



**Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss**

**SOC/587**

**Digitale Kluft zwischen den Geschlechtern**

## **STELLUNGNAHME**

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

**Digitale Kluft zwischen den Geschlechtern**

[Sondierungsstellungnahme auf Ersuchen des Europäischen Parlaments]

Berichterstatterin: **Giulia BARBUCCI**

Sondierungsstellungnahme auf Ersuchen des Europäischen Parlaments	Schreiben, 19/04/2018
Rechtsgrundlage	Artikel 304 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Zuständige Fachgruppe	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme in der Fachgruppe	19/07/2018
Verabschiedung auf der Plenartagung	19/09/2018
Plenartagung Nr.	537
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	176/2/6

## 1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

- 1.1 Die Gründe für die digitale Kluft zwischen den Geschlechtern sind sehr vielfältig. Daher sind Maßnahmen in verschiedenen Bereichen notwendig: Bildung vom Kindes- bis zum Erwachsenenalter, Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, öffentliche Dienstleistungen und digitale Kluft im Allgemeinen. Empfohlen wird ein **multidisziplinärer Ansatz**, der verschiedene Innovationsaspekte in sich vereint (Technologie, Soziales, Kultur usw.).
- 1.2 Die digitale Kluft zwischen den Geschlechtern ist jedoch kein rein technologisches Problem: Sie berührt wirtschaftliche, soziale und kulturelle Fragen, die ganzheitliche politische Maßnahmen auf mehreren Ebenen erfordern, um das Geschlechtergefälle an seinen tiefsten sozialen und kulturellen Wurzeln anzugehen.
- 1.3 Der Anteil von **Frauen in MINT-Bereichen** muss erhöht werden, da sich hierdurch auch die Bedingungen in anderen Bereichen sowie in der gesamten Gesellschaft und Wirtschaft verbessern lassen. Zugleich muss aber auch anerkannt werden, dass im digitalen Zeitalter in allen Bereichen die IKT-bezogene Bildung sowie übergreifende, unternehmerische, digitale und **soziale Kompetenzen** (wie Einfühlungsvermögen, Kreativität und komplexe Problemlösungen) zunehmend an Bedeutung gewinnen. Die interdisziplinäre Ausbildung und auf den Menschen ausgerichtete Kompetenzen werden von zentraler Bedeutung sein, und die Bildungssysteme sollten diese Aspekte nicht unberücksichtigt lassen.
- 1.4 Es muss sichergestellt werden, dass alle Menschen digitale Kompetenzen und Kenntnisse erwerben können, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Mädchen gelegt werden sollte, um so die digitale Kluft zwischen den Geschlechtern an der Wurzel anzugehen. Es sind mehr weibliche **Vorbilder** im digitalen Bereich vonnöten, um Stereotypen zu begegnen.
- 1.5 Es ist wichtig, Frauen zu ermutigen, technische Berufe zu ergreifen und Führungspositionen anzustreben, indem Barrieren und Geschlechterstereotypen in der Bildung und im Berufsleben abgebaut werden und für lebenslanges digitales Lernen gesorgt wird, um den Ausschluss von Frauen vom Arbeitsmarkt zu verhindern.
- 1.6 Lehrende und Auszubildende sollten mit den richtigen Instrumenten zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) im Unterricht auf allen Stufen ausgestattet werden, um so die Demokratie und ein inklusiveres und personalisierteres Ausbildungs- und Bildungssystem zu fördern.
- 1.7 Um die Spirale der Feminisierung der Armut zu durchbrechen, müssen gerechte Arbeitsbedingungen und sozialer Schutz<sup>1</sup> gewährleistet sein. Dies gilt besonders für die „Gig-Ökonomie“<sup>2</sup>. Sozialer Dialog und Tarifverhandlungen spielen in dieser Hinsicht eine entscheidende Rolle.

---

<sup>1</sup> SOC/581 – Stellungnahme des EWSA „Zugang zum Sozialschutz“ (Siehe Seite xx in dieser Ausgabe des Amtsblatts).

<sup>2</sup> [Der soziale Schutz der Arbeitnehmer in der Plattformwirtschaft, Europäisches Parlament, 7.12.2017.](#)

- 1.8 Weibliche Entwickler von IKT könnten zur Vermeidung einer einseitigen geschlechtsspezifischen Ausrichtung bei der Gestaltung von Technologien beitragen.
- 1.9 Die unternehmerische Tätigkeit von Frauen muss gefördert werden, indem Hindernisse, die sie vom Schritt in die Selbstständigkeit abhalten, abgebaut werden und der Zugang zu Sozialschutzmaßnahmen und deren Qualität verbessert werden<sup>3</sup>.
- 1.10 „Smart Working“-Modelle und die Telearbeit sollten überwacht werden, um das Risiko einer Aufweichung der Grenzen zwischen Pflege und Betreuung, Arbeit und Privatleben zu verhindern.
- 1.11 Es ist wichtig, die Beteiligung von **Frauen mit Behinderungen** am Arbeitsmarkt im Sinne des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD)<sup>4</sup> zu verbessern.
- 1.12 Die Digitalisierung des öffentlichen Sektors bietet eine große Chance, Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und Frauen mit Pflege- und Betreuungspflichten zu unterstützen sowie Hemmnisse in Bezug auf die Bürokratie und den Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen abzubauen.
- 1.13 **Geschlechterstereotypen** müssen abgebaut werden: Dieses Problem muss bei allen politischen Maßnahmen und in allen Bereichen berücksichtigt werden und an seinen grundlegenden sozialen und kulturellen Wurzeln angegangen werden.
- 1.14 Zu den größten Hindernissen, die Frauen die Beteiligung an Online-Aktivitäten und sozialen Netzen erschweren, gehört das **Cybermobbing**. Das **Übereinkommen von Istanbul** zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt muss ratifiziert und umgesetzt werden.
- 1.15 Bei sämtlichen politischen Maßnahmen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene ist der Diskriminierung der Frau im digitalen Bereich Rechnung zu tragen, welche auch negative Auswirkungen auf die Wirtschaft und die Gesellschaft im Allgemeinen hat.
- 1.16 Öffentliche Maßnahmen sollten gleichstellungsorientiert konzipiert werden (Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts). Hier können eine **gleichstellungsorientierte Haushaltsplanung und die durchgehende Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts** nützlich sein.
- 1.17 Der EWSA fordert die Europäische Kommission auf, die **Taskforce „Women in Digital“** und die Initiative **„Digital4Her“** zu stärken. Es sollten europäische Frauennetzwerke im digitalen Bereich auf- und ausgebaut werden, die die Beteiligung von Frauen und Mädchen an digitalen Studien und Laufbahnen in der ganzen EU fördern.

---

<sup>3</sup> [ABl. C 173 vom 31.5.2017, S. 45.](#)

<sup>4</sup> Stellungnahme des EWSA „Die Situation von Frauen mit Behinderungen“, ([ABl. C 367 vom 10.10.2018, S. 20](#)).

- 1.18 Die Kommission sollte den EU-Mitgliedstaaten zudem die Festlegung nationaler Ziele und Indikatoren zur Beobachtung der Lage (jährlicher Fortschrittsanzeiger) empfehlen. Fort- oder Rückschritte sollten gemessen werden, u. a. im Rahmen von Untersuchungen des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE). Im Rahmen des **Europäischen Semesters** könnten entsprechende **länderspezifische Empfehlungen** an die Mitgliedstaaten gerichtet werden.
- 1.19 Die Sozialpartner auf den entsprechenden Ebenen haben sich zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt im Sinne eines Abbaus der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern verpflichtet und spielen in dieser Hinsicht eine Schlüsselrolle. Insbesondere die Tarifverhandlungen spielen für das lebenslange Lernen, auf dem Arbeitsmarkt, für die Veränderung der Geschlechterrollen, für die Stärkung der Rolle von Frauen in Führungspositionen und verschiedenen Gremien, für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und für den Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles eine entscheidende Rolle.<sup>5</sup>
- 1.20 Der EWSA empfiehlt dem Europäischen Parlament die Berücksichtigung dieser Empfehlungen in der nächsten Legislaturperiode des Europäischen Parlaments, da dieses Thema maßgeblich für die zukünftige Entwicklung Europas ist.

## 2. Einleitung

### 2.1 Geschlechterungleichheit

2.1.1 In seiner Rede vor dem Europäischen Parlament über die politischen Prioritäten der Europäischen Kommission sagte Jean-Claude Juncker, dass **Diskriminierung** in der Europäischen Union keinen Platz hat und der Bereich Justiz und Grundrechte zu den zehn wichtigsten politischen Prioritäten der Kommission gehört. **Die Gleichheit von Frauen und Männern** ist ein Teil dieses Bereiches, wenngleich die Charta der Grundrechte hier bereits einen wichtigen Beitrag leistet, da sie vorschreibt, dass die Gleichheit von Männern und Frauen „in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen“<sup>6</sup> ist. Mariya Gabriel, für digitale Wirtschaft und Gesellschaft zuständiges Kommissionsmitglied, hat unlängst Maßnahmen als Teil ihrer Strategie zur Förderung der Erwerbsbeteiligung der Frauen im digitalen Sektor dargelegt. Daher muss sichergestellt werden, dass Folgemaßnahmen zu der von IT-Unternehmen unterzeichneten Erklärung **Digital4Her** ergriffen werden und für eine inklusive Arbeitskultur mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis und ein ebensolches Arbeitsumfeld gesorgt wird.

2.1.2 Frauen werden noch immer auf dem Arbeitsmarkt und innerhalb der Gesellschaft im Allgemeinen diskriminiert. Der **Gleichstellungsindex** zur Messung der Diskriminierung in den Bereichen Arbeit, Zeit, Entgelt, Bildung, Befugnisse, Gewalt und Gesundheit zeigt nur langsame Fortschritte in diesen Bereichen: So stieg er von 62 Punkten im Jahr 2005 auf

---

<sup>5</sup> A Toolkit for Gender Equality in Practice (Instrumentarium für die Geschlechtergleichstellung in der Praxis) der europäischen Sozialpartner EGB, BusinessEuropa, CEEP und UEAPME.

<sup>6</sup> Titel III, Artikel 23.

65 Punkte im Jahr 2012 und auf 66,2 Punkte im Jahr 2017<sup>7</sup>. Die Gründe für diese Diskriminierung sind vielfältig. Mit dem Ziel, die aus dieser Diskriminierung hervorgehenden Ungleichheiten abzubauen, wurden die Chancengleichheit und der gleichberechtigte Zugang zum Arbeitsmarkt in das erste Kapitel der **europäischen Säule sozialer Rechte** aufgenommen, da sowohl die Gleichstellung der Geschlechter als auch die Chancengleichheit zu den am stärksten von Diskriminierung betroffenen Bereichen zählen.

2.1.3 Die **digitale Kluft zwischen den Geschlechtern** stellt eine Form der Ungleichheit dar, die sich aus der Diskriminierung der Frauen ergibt, einem sicherlich untragbaren Hindernis für die Beteiligung der Frau an der europäischen Gesellschaft. Sie bremst zudem das Wachstum der europäischen Wirtschaft der Zukunft, die von der Digitalisierung geprägt sein wird. Aktuell nutzen 68 % der Männer und 62 % der Frauen regelmäßig einen PC und das Internet, 33 % der Männer und 18 % der Frauen installieren Software auf ihren Geräten und 47 % der Männer und 35 % der Frauen verwenden Online-Banking.<sup>8</sup> Wenngleich sie mehr als die Hälfte aller Absolventen stellen, sind Frauen zudem weiterhin in wissenschaftlichen und IKT-Studiengängen (Informations- und Kommunikationstechnologien) unterrepräsentiert: Nur ein Drittel aller Beschäftigten dieses Sektors ist weiblich, wobei die Prozentsätze je nach Tätigkeitsfeld unterschiedlich ausfallen (8 % Software, 54 % in niedrigeren Positionen bei IT-Betreibern). In dieser Stellungnahme sollen Empfehlungen und Vorschläge zur **Überwindung von Ungleichgewichten im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt** unterbreitet werden.

2.1.4 Frauen können sich außerdem aufgrund von **Cybermobbing** weniger frei im Internet bewegen: Mädchen werden deutlich häufiger **im Internet belästigt** (Daten des EIGE zufolge werden 51 % der Frauen Opfer von Cybermobbing gegenüber 42 % der Männer)<sup>9</sup>. Das **Übereinkommen von Istanbul** zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt muss ratifiziert und umgesetzt werden.

## 2.2 Digitalisierung und digitale Kluft

2.2.1 Bei der Digitalisierung handelt es sich nicht um einen rein technischen Prozess, sondern um einen wirtschaftlichen, sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Vorgang.

2.2.2 Gemäß einer Studie der Europäischen Kommission<sup>10</sup> könnte sie dem BIP der EU ein jährliches Plus von 415 Mrd. EUR bringen, und ein höherer Frauenanteil in digitalen Berufen könnte für eine jährliche Steigerung des BIP der EU um 16 Mrd. EUR sorgen. Gleichzeitig haben Unternehmen jedoch Probleme bei der Besetzung ihrer Stellen mit IKT-Fachkräften, was zeigt, dass es im Digitalbereich noch Bedarf an Beschäftigung und besserer Ausbildung gibt.

---

<sup>7</sup> Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), Gleichstellungsindex 2017, Bericht.

<sup>8</sup> Siehe Entschließung des Europäischen Parlaments vom 17. April 2018.

<sup>9</sup> EIGE, Youth, digitalisation and gender equality: opportunities and risks of digital technologies for girls and boys, 2018 (noch nicht veröffentlicht).

<sup>10</sup> Vessela Karloukovska, GD CNECT, Taskforce *Women in Digital* (Frauen im Digitalbereich), Europäische Kommission.

- 2.2.3 Die digitale Kluft bezeichnet nicht nur den eingeschränkten Zugang zum Internet, sondern auch die fehlenden Grundkenntnisse, die zur Nutzung von IKT-Instrumenten nötig sind. Ein Aspekt der digitalen Kluft ist die **digitale Kluft zwischen den Geschlechtern**. Laut der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten der Internationalen Fernmeldeunion (ITU) zur Internet-Verbreitung in 91 Volkswirtschaften betrug der Anteil der Frauen im Jahr 2017 44,9 % und jener der Männer 50,9 %. Daten von Eurostat aus dem Jahr 2017 zeigen, dass 71 % der Frauen und 74 % der Männer täglich das Internet nutzen und 49 % der Frauen gegenüber 54 % der Männer Bankschäfte online abwickeln<sup>11</sup>. Das Problem muss sowohl aus Sicht des Arbeitsmarktes – von der Digitalisierung sind alle Beschäftigten betroffen – als auch aus Sicht der Nutzer – jeder nutzt Technologie – gesehen werden.
- 2.2.4 Die digitale Kluft überschneidet sich häufig mit anderen Formen der Diskriminierung: Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, Leben in einer ländlichen Region, Migrationshintergrund, Behinderung, Armut usw. Die Technologie kann beim Abbau dieser Hindernisse behilflich sein und für eine inklusivere Welt für alle sorgen; wird dieser Prozess jedoch nicht von sozialen Akteuren gesteuert, dann kann die Technologie auch zu einer weiteren Verstärkung dieser Hindernisse führen.
- 2.2.5 Die digitale Kluft zwischen den Geschlechtern ist ein wirtschaftliches, soziales, gesellschaftliches und kulturelles Problem, das eine ganzheitliche Politik auf mehreren Ebenen erfordert, da sie zu noch größerer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern führt. Darüber hinaus muss die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bei allen politischen Maßnahmen und in allen Bereichen berücksichtigt werden und an ihren grundlegenden sozialen und kulturellen Wurzeln angegangen werden.
- 2.2.6 Der qualitative Einfluss der Digitalisierung auf Qualifikationserfordernisse ist auch aus der Geschlechterperspektive interessant, da Frauen bei bestimmten Tätigkeiten häufiger vertreten, bei anderen hingegen unterrepräsentiert sind, u. a. in den MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Der Anteil von Frauen in MINT-Bereichen muss erhöht werden.
- 2.2.7 Zu berücksichtigen ist aber auch, dass im digitalen Zeitalter soziale Kompetenzen in sämtlichen Sektoren zunehmend Bedeutung erlangen: Die künstliche Intelligenz (KI) und das Internet der Dinge zeichnen sich in erster Linie dadurch aus, dass sie immer sensiblere und intelligenter Maschinen hervorbringen; das heißt, der Mensch kann sich in der Arbeitswelt nur dann unersetzlich machen, wenn er mit sozialen Fähigkeiten wie Anpassungs- und Kooperationsfähigkeit konkurriert. Einfühlungsvermögen, Kreativität und die Fähigkeit zur Lösung komplexer Probleme werden in der heutigen Gesellschaft eher Mädchen als Jungen vermittelt und von diesen entwickelt.<sup>12</sup> Es empfiehlt sich ein multidisziplinärer Ansatz, der verschiedene Innovationsaspekte (technologische, soziale, kulturelle Aspekte usw.) in sich vereint, um nicht nur Risiken entgegenzuwirken, sondern auch die Chancen zu ergreifen, die die Digitalisierung den Frauen bietet.

---

<sup>11</sup> Eurostat-Daten.

<sup>12</sup> Martha Ochoa (UNi Global Union), The path to genderless digitalisation (Der Weg zur geschlechtsunspezifischen Digitalisierung).

2.2.8 Besondere Aufmerksamkeit sollte hierbei Menschen mit Behinderungen geschenkt werden – insbesondere Frauen, deren Situation „nicht nur schlechter als die von Frauen ohne Behinderungen“<sup>13</sup> ist. Daher ist es wichtig, „Frauen und Mädchen mit Behinderungen [...] ein[en] gleichberechtigte[n] Zugang zu den verschiedenen Komponenten der IKT-Infrastruktur und zur Informationsgesellschaft“<sup>14</sup> zu gewähren.

### 3. Die digitale Kluft zwischen den Geschlechtern im Bildungssystem

3.1 Das Bildungssystem ist der Politikbereich, dem die größte Aufmerksamkeit zu schenken ist. Im Vergleich zu 2011 ist ein Rückgang der Beteiligung von Frauen an der IKT-bezogenen Hochschulbildung festzustellen.<sup>15</sup> Daher ist die Förderung digitaler Kompetenzen und Fähigkeiten von Frauen auf allen Ebenen unerlässlich, damit sie sich aktiv an der gesellschaftlichen Entwicklung beteiligen, die von der Digitalisierung gebotenen Chancen nutzen können und nicht außen vor bleiben. Frauen mit Behinderungen steht das Recht auf eine inklusive und qualitativ hochwertige Ausbildung zu. Kulturelle und sprachliche Stereotypen müssen abgebaut werden, und insbesondere die Medien sind aufgerufen, andere Rollenbilder für Mädchen zu vermitteln. Außerdem **können IKT-Werkzeuge im Unterricht und bei Aktivitäten in der Klasse eingesetzt werden.**

3.2 In der **Grundschule** müssen allen Schülerinnen und Schülern digitale Kompetenzen und Kenntnisse vermittelt werden, damit sie als Erwachsene mit der raschen technologischen Entwicklung mithalten können. Laut der internationalen Schulleistungsstudie (PISA), die den Bildungsfortschritt fünfzehnjähriger Schülerinnen und Schüler in den OECD-Ländern misst, streben beinahe viermal mehr Jungen als Mädchen eine Laufbahn in den MINT-Bereichen an.<sup>16</sup> Aus einer EIGE-Studie geht hervor, dass in der gesamten EU 3 % bis 15 % der heranwachsenden Jungen eine Stelle als IKT-Fachkraft anstreben, dies jedoch nur 1 % bis 3 % der Mädchen in lediglich vier Mitgliedstaaten beabsichtigten. Hinzu kommt, dass die Jugendlichen beider Geschlechter in der EU zwar dieselben digitalen Kompetenzen aufweisen, die Jungen sich ihrer digitalen Fertigkeiten aber immer noch sicherer sind als die Mädchen, was ebenfalls wieder auf Fehleinschätzungen und Geschlechterstereotypen beruht.<sup>17</sup> „Der EWSA erinnert die Mitgliedstaaten an das Erfordernis, in nichtdiskriminierende und inklusive Bildungssysteme zu investieren.“<sup>18</sup>

---

<sup>13</sup> Stellungnahme des EWSA „Die Situation von Frauen mit Behinderungen“ ([ABl. C 367 vom 10.10.2018, S. 20](#)), Ziffer 2.1.

<sup>14</sup> Ebda., Ziffer 5.3.6.

<sup>15</sup> [„Women in the digital age“ \(Frauen im digitalen Zeitalter\), Europäische Kommission, 2018.](#)

<sup>16</sup> Dr. Konstantina Davaki, Autorin der Studie „The underlying causes of the digital gender gap and possible solutions for enhanced digital inclusion of women and girls“ (Die Ursachen für die digitale Kluft zwischen den Geschlechtern und mögliche Lösungen für eine bessere digitale Inklusion von Frauen und Mädchen).

<sup>17</sup> Lina Salanauskaite, Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE).

<sup>18</sup> Stellungnahme des EWSA „EU-Aktionsplan 2017-2019 – Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ ([ABl. C 262 vom 25.7.2018, S. 101](#)), Ziffer 4.4.

- 3.3 Es ist wichtig, die Lehrkräfte im Einsatz von **IKT als Lehrmittel** zu schulen. Um die Ursachen der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern zu bekämpfen und inklusivere und personalisiertere Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung zu fördern, kommt es vor allem darauf an, den Schwerpunkt auf die Mädchen zu legen. Digitale Instrumente können auch beim Abbau bürokratischer Hürden für Lehrende und Auszubildende behilflich sein.<sup>19</sup>
- 3.4 **In der interdisziplinären Sekundar- und Hochschulbildung** belegen Mädchen immer noch seltener MINT-Fächer als Jungen: Weniger als ein Fünftel aller IKT-Absolventen sind weiblich.<sup>20</sup> **Auch der interdisziplinären Ausbildung sowie auf den Menschen ausgerichteten sozialen Kompetenzen wird zentrale Bedeutung zukommen.**
- 3.5 Die **duale Ausbildung und Berufsbildung** sollte gefördert werden, wobei dem Zugang von Mädchen zu technischen Schulungen und zur Berufspraxis Rechnung getragen werden sollte.<sup>21</sup>
4. **Die digitale Kluft zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt**
- 4.1 Es ist wichtig, Frauen zur Aufnahme von technischen Berufen und Führungspositionen zu ermutigen und so Hindernisse und Stereotype in Bildung und Beruf abzubauen. Ein höherer Anteil an Frauen in Berufen der IKT könnte dem Sektor und letztendlich der gesamten Wirtschaft und der Gesellschaft zugutekommen.
- 4.2 Bei der Überwindung der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt spielen die Sozialpartner auf Unternehmens-, nationaler und europäischer Ebene eine entscheidende Rolle. Im Rahmen des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen können geeignete Lösungen erzielt werden, die sowohl den Bedürfnissen der Arbeitgeber als auch denen der Arbeitnehmer Rechnung tragen.<sup>22</sup> Die Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Fächern und Führungspositionen kann auch dazu beitragen, das **Lohngefälle zwischen Frauen und Männern** zu verringern.
- 4.3 Das lebenslange Lernen ist eine wesentliche Voraussetzung, um den Ausschluss vom Arbeitsmarkt zu verhindern, was umso mehr für Frauen gilt. In diesem Zusammenhang kommt den Sozialpartnern eine maßgebliche Rolle zu.
- 4.4 Polarisierung des Arbeitsmarkts und „Gig-Ökonomie“: Selbst wenn Maschinen technisch in der Lage wären, gering qualifizierte Arbeitskräfte zu ersetzen (sowohl für manuelle als auch geistige Tätigkeiten dank Internet der Dinge, Sensoren oder KI), so könnte es sich im Falle prekärer Arbeitsplätze und ohne garantierte Rechte für die Unternehmen als einfacher erweisen, Arbeitnehmer zu geringen Kosten einzustellen, anstatt in neue Maschinen zu investieren. In der sogenannten „Gig-Ökonomie“ ist dies bereits Realität. Hier existiert keine soziale Absicherung

---

<sup>19</sup> Ekaterina Efimenko, Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (ETUCE).

<sup>20</sup> Vessela Karloukovska, GD CNECT, Taskforce *Women in Digital* (Frauen im Digitalbereich), Europäische Kommission.

<sup>21</sup> [ABI. C 13 vom 15.1.2016, S. 161](#), [ABI. C 434 vom 15.12.2017, S. 36](#).

<sup>22</sup> EWSA-Stellungnahme zum Thema „EU-Konzepte zur Gestaltung von Übergängen in eine digitalisierte Arbeitswelt“ ([ABI. C 367 vom 10.10.2018, S. 15](#)).

wie für normale Beschäftigungsverhältnisse:<sup>23</sup> Aufgrund der informellen Art der Beschäftigung besteht hier für Frauen das Risiko, dass sie sich von den traditionellen Beschäftigungsverhältnissen mit Sozialleistungen immer weiter entfernen und häufiger Stellen in der „Gig-Ökonomie“ annehmen, die wesentlich schneller verfügbar und fallweise im Hinblick auf die Arbeitszeiten praktikabler sind. Zur Verhinderung der Feminisierung der Armut<sup>24</sup> müssen gerechte Arbeitsbedingungen sichergestellt werden, und es ist von allen Interessenträgern ein Entwicklungsmodell zu fördern, das hohen qualitativen Ansprüchen genügt. Hierbei spielen die Sozialpartner und Tarifverhandlungen eine entscheidende Rolle.<sup>25</sup>

- 4.5 Technologie ist nicht neutral: Eigentlich sollen Software und Algorithmen der Subjektivität, von der menschliche Prozesse und Entscheidungen geprägt sind, entgegenwirken, wenn Technologie aber durch kulturelle (z. B. geschlechtsbezogene) Vorurteile verzerrt ist, dann führt dies stets zu struktureller (und nicht nur fallweiser) Diskriminierung. Deswegen sollten die Entwickler dieser Systeme einen möglichst vielfältigen Hintergrund haben. Aktuell sind nur 17 % der 8 Mio. IKT-Arbeitsplätze mit Frauen besetzt;<sup>26</sup> zudem entscheiden sich EU-weit lediglich 20 % aller IKT-Absolventinnen ab 30 Jahren zum Verbleib in der Technologiebranche.<sup>27</sup> Ein höherer Frauenanteil – und somit eine stärkere Diversität – in diesen Berufen würde eine mögliche geschlechtsspezifische Ausrichtung in der Gestaltung von Technologien verhindern.
- 4.6 Überwindung der „gläsernen Decke“ für eine digitalere Wirtschaft: Obgleich der Führungsstil in Unternehmen mit Frauen in Spitzenpositionen nachweislich besser ist, d. h. in der Regel „horizontaler“, und Diversität, Kreativität und innovatives Denken begünstigt, sind nur 32 % der Führungspositionen in der Wirtschaft mit Frauen besetzt.<sup>28</sup> Die Einführung entsprechender Regelungen, die es Frauen ermöglichen, in Führungspositionen aufzusteigen, würde Unternehmen folglich eine Erhöhung ihrer Innovationskraft ermöglichen. In größerem Umfang angewendet kann dies der gesamten Wirtschaft zugutekommen.
- 4.7 Das produzierende Gewerbe Europas besteht vorrangig aus KMU, die bei Investitionen in neue Technologien größere Schwierigkeiten haben. Gleichzeitig begünstigen digitale Technologien jedoch Kleinstunternehmen: Einige digitale Instrumente (z. B. der elektronische Handel) ermöglichen diesen Kleinstunternehmen den Zugang zu globalen Märkten und so im Allgemeinen den Abbau von Hindernissen für die Selbstständigkeit. Laut dem zweiten „European Start-up Monitor“ werden lediglich 14,8 % aller Start-Ups von Frauen gegründet.<sup>29</sup> Dieses Problem ist auf schwache geschäftliche Netzwerke, Stereotypen und unzureichende finanzielle Unterstützung zurückzuführen. Durch die Digitalisierung können die richtigen

---

23 EWSA-Stellungnahmen zum Thema „Für eine europäische Rahmenrichtlinie zum Mindesteinkommen“ (wird auf der Plenartagung im Dezember verabschiedet) und „Zugang zum Sozialschutz“ (Siehe Seite xx in dieser Ausgabe des Amtsblatts).

24 Mary Collins, Europäische Frauenlobby (EWL); [ABl. C 129 vom 11.4.2018, S. 7](#).

25 Siehe z. B. die Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner und den Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Europäische Säule sozialer Rechte.

26 Vessela Karloukovska, GD CNECT, Taskforce *Women in Digital* (Frauen im Digitalbereich), Europäische Kommission.

27 Mary Collins, Europäische Frauenlobby (EWL).

28 Vessela Karloukovska, GD CNECT, Taskforce *Women in Digital* (Frauen im Digitalbereich), Europäische Kommission.

29 *Women in the digital age* (Frauen im digitalen Zeitalter), Studie im Auftrag des Europäischen Parlaments.

Bedingungen für Unternehmerinnen geschaffen werden. Es muss für entsprechende Bildungs- und Förderprogramme gesorgt werden, damit Frauen Unternehmen gründen und dabei die verfügbaren digitalen Technologien nutzen können.

## 5. Digitalisierung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- 5.1 Laut einer EIGE-Studie sind die Arbeitszeiten in IKT-Berufen länger als in anderen Sektoren.<sup>30</sup> Zunächst müssen somit Lösungen für eine Aufteilung von Pflege- und Betreuungsaufgaben zwischen Mann und Frau gefunden werden: Es müssen Maßnahmen zur Förderung einer gerechteren Aufteilung dieser Aufgaben zwischen den Geschlechtern ergriffen werden, u. a. durch die Verabschiedung des Vorschlags für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige.<sup>31</sup>
- 5.2 „Smart Working“-Modelle und die Telearbeit werden häufig als wirksame Instrumente für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben angesehen, wobei sowohl den damit verbundenen Risiken als auch den Chancen Rechnung getragen wird. „Smart Working“-Modelle können zwar Arbeitnehmern bei der Organisation ihres Privatlebens helfen (insbesondere durch den Wegfall ungenutzter Pendelzeiten), doch besteht bei schlechter Organisation auch die Gefahr, dass die Grenzen zwischen Pflege bzw. Betreuung, Arbeit und Freizeit verschwimmen. „Smart Working“-Modelle sollten durch unternehmensspezifische Tarifverträge geregelt und so an den kulturellen Rahmen, die Produktionsmittel und die Arbeitsorganisation angepasst werden. Langfristig besitzen „Smart Working“-Modelle auch das Potenzial, die Lebensweise der Menschen in Städten (und auf dem Land) und in sozialen Räumen zu verändern.
- 5.3 Digitale Instrumente bieten auch jenen neue Möglichkeiten, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. Diese Instrumente können auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen fördern. Frauen mit Behinderungen sind jedoch viel stärker vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen.<sup>32</sup> Daher ist die Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD) sehr wichtig.<sup>33</sup>

## 6. Digitalisierung des öffentlichen Sektors

- 6.1 Aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung und geringen Geburtenraten altert die Bevölkerung Europas und obliegt die Pflege älterer Menschen zunehmend Frauen mittleren Alters. Zwar muss unbedingt eine gerechte Aufteilung der Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen den Geschlechtern erreicht werden, doch muss ebenfalls anerkannt werden, dass die Digitalisierung – und insbesondere die Robotik – im öffentlichen Sektor die großartige Chance bietet, die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu steigern und die Frauen mit Pflege- und Betreuungspflichten zu entlasten.

---

<sup>30</sup> Lina Salanauskaitė, Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE).

<sup>31</sup> [COM\(2017\) 253 final](#).

<sup>32</sup> Stellungnahme der EWSA „Die Situation von Frauen mit Behinderungen“ ([ABl. C 367 vom 10.10.2018, S. 20](#)), Ziffer 5.4.1.

<sup>33</sup> Stellungnahme des EWSA „Die Situation von Frauen mit Behinderungen“ ([ABl. C 367 vom 10.10.2018, S. 20](#)), Ziffer 1.2, Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

- 6.2 Mit Hilfe der Robotik können einige der schwierigsten Pflēgetätigkeiten (beispielsweise der Transport invalider Personen), die Rehabilitierung verletzter Menschen, die Vorbeugung von Krankheiten usw. automatisiert und vor allem erleichtert werden. Diese Technologien könnten die Lebensqualität der gesamten Gesellschaft, insbesondere die der Frauen, und die Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt auf zweierlei Art und Weise verbessern: Im Bereich der Pflegedienste, in dem Frauen sehr stark vertreten sind, würde die Arbeit erheblich erleichtert werden. Außerdem würden Frauen, die unbezahlte Betreuungs- bzw. Pflegearbeit verrichten, profitieren, sofern diese Technologien für alle, die sie benötigen, verfügbar und garantiert sind.
- 6.3 Digitale Technologien können außerdem tiefgreifende Auswirkungen auf die bürokratischen Abläufe im öffentlichen Sektor mit sich bringen. Einige Länder wenden diese Art von Technologie bereits in großem Umfang an und schaffen für sämtliche Verfahren des öffentlichen Sektors eine einzige digitale Identität (Steuern, Gesundheitswesen, Bildung usw.). Eine Ausweitung dieses Prozesses könnte die Lebensqualität erheblich steigern, jedoch sind auch hier die Risiken zu beachten (und zu verhindern), die entstehen, wenn die Datenkontrolle in der Hand eines einzigen Akteurs liegt (selbst wenn es sich um eine Behörde handelt), sowie die Risiken im Zusammenhang mit Privatsphäre, Cybersicherheit, Transparenz und Ethik.<sup>34</sup>
- 6.4 Die Behörden sollten für alle Dienstleistungen und Tätigkeiten gleichstellungsorientierte Haushalte aufstellen, um die Gleichstellung zu fördern, und den Auswirkungen von Maßnahmen auf die Frauen Rechnung tragen. Bei allen Investitionsentscheidungen sollte in dreierlei Hinsicht der Gleichstellungsaspekt einbezogen werden: Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz, Zugang der Frauen zu Kapital und Produkte und Dienstleistungen, die den Frauen zugutekommen.
- 6.5 Während die Digitalisierung des öffentlichen Sektors in einigen Ländern bereits weit fortgeschritten ist, steht dieser Prozess in anderen wiederum erst am Anfang. Dies könnte im Hinblick auf die Gleichstellung genutzt werden, um mehr Frauen im öffentlichen Sektor auszubilden und zu beschäftigen.
- 6.6 Zur Weiterentwicklung der Digitalisierung sollte ohne geografische Diskriminierung die notwendige Infrastruktur, wie etwa Breitbandanschlüsse, 5G-Netze usw., zur Verfügung gestellt werden.

Brüssel, den 19. September 2018

Luca JAHIER  
Präsident des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

---

<sup>34</sup> [Digitale öffentliche Dienste \(elektronische Behördendienste und elektronische Gesundheitsdienste\)](#).