



Gutachten der Sachverständigenkommission
für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung:
Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten

Themenblatt 9:

Aktuelle Herausforderung Digitalisierung

Der technologische Umbruch verteilt (Zugangs-)Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern neu. Damit stellt sich auch die Frage, wie bei fortschreitender Digitalisierung eine geschlechtergerechte Verteilung von Chancen und Risiken gewährleistet werden kann.

Gleichstellung und Digitalisierung

Unter Digitalisierung werden verschiedene gleichzeitig verlaufende Entwicklungen verstanden, die sich nicht nur auf Märkte, sondern auch auf die Gesellschaft auswirken. Zu diesen Entwicklungen zählen immer leistungsfähigere IT-Systeme, steigende Internetnutzung, besser entwickelte Robotik und Sensorik, neue Produktionstechniken und die wachsende Bedeutung von Big Data, die Verfügbarkeit von Informationen und die Veränderung von Kommunikation. Damit gehen auch flexiblere und vielfältigere Möglichkeiten von Arbeit, Automatisierbarkeit routinierter Dienstleistungstätigkeiten einher sowie die Veränderung beruflicher Anforderungen und Arbeitsinhalte bis hin zum Verschwinden von Berufen. Digitalisierung verändert damit nicht nur private und gesellschaftliche Kommunikationsprozesse, sie führt auch zu wesentlichen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die auch Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse haben.

- » Die Entkoppelung der Arbeit von konkreten Orten ermöglicht eine neue Balance zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit.
- » Erwartete Produktivitätssprünge könnten eine Debatte über Arbeitszeitverkürzungen wieder aufleben lassen.

Die unterschiedlichen Effekte der Digitalisierung auf die Arbeitswelt sind bislang wenig erforscht und haben in der sozial- und arbeitsmarktpolitischen Debatte kaum eine Rolle gespielt. Viele Gremien und Programme, die sich bislang mit Digitalisierung befassen, haben die Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse außen vor gelassen.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt

- » ein Gender Mainstreaming für alle Gremien, die sich mit der Zukunft und der Digitalisierung der Arbeit befassen und
- » eine durchgehende Integration von Gleichstellungsaspekten in die Arbeitsmarktforschung.
- » Dafür sollte ein interdisziplinäres Sachverständigengremium regelmäßig zusammenkommen, um einschlägige Prognosen zu sichten, zu bewerten und daraus Handlungsempfehlungen für die Akteurinnen und Akteure zu entwickeln.

Ein Beispiel dafür, wie wichtig Gleichstellungsaspekte sind, ist das mobile Arbeiten. Zum einen ist ein unabhängiges, zeitversetztes Lernen und Arbeiten jenseits klassischer Bürostunden möglich geworden, das für die Beschäftigten erweiterte Spielräume für die Balancierung zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit geschaffen hat. Zum anderen birgt die zeitliche und räumliche Entgrenzung gesundheitliche Risiken durch ständige Erreichbarkeit und Überlastung (siehe Themenblatt 4: Gleichstellung in Betrieben).

- » Deshalb sind gesetzliche, tarifliche und betriebliche Maßnahmen erforderlich, die mobiles Arbeiten so gewährleisten, dass die Gefahren der Entgrenzung von Arbeit gemindert werden.

Regulierung von digitalen Plattformen

Immer mehr Unternehmen vermitteln Dienstleistungen über digitale Plattformen um Transaktionskosten zu sparen. Der Begriff „Plattformisierung“ meint zum einen die Verlagerung von Branchen auf Plattformen, zum anderen die Verschiebung von Tätigkeiten in Betrieben durch festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Cloud oder Crowd durch freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter („Crowdsourcing“).

Plattformunternehmen basieren meist auf der Soloselbstständigkeit der Erwerbstätigen, die die Dienstleistungen erbringen. Soloselbstständige müssen selbst für ihre soziale Absicherung sorgen, obwohl sie mit ihrer Tätigkeit als Plattformarbeiterinnen und -arbeiter nur geringe Erlöse erzielen. Digitalisierte Arbeitsaufträge müssen unter hohem Zeitdruck ausgeführt werden, um einen einigermaßen auskömmlichen Verdienst zu erzielen. Ein neuer prekärer Markt entsteht. Hinzu kommt, dass Plattformunternehmen nicht nur vermitteln, sondern über Zugangsbarrieren und Reputationsmechanismen auch über die Qualität der angebotenen Dienstleistungen bestimmen. Trotzdem übernehmen sie keine Verantwortung als Arbeitgeber. Das herkömmliche abhängige Beschäftigtenverhältnis mit all seinen sozialen Absicherungen gibt es bei diesem Geschäftsmodell nicht.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt daher eine bessere Regulierung von Plattformen:

- » Der Zugang zu Plattformen, die Vermittlung von Dienstleistungen und die Reputationsmechanismen müssen gleichstellungsorientiert ausgestaltet werden.
- » Die von Plattformbetreibern verwendeten Algorithmen zur Zuteilung von Plattformarbeit sollten den Anforderungen des Diskriminierungsschutzes entsprechen.
- » Selbstständige Crowdworker und Crowdworkerinnen benötigen einen gesetzlichen Mindestschutz für Entgelt, Arbeitserholung, Arbeitsschutz und Vertragsbeendigung.
- » Die Einführung einer umfassenden Sozialversicherungspflicht für Soloselbstständige kann eine prekäre selbstständige Erwerbstätigkeit vermeiden.

Gleichstellungspolitisch besonders relevant sind Plattformen, die soziale und haushaltsnahe Dienstleistungen vermitteln. Dienstleistungen dieser Art können Haushalte entlasten und zu einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit beitragen und den Wiedereinstieg nach einer sorgebedingten Erwerbsunterbrechung erleichtern. Zugleich droht das Modell der Soloselbstständigkeit in dem Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen den sozialpolitischen Schutz auf einen neuen Tiefpunkt zu stellen. Die Beschäftigten müssen nicht nur für ihre Alterssicherung und Krankenversicherung selbst aufkommen, sondern wenden zusätzlich viel unbezahlte Arbeit für die gesamte Organisation ihrer Arbeit auf. Insbesondere in der Reinigungsbranche sind ganz überwiegend migrantische Frauen tätig (ca. 80 %). Es sollte verhindert werden, dass Plattformen Kosten wie Sozialversicherung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall etc., durch das Geschäftsmodell Soloselbstständigkeit umgehen können.

Die Sachverständigenkommission schlägt daher Maßnahmen vor, mit deren Hilfe die Arbeitsbedingungen für die über Plattformen vermittelten Beschäftigten verbessert werden können:

- » Eine Sicherung von Qualitätsstandards für gute und nachhaltige Beschäftigung über die arbeits- und sozialrechtlichen Mindeststandards hinaus durch die Vergabe von Zertifikaten und Gütesiegeln an Plattformen.
- » Ein subventioniertes Gutscheinsystem für haushaltsnahe Dienstleistungen, damit auch Haushalte mit mittleren und geringen Einkommen von Entlastungen im Alltag profitieren können.

Wirksam gegen Cyber Harassment vorgehen

Das Internet ist für viele Menschen ein Arbeitsraum geworden. Dies gilt nicht nur für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter, sondern auch für Journalistinnen und Journalisten und andere Berufsgruppen. Die Gruppe dieser Menschen ist dem Risiko von Gewalt im Netz (Cyber Harassment) und wirtschaftlichen Einbußen durch Hasskommentare und Hasskampagnen ganz besonders ausgesetzt. Cyber Harassment wird mitunter als gezielte Strategie verwendet, um Menschen aus digitalen Räumen zu verdrängen. Angriffe dieser Art wirken oft sehr lange nach. Rufschädigende Äußerungen bestehen im Netz weiter und werden so Teil des digitalen Profils einer Person. Nicht nur für die berufliche Entwicklung und bei der Arbeitsplatzsuche kann dies

negative Auswirkungen haben, wenn mit Online-Suchmaschinen zu einer Person recherchiert wird. Auch schwerwiegende gesundheitliche und psychische Folgen können die Folge sein.

Menschen sind häufig wegen ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer sexuellen Orientierung von Gewalt, Drohungen, Stalking, Mobbing und Cybersexismus im Netz betroffen. Wie andere Formen der geschlechtsbezogenen Belästigung dient auch Cyber Harassment als Machtinstrument und „Platzanweiser“ vor allem gegenüber Frauen und ausgegrenzten Gruppen und ist damit ein gravierendes gleichstellungspolitisches Problem.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt daher Maßnahmen, die auf eine Verbesserung der digitalen Kommunikationskultur abzielen.

- » Die Plattformbetreiber sollen mehr Verantwortung für die Plattformen übernehmen, die für Cyber Harassment missbraucht werden.
- » Sie sollen dafür verantwortlich gemacht werden, digitale verletzende Äußerungen und gegebenenfalls die dazugehörigen Accounts schnell zu löschen und
- » Betroffene unterstützen, wenn sie rechtliche Schritte einleiten wollen.

„Community manager“ betreuen virtuelle Räume, dazu gehört auch die präventive Beseitigung beleidigender und verletzender Äußerungen. Dies ist eine sehr belastende Tätigkeit und bedarf arbeitsschutzrechtlicher Maßnahmen.

Der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sollte auf die Auftraggeber solselbstständiger Beschäftigter ausgeweitet werden.

Unterstützend empfiehlt die Sachverständigenkommission einen Beschwerdeweg, der niedrigere Barrieren aufweist als eine gerichtliche Klage und über den auch Klärungsprozesse über notwendige organisatorische und digitale Mechanismen zur Prävention gegen Cyber Harassment eingeleitet werden können. Bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes könnte dafür eine Ombudsstelle eingerichtet werden, die Beschwerden entgegennehmen und untersuchen kann sowie in Konflikten moderieren, aber auch (vorbehaltlich gerichtlicher Kontrolle) bindend Schadensersatz zusprechen kann.

Zum Weiterlesen:

Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017):
Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht
der Bundesregierung. Online verfügbar unter
www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf

- Zu diesem Themenblatt siehe besonders die Kapitel D.I

Themenblatt verfasst von der Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht

Kontakt /V.i.S.d.P.:

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.
Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht
der Bundesregierung

Brachvogelstraße 1; 10961 Berlin

www.gleichstellungsbericht.de

gleichstellungsbericht@iss-ffm.de



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend