Anlage 1

Stellungnahme zum Beschluss der Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates Baden-Württemberg vom 9. November 2018

Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten

Die Digitalisierung verändert die Lebens- und Arbeitswelt und die Anforderungen an Beschäftigte. Sie bietet neue Chancen auf berufliche Teilhabe, neue Karrieremodelle und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Digitalisierung ist ein zentraler Arbeitsschwerpunkt der Landesregierung. Schließlich ist ihr Gelingen ein entscheidender Faktor für die Zukunftsfähigkeit unseres Landes. Baden-Württemberg treibt die Digitalisierung entschlossen voran und investiert in den kommenden Jahren eine Milliarde Euro in den digitalen Wandel. Mit „digital@bw“ wurde im Sommer 2017 eine landesweite und ressortübergreifende Digitalisierungsstrategie mit insgesamt über 70 Projekten auf den Weg gebracht.

Ein zentrales Element ist die Initiative Wirtschaft 4.0, die gemeinsam mit 36 Partnern aus Unternehmen, Verbänden, Wissenschaft und Kammern im Mai 2017 Jahres gemeinsam gestartet wurde. Der Landesfrauenrat wurde dabei von Beginn an als Partner eingebunden.

Die Initiative Wirtschaft 4.0 umfasst alle Branchen, neben der Industrie sind u.a. auch Handwerk, Handel und die Dienstleistungswirtschaft vertreten. Ziel ist es, eine übergreifende Plattform für die digitale Zusammenarbeit im Land, für die Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten und zum Erfahrungsaustausch zu bieten.

Die Landesregierung unterstützt das Ziel einer geschlechtergerechten Gestaltung der digitalen Zukunft und will die Chancen der Digitalisierung für gute Arbeit 4.0 nutzen. Sie will junge Menschen und insbesondere Mädchen frühzeitig im Bereich Digitalisierung fördern und mehr Frauen für MINT- und insbesondere IT-Berufe gewinnen.

Ziel ist es, das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten aufzubrechen und frühzeitig die Chancen digitaler Kompetenzen und Berufe zu vermitteln und Unternehmen dabei zu unterstützen, eine Unternehmenskultur 4.0 umzusetzen.

Die Landesregierung leistet deshalb mit der Landesinitiative und dem Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“ einen wichtigen Beitrag, um die Frauenerwerbstätigkeit in den MINT-Berufen zu steigern und die Zahl der Beschäftigten in den MINT-Berufen zu erhöhen. Frauen sollen verstärkt für zukunftssträchtige Berufe gewonnen werden und den digitalen Wandel und die Wirtschaft 4.0 mitgestalten. Unternehmen werden im Rahmen der MINT-Initiative beispielsweise beim Recruiting und der Weiterentwicklung ihrer Unternehmenskultur unterstützt.

Fachkräftesicherung, Diversität und moderne Unternehmenskulturen sind entscheidende Wettbewerbsfaktoren für Unternehmen und Kennzeichen der Wirtschaft 4.0. Mit dem Modellprojekt familyNET 4.0 werden Unternehmen beraten, wie sie die Digitalisierung für eine familienbewusste, chancengleiche und moderne Unternehmenskultur nutzen können.

Um Unternehmen und Beschäftigte zu sensibilisieren, wie die Digitalisierung als Chance für eine moderne, gleichberechtigte Arbeitswelt genutzt werden kann, hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau zwei Wirtschaftsforen "Digitale Zukunft – chancenreich und chancengleich" veranstaltet. Die 12. und 13. Frauenwirtschaftstage 2017 und 2018 standen zudem unter dem Schwerpunktthema "Chancen für Frauen in der digitalen Arbeitswelt" und „Digitale Zukunft mit Frauen gestalten“.

Die Themen Arbeit 4.0 und Qualifizierung der Beschäftigten sind mit Blick auf die im Zuge der Digitalisierung sich zum Teil tiefgreifend verändernden Anforderungen an deren Kenntnisse und Fähigkeiten von großer Bedeutung und von branchenübergreifender Relevanz. Sie nehmen daher innerhalb der ressortübergreifenden Digitalisierungsstrategie digital@bw und der Initiative Wirtschaft 4.0 einen hohen Stellenwert ein.

Der Bedeutung des Themas entsprechend, existieren dazu bereits verschiedene Initiativen und Ansätze, die sich nachhaltig auch mit den verschiedenen Aspekten des digitalen Wandels beschäftigen und konkrete Maßnahmen anbieten. Zu erwähnen sind in diesem Kontext insbesondere die Fachkräfteallianz Baden-Württemberg, das Ausbildungsbündnis Baden-Württemberg sowie das Bündnis für Lebenslanges Lernen und das Bündnis „Frauen in MINT-Berufe“. Diese Initiativen leisten innerhalb der Initiative Wirtschaft 4.0 einen wichtigen Beitrag, um sich den mit der Digitalisierung einhergehenden Herausforderungen zu stellen.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in unserem Land ist es zudem wichtig, die Berufe im Bereich Erziehung und Pflege aufzuwerten, in denen viele Frauen tätig sind, um eine bedarfsgerechte und wohnortnahe Ganztagsbetreuungsinfrastruktur für Kinder und Pflegebedürftige und eine partnerschaftliche Aufteilung von Fürsorge- und Erwerbsarbeit zu erreichen.

I. Geschlechtergerechte Bildung in der digitalen Welt

Digitalkompetenz geschlechtergerecht vermitteln

Um die Chancen und Potenziale der Digitalisierung erfolgreich nutzen zu können, müssen digitale Kompetenzen frühzeitig entwickelt und die Chancen zielgruppengerecht vermittelt werden.

Durch den Bildungsplan 2016 wird Medienbildung in jeder Klassenstufe und allgemein bildenden Schulart verankert. Die Medienbildung ist als sog. themenspezifische Leitperspektive ausgewiesen. Die themenspezifischen Leitperspektiven zielen darauf ab, die Schülerinnen und Schüler darin zu unterstützen, sich in der modernen Lebenswelt zu orientieren.

Mit der Leitperspektive „Medienbildung“ wird der Bedeutung der Medienbildung und Medienkompetenz als Schlüsselqualifikation einer multimedial geprägten Gesellschaft Rechnung getragen. Es soll über alle Fächergrenzen hinaus sichergestellt werden, dass sich die Schülerinnen und Schüler in einer technisch beschleunigten und zunehmend komplexer werdenden Lebenswelt orientieren können und zu einem selbstbestimmten und selbstregulativen Mediengebrauch finden: Medienbildung wird als Kernbereich schulischer Bildung verstanden.

Mit der Leitperspektive „Medienbildung“ wurde Medienbildung erstmals durchgängig und verpflichtend in allen Klassenstufen und Fächern verankert. Die Kompetenzbereiche der Medienbildung sind: Information, Kommunikation, Produktion, Präsentation, Analyse Mediengesellschaft, Urheber-, Lizenz- und Persönlichkeitsrechte.

Ein Basiskurs Medienbildung in Klasse 5 im Umfang von 35 Unterrichtsstunden soll darüber hinaus eine Angleichung der unterschiedlichen Kompetenzen und Befähigungen erzielen, mit denen die Schülerinnen und Schüler die Grundschule verlassen und somit eine fundierte Grundlage für die weiteren Klassenstufen legen.

In Zukunft wird die Arbeitswelt digitaler, flexibler und vernetzter sein (Arbeitswelt 4.0). Durch den starken Berufsbezug hat die Entwicklung entsprechender digitaler Kompetenzen eine besondere Bedeutung für die Beruflichen Schulen. Neben einer Vielzahl informationstechnologisch ausgerichteter Bildungsgänge werden die Schülerinnen und Schüler in den berufsspezifischen und allgemein bildenden Fächern der Beruflichen Schulen in besonderer Weise auf die Arbeitswelt 4.0 vorbereitet. Der praxisnahe Einsatz integrierter Unternehmenssoftware, die Tablet-Projekte des Landes an den Beruflichen Schulen sowie die Lernfabriken stehen beispielhaft für die besondere Förderung digitaler Kompetenzen an den Beruflichen Schulen.

Ziel des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau ist es, das geschlechterspezifische Berufswahlverhalten aufzubrechen und jungen Frauen frühzeitig die Chancen digitaler Kompetenzen und Berufe zu vermitteln und mehr Frauen für die IT-Berufe zu gewinnen.

Um Schülerinnen auf dem Weg in die digitale Welt zu begleiten und sie für alle damit verbundenen Themen und zukunftsweisenden Berufe zu begeistern, hat das Wirtschaftsministerium im Frühjahr 2018 einen Förderaufruf „Girls` Digital Camps“ durchgeführt. Von Oktober 2018 bis Oktober 2020 werden in sechs verschiedenen Regionen Baden-Württembergs „Girls` Digital Camps“ pilothaft erprobt und durchgeführt.

Ziel der „Girls` Digital Camps“ ist es, Mädchen und jungen Frauen ab Klasse 6 bis Klasse 10 durch wöchentliche modulare Angebote und vertiefende Camps konkrete Einblicke in digitale Anwendungen zu geben und Interesse für digitale Themen, Kompetenzen und Berufe zu wecken. Durch das praktische Erleben soll Selbstwirksamkeit erfahren und Selbstbewusstsein im Umgang mit und in der Gestaltung von digitaler Technik aufgebaut werden. Dabei soll vermittelt werden, wie vielfältig, kreativ, zukunftsorientiert und gesellschaftlich relevant digitale Anwendungen und Berufe sind.

Mit der Maßnahme sollen insbesondere auch Schülerinnen erreicht werden, die bislang noch nicht mit den Treiberberufen der Digitalisierung in Berührung gekommen sind.

MINT-Interesse von Frauen fördern

Die frühzeitige und durchgängige MINT-Förderung von Schülerinnen und Schülern ist ein bedeutendes Anliegen der Bildungspolitik in Baden-Württemberg. In den Bildungsplänen der allgemein bildenden Schulen ist die gezielte Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler im MINT-Bereich daher auch besonders hervorgehoben. Durch vielfältige Maßnahmen sowie MINT-Projekte an den Schulen und eine breite berufliche Orientierung aller Schülerinnen und Schüler, die insbesondere auch Einblicke in die Betriebe und Unternehmen geben soll, möchte das Kultusministerium nicht nur das Interesse der Jugendlichen für die Bereiche Naturwissenschaft und Technik im Schulunterricht stärken, sondern Mädchen und Jungen ermöglichen, ihre Potenziale im MINT-Bereich kennenzulernen, um sie dann im Übergang in Studium und Beruf nutzen zu können.

Der Aufbaukurs Informatik wird am Gymnasium in Klasse 7 seit dem Schuljahr 2017/2018 angeboten, seit dem Schuljahr 2018/2019 auch an den anderen weiterführenden Schularten. Das neue Profulfach des naturwissenschaftlichen Bereichs IMP (Informatik, Mathematik und Physik) baut darauf auf. Es kann an den

allgemein bildenden Gymnasien seit dem Schuljahr 2018/2019 angeboten werden, an den Gemeinschaftsschulen ab dem Schuljahr 2019/2020.

An Hauptschulen, Werkrealschulen und Realschulen wird ab dem Schuljahr 2019/2020 in den Klassenstufen 8 bis 10 das Wahlfach Informatik, welches freiwillig belegbar ist, eingeführt.

Um insbesondere sehr interessierte, motivierte und begabte Schülerinnen und Schüler in ihren MINT-Interessen zu unterstützen, wurden vom Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg verschiedene Institutionen und Einrichtungen als außerschulisches Forschungszentrum (AFZ) anerkannt. Diese Einrichtungen leisten gerade auch für Schülerinnen einen wichtigen Beitrag zur Förderung der naturwissenschaftlich-technischen Bildung im außerunterrichtlichen Bereich. Das Kultusministerium fördert bereits erfolgreich über 25 Standorte und unterstützt somit deren MINT-Angebote für Kinder im frühkindlichen Bereich sowie Schülerinnen und Schüler ab der Grundschule.

An den beruflichen Schulen tragen insbesondere die Beruflichen Gymnasien, an denen circa ein Drittel aller Abiturientinnen und Abiturienten in Baden-Württemberg die allgemeine Hochschulreife erwerben, zur Verbesserung der Nachwuchsförderung im MINT-Bereich bei. Von den sechs Richtungen Beruflicher Gymnasien in der dreijährigen Aufbauform sind folgende ausdrücklich naturwissenschaftlich-technisch orientiert: Technisches Gymnasium (TG), Ernährungswissenschaftliches Gymnasium (EG), Biotechnologisches Gymnasium (BTG), Agrarwissenschaftliches Gymnasium (AG) sowie das Sozial- und Gesundheitswissenschaftliches Gymnasium - Profil Gesundheit und Pflege (SGGG). Neben dem 6-stündigen Profulfach werden die Schülerinnen und Schüler dieser Richtungen der Beruflichen Gymnasien jeweils vier weitere Wochenstunden im Bereich Naturwissenschaft und Technik sowie Mathematik auf erhöhtem Anforderungsniveau unterrichtet. Durch die Einführung neuer Profile konnte der Anteil von Schülerinnen an den Technischen Gymnasien seit 1998 von 9,6 auf 22,2% erhöht werden. An den naturwissenschaftlich geprägten Beruflichen Gymnasien überwiegt der Anteil der Schülerinnen deutlich (Agrarwissenschaftliches Gymnasium 68%, Biotechnologisches Gymnasium 66%, Ernährungswissenschaftliches Gymnasium 80%, Sozial- und Gesundheitswissenschaftliches Gymnasium Profil Gesundheit 86,5% (SJ 2017/18, Quelle: Statistisches Landesamt).

Auch die naturwissenschaftlich-technisch ausgerichteten Berufskollegs mit ihrem engen Theorie-Praxis-Bezug leisten einen wesentlichen Beitrag zur Förderung des MINT-Bereichs.

Als integraler Bestandteil der Maßnahmen der Landesregierung verfolgt die Landesinitiative und das Bündnis "Frauen in MINT-Berufen" das Ziel, mehr Frauen für eine Ausbildung, ein Studium oder einen Beruf in den MINT-Arbeitsbereichen zu gewinnen, Ausstiege zu verringern und die Attraktivität dieser Berufe zu steigern.

Mit dem Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“, das gemeinsam mit maßgeblichen MINT-Akteuren im Land geschlossen wurde, ist eine politische Vereinbarung und die Zusammenarbeit entlang einer gemeinsamen lebensphasenorientierten Gesamtstrategie (von der frühkindlichen MINT-Bildung bis zur MINT-Förderung in Unternehmen) gelungen.

Das Bündnis koordiniert und vernetzt MINT-Maßnahmen entlang der gesamten MINT-Bildungskette. Mit zwischenzeitlich 54 Bündnispartnern aus dem Land werden jährlich über 35 Fördermaßnahmen und Programme in einem gemeinsamen Aktionsprogramm umgesetzt. Dadurch wird die Transparenz erhöht und es kann mehr Breitenwirksamkeit erreicht werden. Die Landesinitiative und das Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“ leisten damit einen wichtigen Beitrag zu den Zielen der Fachkräfte-Allianz Baden-Württemberg: Die Beschäftigung von Frauen zu steigern und die Zahl der Beschäftigten in den MINT-Berufen zu erhöhen.

Die Landesinitiative hat bundesweit Vorbildcharakter und ist seit 2015 eine auf Dauer angelegte, fest im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, Referat Wirtschaft und Gleichstellung, verankerte Aufgabe. An der Landesinitiative "Frauen in MINT-Berufen" sind vier Ministerien beteiligt. Die Federführung liegt beim Wirtschafts- und Wissenschaftsministerium.

Darüber hinaus fördern und unterstützen das Kultusministerium, das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, das Ministerium für Soziales und Integration, das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit sowie weitere Partner aus Kammern und Verbänden den jährlich stattfindenden Girls'Day sowie das Angebot der Girls'Day-Akademien.

Berufsbilder weiterentwickeln, neue Berufe ergreifen

Die betriebliche Ausbildung wird durch die auf Bundesebene erstellten Ausbildungsordnungen geregelt. Die Initiative zur Modernisierung bestehender Ausbildungsberufe geht von den Sozialpartnern aus, die auch über Sachverständige aus den Betrieben die entsprechenden Inhalte einbringen. Damit ist sichergestellt, dass die Inhalte der Ausbildungsberufe dem Bedarf der Wirtschaft entsprechen und laufend an den technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt angepasst werden. Die Anforderungen der Digitalisierung werden bei allen Modernisierungen berücksichtigt. Zum 1. August 2018 wurden über 20 Ausbildungsberufe neu geordnet. Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung standen insbesondere die industriellen Metall- und Elektroberufe, der Ausbildungsberuf Mechatroniker/-in und die IT-Berufe im Fokus. Ganz neu geschaffen wurde der Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce.

Bedarfsgerechte Zusatzqualifikationen werden von der Wirtschaft laufend – sowohl auf Bundes- als auch auf regionaler Ebene – entwickelt und erprobt.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau fördert neun Modellprojekte zur Digitalisierung in der beruflichen Ausbildung. Dabei werden auch neue Qualifizierungskonzepte für die Berufsschullehrkräfte sowie die Ausbilderinnen und Ausbilder entwickelt und erprobt, um sie in die Lage zu versetzen, digitale Lerninhalte gestalten und den Auszubildenden vermitteln zu können.

Weiterbildung stärken – für alle Beschäftigten

Große Einigkeit bzw. Übereinstimmung besteht darin, dass die berufliche Weiterbildung im Zuge der Digitalisierung insbesondere aufgrund der sich verändernden Anforderungen an die beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten weiter an Bedeutung gewinnen wird. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg fördert daher die berufliche Weiterbildung in Baden-Württemberg auf vielfältige Weise, insbesondere mit Blick auf die Herausforderungen der Digitalisierung. Zuletzt hat es in diesem Zusammenhang den Förderaufruf „Qualifizierungsoffensive digitale Kompetenzen“ gestartet.

Wie die empirische Analyse des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung in Tübingen auf der Grundlage von Daten des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg zeigt, nehmen weibliche Beschäftigte in Baden-Württemberg überproportional an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Im Jahr 2017 waren 48% der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungen in Baden-Württemberg weiblich – dies ist mehr als ihr Anteil an den Belegschaften der Betriebe im Land.

Was die Fragen zu einer künftigen Ausgestaltung des Rechts auf die Gewährung von Freistellungen für Bildungszeit anbelangt, ist darauf hinzuweisen, dass zunächst die Ergebnisse der Evaluation des Bildungszeitgesetzes abgewartet werden sollten. Erst auf dieser Grundlage wird dann über das weitere Vorgehen bezüglich des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg beraten und entschieden.

II. Arbeitsmarkt geschlechtergerecht gestalten

Beschäftigungsperspektiven sichern

Durch die Digitalisierung und den demografischen Wandel wird sich die Arbeitswelt erheblich verändern. Einzelne Berufe werden entfallen oder Arbeitsplätze durch die fortschreitende Automatisierung verdrängt. Andererseits entstehen neue Berufe und neue Tätigkeitsfelder. Ausgehend von einer sehr guten Beschäftigungslage in 2018, bei der man für Baden-Württemberg von Vollbeschäftigung reden kann, besteht die

Herausforderung vor allem in einer zukunftsorientierten Qualifizierung, die über Schule, berufliche Ausbildung, Studium und berufliche Weiterbildung alle Bereiche umfassen muss. Das Land Baden-Württemberg ist hier mit einem breiten Bündel von Maßnahmen auf einem guten Weg.

Flankierend erweitert auch der Bund über das aktuelle Qualifizierungschancengesetz die Fördermöglichkeiten für Beschäftigte und Arbeitslose bei der beruflichen Bildung. Zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs ist die quantitative und vor allem qualitative Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen ein ganz wesentlicher Faktor. Wir wollen die Beschäftigungspotenziale von Frauen – angesichts des gestiegenen Qualifikationsniveaus – zur Fachkräftesicherung und Innovationsförderung stärker ausschöpfen.

Beschäftigungsprognosen differenziert nach frauen- und männerdominierten Branchen und Berufen erstellen

Die vorhandenen Statistiken zum Arbeitsmarkt bieten in aller Regel bereits heute geschlechterspezifische Daten. Insoweit sind auch differenzierte Beschäftigungsprognosen möglich.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau führt ein regelmäßiges Monitoring durch. So hat das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung Tübingen (IAW) im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg zuletzt 2017 eine Sonderauswertung zum Thema „Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg. Eine geschlechtsspezifische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels (Wellen 2000 – 2016)“ durchgeführt (vgl. IAW Kurzbericht 4/2017).

Demnach wächst die Beschäftigung von Frauen in Baden-Württemberg deutlich stärker an als die Gesamtbeschäftigung. Die traditionelle Aufteilung der Geschlechter zwischen Industrie- und Dienstleistungssektor bleibt aber bestehen. Die Qualifikationsniveaus der von Frauen und Männern ausgeübten Tätigkeiten gleichen sich zunehmend an. Die Frauenanteile in den betrieblichen Führungsebenen sind in Baden-Württemberg stärker angestiegen als die Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigung. Frauen nehmen auch generell überproportional an betrieblicher Weiterbildung teil. Dies gilt insbesondere für kleinere Betriebe und in frauendominierten Branchen.

Mit Blick auf traditionelle Geschlechtersegregation zwischen Industrie- und Dienstleistungssektor und die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen erscheinen Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Frauen für MINT- und digitale Treiberberufe, zur Sensibilisierung von Unternehmen, insbesondere KMU für eine familienbewusste Arbeitswelt, zur gezielten Personalentwicklung und –bindung von Frauen sowie zur Aufstiegsförderung / Mentoring auch weiterhin sinnvoll und

angezeigt. In den genannten Handlungsfeldern setzen die Maßnahmen des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau an.

Es gibt eine regelmäßige Langfristprojektion von BiBB und IAB, die das Arbeitskräfteangebot (Erwerbspersonen) und die Arbeitskräftenachfrage (Erwerbstätige) bis zum Jahr 2035 projiziert. Diese ist zwar nicht nach Geschlecht oder Branchen, wohl aber nach Berufsfeldern, die von den Geschlechtern unterschiedlich dominiert werden, differenziert.

In Bezug auf die Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt hat das IAB eine Einschätzung zur Substituierbarkeit von Berufsgruppen nach Anforderungsniveau erarbeitet. Dabei handelt es sich jedoch nicht um eine Prognose, sondern eine aktuelle Bewertung der technischen Ersetzbarkeit. In der Auswertung 2016 (vgl. IAB-Kurzbericht 24/2016) wurde dies auch für die Geschlechter getrennt betrachtet. Dabei stellte das IAB fest, dass sich die Betroffenheit von Frauen und Männern von digitalisierungsbedingten Veränderungen der Arbeitswelt aufgrund ihrer unterschiedlichen Berufswahl unterscheidet. Die von Männern ausgeübten Berufe zeigen durchschnittlich ein höheres Substituierbarkeitspotenzial als die von Frauen. Insbesondere in den Helferberufen sind die Männer mit 54 % erheblich stärker als die Frauen (37%) betroffen. Während 21 % in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial beschäftigt sind, trifft dies nur für 8 % der Frauen zu.

Gleichzeitig arbeiten 36 % der Männer und 46 % der Frauen in einem Beruf mit niedrigem Substituierbarkeitspotenzial. Inzwischen haben sich die Substituierbarkeitspotenziale in beinahe allen Bereichen erhöht (im Durchschnitt um 10 Prozentpunkte). Für die aktuellen Berechnungen liegen bisher keine nach Geschlecht getrennten Berechnungen aus Nürnberg vor.

Stärkung der Tarifbindung

Tarifpartnerschaft ist eine Errungenschaft der sozialen Marktwirtschaft, die einen ganz wesentlichen Beitrag zum Erfolg der Wirtschaft in Deutschland geleistet hat. Gerade auch in Zeiten der Globalisierung sind soziale Errungenschaften ein Wert, der im internationalen Wettbewerb Vorteile generiert. Auch in Krisenzeiten hat eine starke und konstruktive Sozialpartnerschaft gezeigt, dass sie nachhaltig wirkende Lösungen zustande bringt. Zur Stärkung der Tarifbindung unterstützt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg den Ansatz der Bundesregierung, über gesetzliche Öffnungsklauseln den Tarifpartnern größere Handlungsspielräume zu eröffnen.

Personenbezogene Berufe aufwerten

Die bei den Beschlüssen als „personenbezogene Berufe“ bezeichneten Berufe und Berufsfelder decken sich weitgehend mit jenen Berufen, die etwa in den Gutachten zum Ersten und Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung genereller als „Berufe im Bereich der Sorgearbeit“ bezeichnet wurden.

Generell muss es im politischen Raum - wie in den Gutachten ausführlich dargelegt – darum gehen, diese Berufe aufzuwerten. Diese Aufwertung sollte sowohl die Entlohnung, als auch die nicht-materielle Anerkennung in der Gesellschaft allgemein umfassen.

Die Pflege eines Menschen, sei es im Pflegeheim, im Krankenhaus oder im Palliativ-Bereich, darf – wie oft formuliert wird - nicht weniger Wert sein und geringer geschätzt werden, als die „Pflege“ eines technischen Gegenstandes, beispielsweise eines Motors. Dazu gehört selbstverständlich auch die Aufwertung der häuslichen Sorgearbeit, also etwa die Versorgung der Kinder und/ oder der eigenen Eltern.

Insofern werden die im Beschluss formulierten Vorschläge unterstützt, nach denen auch und vor allem der Gesetzgeber gefordert ist, die Aufwertung der Sorgeberufe aktiv zu unterstützen und jeder Form einer negativen Lohnentwicklung entgegenzuwirken.

Plattformarbeit fair und sicher gestalten

Crowdworking stellt einen Teil der gegenwärtig feststellbaren Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt dar. Insgesamt ist die Verortung von Crowd- und Gigworking in arbeits- und sozialrechtlicher Hinsicht noch fließend und mit Unklarheiten behaftet.

Die Landesregierung beobachtet neue Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sehr genau. Aus Sicht des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau besteht derzeit kein Erfordernis für ein regulatorisches Eingreifen des Gesetzgebers. Sollte sich durch künftige Entwicklungen ergeben, dass die Plattformökonomie zu einer messbaren Verdrängung regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse führt, und dem durch die Tarif- und Sozialpartner nicht im Rahmen der Sozialpartnerschaft entgegengewirkt werden kann, wäre eine Neubewertung zu diesen Fragen vorzunehmen. Hierbei wäre auch zu klären, welche Tätigkeit unter ein Arbeitsverhältnis bzw. den Arbeitnehmerbegriff fällt, welche Arbeitsbedingungen unter die Verantwortung des Arbeitgebers fallen und welche Arbeitsschutzvorschriften gelten bzw. ggf. an die modernen Arbeitsformen angepasst werden müssen.

Mitbestimmung stärken

Ein Erfordernis, die Mitbestimmung auszudehnen, wird derzeit nicht gesehen. Wichtiger als formelle Beteiligungsrechte ist ein partnerschaftlicher Umgang.

Erleichterungen von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (AVE) von Tarifverträgen

Die Bundesregierung hat erst in der letzten Legislaturperiode (2015) mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz die gesetzlichen Voraussetzungen für eine AVE gelockert. So wurde beispielsweise auf eine starre 50-Prozent-Quote bei der Bewertung der Tarifbindung verzichtet. Die Erfahrungen mit der neuen Rechtslage sind zunächst abzuwarten und auszuwerten.

Mobiles Arbeiten und Home-Office gestalten

Neue Technologien und Arbeitsformen, die ort- und zeitunabhängiges Arbeiten ermöglichen, bieten zahlreiche Chancen Sorge- und Erwerbsarbeit besser zu vereinbaren. Sie bergen aber auch das Risiko, dass Vereinbarkeitsfragen weniger sichtbar sind und verstärkt auf individueller Ebene bewältigt werden müssen.

Die Digitalisierung gesellschaftspolitisch zu gestalten bleibt eine fortgesetzte Aufgabe der Sozialpartner wie der politischen Akteure. Die konkreten Umsetzungsfragen in diesem Zusammenhang sollten zuvörderst auf Ebene der Sozialpartner geregelt werden. Hierfür bieten sich Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder individuelle Abmachungen an. Hierfür gibt es schon sehr viele gute Praxisbeispiele. Bei staatlichen Regulierungen in diesem Bereich muss besonders sorgfältig darauf geachtet werden, keine unnötige Bürokratie zu schaffen und die unterschiedlichen Erfordernisse auf betrieblicher Ebene sachgerecht zu erfassen. Auch insofern beobachtet die Landesregierung die Entwicklungen der modernen Arbeitswelt sehr genau.

Klärung des Eigentums an (personenbezogenen) Daten

Das Thema „Klärung des Eigentums an (personenbezogenen) Daten“ wird derzeit auf Bundesebene kontrovers diskutiert. Das Thema internationaler Datenmonopolisten sollte einheitlich für alle Mitgliedstaaten in der EU geklärt werden, z.B. indem das Wettbewerbsrecht modernisiert wird. Hier bleibt die Diskussion auf EU-Ebene abzuwarten.