrat fordert die niedersächsische Landesregierung und die EU-Kommission auf, sich dafür einzusetzen,

- den Strukturwandel auf dem europäischen und niedersächsischen Arbeitsmarkt in seiner Geschlechterdimension intensiv zu beobachten
- angelehnt an das W20-Communiqué einen Fünfjahresplan für eine geschlechtergerechte digitale Transformation zu erstellen
- in der Digitalisierungsstrategie der EU und Niedersachsen die Gender-Aspekte und die Chancen, speziell für Frauen stärker zu berücksichtigen
- in den Rahmenseetzungen für berufliche Fortbildung und Qualifizierung die Lebenswirklichkeit von Frauen abzubilden

/ 2

- in der beruflichen Bildung durch mehr Investitionen Mädchen und junge Frauen an Zukunftsbranchen besonders heranzuführen
- bei den Fragen zur Digitalisierung auch die Auswirkungen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit z.B. zu vermehrten digitalen Arbeitsformen zu prüfen und familienfreundlich zu gestalten
- dass verstärkt Arbeitsplätze in sog. „Kurzer Vollzeit“ um die 30 Wochenstunden eingerichtet werden
- eine gleiche Bezahlung für gleichwertige und gleiche Arbeit zu bewirken und damit die Herstellung einer existenzsichernden Erwerbsarbeit für Frauen auf der Grundlage gesetzlicher Regelungen
- das große und ungenutzte Potential von Unternehmerinnen bei der Gründung und Führung von Unternehmen sowie beim Aufbau von entsprechenden Kapazitäten zu fördern (Verbesserung / Vielfalt der Wirtschaftswelt)
- dass Frauen in der vernetzten Welt gleichen Zugang zu Finanzmitteln und Märkten erhalten und dass ihnen ein gerechter Anteil an den globalen Wertschöpfungsketten gewährt wird
- auf europäischer Ebene eine verpflichtende „Charta für gute Digitale Arbeit“ geschaffen wird.