

Dritter Gleichstellungsbericht: Was steckt drin für Kommunen?

Ob Smart City oder Digitalisierung im ländlichen Raum: In ganz Deutschland nutzen Städte, Gemeinden und Kommunen digitale Technologien, um zentrale Aufgaben wie z. B. Energieversorgung, Mobilität und Verwaltung zu verbessern. Hier werden entscheidende Weichen für die digitale Transformation gestellt: sowohl nach außen auf die digitale Infrastruktur der Gemeinden, etwa mit Blick auf Bildung oder Wirtschaftsförderung, als auch nach innen mit Blick auf das eigene Verwaltungshandeln. Wie der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zeigt, öffnen diese Transformationen ein Gelegenheitsfenster. Durch die Digitalisierungsprozesse gerät vieles in Bewegung und es besteht die Chance, neue Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sie zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führen. Dafür müssen die beiden Querschnittsaufgaben Digitalisierung und Gleichstellung von Anfang an verschränkt gedacht und realisiert werden.

Digitalisierungsstrategien spielen dabei eine zentrale Rolle. Um diese Strategien gleichstellungsorientiert zu gestalten ist es notwendig, die Lebenssituationen und Bedürfnisse der zukünftigen Nutzer*innen digitaler Technik in ihrer Vielfalt in den Blick zu nehmen. Technische Entscheidungen können sich ganz unterschiedlich auf Männer und Frauen auswirken. Etwa die Frage, ob eine Information nur für die Ansicht am Computerbildschirm optimiert ist oder auch für Smartphones. Mütter nutzen beispielsweise oftmals Betreuungspausen, um behördliche Aufgaben zu erledigen. Solche technischen Fragen entscheiden darüber, ob sie gleichermaßen an den digitalen Angeboten ihrer Kommune teilhaben können. Dies sollte bei der Strategieentwicklung berücksichtigt werden.

Um gleichstellungsrelevante Überlegungen frühzeitig mitzudenken ist es wichtig, die relevanten Gremien, die mit Digitalisierung befasst sind, geschlechterparitätisch zu besetzen und Beschäftigte mit Gleichstellungsexpertise einzubeziehen, etwa Gleichstellungsbeauftragte.

Die Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung empfiehlt unter anderem für den Bund:

Digitalisierungsrelevante Gremien geschlechterparitätisch besetzen

Es sollte überprüft werden, ob die Digitalgremien des Bundes, allein angesichts ihrer Zukunftsrelevanz, durchgängig als wesentliche Gremien im Sinne des Bundesgremienbesetzungsgesetzes besetzt werden (§ 5 Abs. 1 BGremBG). Damit hätten die Institutionen des Bundes darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird (§ 5 Abs. 2 BGremBG).

Dies sollte auch für Kommunen gelten.

AUS DEM INHALT

- » Kommunale Digitalisierungsstrategien
 - » Service für Bürger*innen
 - » Perspektiven für Beschäftigte
-



Die digitale Transformation in Kommunen ist ein Gelegenheitsfenster, um Service für Bürger*innen und interne Arbeitsprozesse geschlechtergerecht zu gestalten.

Service für Bürger*innen

Online Zugangsgesetz

Wohngeld beantragen, Passangelegenheiten regeln oder ein Kraftfahrzeug anmelden - Kommunen stellen wichtige Leistungen bereit, auf die Bürger*innen angewiesen sind. Ende 2022 sind Bund, Länder und Kommunen dazu verpflichtet, ihre Leistungen auch digital über Verwaltungsportale anzubieten. Dazu verpflichtet sie das Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen (Onlinezugangsgesetz – OZG).

Der Erfolg des OZG soll – so das Bundesinnenministerium – u. a. daran gemessen werden, ob Bürger*innen und Unternehmen die digitalen Angebote akzeptieren und nutzen. Damit dies gelingt, sollte bereits bei der Entwicklung angesetzt werden und Nutzer*innen frühzeitig einbezogen werden: digital, real und aufsuchend! Bei der Entwicklung der digitalen Programme und Tools, mit denen Bürger*innen zukünftig Zugriff auf Verwaltungsleistungen von Kommunen haben, sollten daher von Anfang an die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Menschen mit unterschiedlichen Geschlechtern, Alter, Sprachkenntnissen usw. berücksichtigt werden. So können auch neue Angebote entstehen, die sich positiv auf die Lebensqualität der Bürger*innen auswirken. In der Stadt Osnabrück etwa können Eltern ihre Kinder online für die Kita anmelden. Sie ersparen sich so, alle Einrichtungen individuell anzuschreiben und die Kommunen erhalten einen besseren Überblick, ob sie ihrer rechtlichen Verpflichtung nachkommen, einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr anzubieten oder nachsteuern müssen. Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung:

Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Technikgestaltung bei der Vergabe öffentlicher IT-Projekte berücksichtigen

Die Digitalstrategie der Bundesregierung sollte die geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Technikentwicklung im Handlungsfeld „Innovationen und digitale Transformation“ als Strategie verankern. Bei der Vergabe öffentlich geförderter IKT-Projekte soll die Anforderung, IKT-Systeme geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu gestalten, implementiert werden.

Diese Empfehlung lässt sich auch auf Länder und Kommunen übertragen.

Räume für Gründer*innen

Auf Bundes- und Landesebene gibt es verschiedene Programme, um Gründer*innen durch Beratung zu unterstützen. Einige richten sich dabei explizit an Frauen. Auch Gemeinden können aktiv werden und ihre Instrumente kommunaler Wirtschaftsförderung nutzen, um weibliche Selbstständigkeit in digitalisierten Arbeitsfeldern zu fördern. Dies kann beispielsweise die Förderung von Co-Working Spaces oder ähnlicher Arrangements sein.

Co-Working Spaces als Arbeits- und Vernetzungsraum können eine wichtige Infrastruktur für digitalisierungsbezogene Unternehmensgründungen darstellen. Um gleiche Verwirklichungschancen für Eltern zu ermöglichen, integrieren einige Co-Working-Spaces z. B. Kinderbetreuung, etwa das Projekt „Coworkingtoddler“ in Berlin. Zudem etablieren sich einige Co-Working-Spaces, die nur Frauen aufnehmen, um eine Alternative zu den oftmals männerdominierten Organisationskulturen in der Digitalbranche zu bieten.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt daher unter anderem:

Analoge Räume für digitalisierungsbezogene Gründungen geschlechtergerecht gestalten

Wenn bei der Gründung von Co-Working-Spaces oder Vergleichbarem öffentliche Mittel (auf Bund-, Landes- oder Kommunalebene) verwendet werden, muss eine Betreuungsinfrastruktur eingeplant und umgesetzt werden, um die bessere Vereinbarkeit von Sorge- und selbstständiger Erwerbsarbeit zu fördern.

Gerade auch in ländlichen Räumen sind Co-Working Spaces eine gute Möglichkeit, Frauen beim Schritt in die Selbstständigkeit generell und insbesondere in digitalisierte Arbeitsfelder zu unterstützen. Gerade hier fehlen entsprechende Angebote, obwohl es in vielen ländlichen Gemeinden und Orten Räume wie Dorfgemeinschaftshäuser und/oder multi-funktionelle Dorfläden gibt, in denen die Einrichtung entsprechender Co-Working-Arbeitsplätze und -Treffpunkte mit vergleichsweise geringem Investitionsaufwand umsetzbar sein dürfte.



In der Broschüre „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten: 101 Handlungsempfehlungen“ sind alle Handlungsempfehlungen aus dem Gutachten der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zusammengestellt.



Perspektiven für Beschäftigte

Mobile Arbeit

Die Corona Pandemie hat dem Mobilen Arbeiten, auch in der öffentlichen Verwaltung, einen deutlichen Schub gegeben. Damit Arbeit außerhalb der Arbeitsstätte erledigt werden kann, wurden oftmals zusätzliche digitale Endgeräte, wie Laptops oder Smartphones, angeschafft. Diese stehen auch zukünftig zur Verfügung und können weiter genutzt werden. Die Nachfrage ist in vielen Verwaltungen weiterhin hoch, denn Mobiles Arbeiten verkürzt Pendelzeiten und ermöglicht gerade Menschen mit Sorgeverantwortung neue Chancen, Beruf und Sorgearbeit aufeinander abzustimmen.

Mobiles Arbeiten führt aber auch dazu, dass die Grenzen zwischen Sorgearbeit und Erwerbsarbeit verschwimmen. Beispielsweise kann die ständige berufliche Erreichbarkeit auf dem Handy außerhalb des Arbeitsplatzes, ebenso wie private Erreichbarkeit während der Arbeitszeit, zu vermehrtem Stress führen. Zudem kann sich in Organisationen, in denen Leistung noch immer über (lange) Anwesenheit definiert wird, die Arbeit im Home-Office negativ für die „unsichtbaren“ Beschäftigten auswirken. Die Sachverständigenkommission empfiehlt einen echten Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten, flankiert durch weitere Schutzmechanismen:

Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln

Mobile Arbeit ist gesetzlich zu regeln. Die Sachverständigenkommission hat dazu 2020 ein Positionspapier mit konkreten Vorschlägen zu folgenden Bereichen veröffentlicht: Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten verankern und flankieren, Freiwilligkeit Mobiler Arbeit sichern, Arbeits-, Gesundheits-, und Arbeitszeitschutz gewährleisten, Datenschutz gewährleisten, Schutz vor mittelbarer Diskriminierung gewährleisten sowie vor Benachteiligung wegen Inanspruchnahme von Mobiler Arbeit, Arbeitsplatzausstattung und Aufwendungsersatz bereitstellen, Unfallversicherung bei Mobiler Arbeit, insbesondere im Homeoffice verankern und steuerliche Absetzbarkeit erweitern.

Solange es keinen echten Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten gibt, sollten entsprechende Regelungen in Dienstvereinbarungen getroffen werden. Beispielsweise muss sichergestellt sein, dass die Arbeitszeit auch bei Mobilem Arbeiten den Anforderungen des Arbeitszeitrechts entsprechend erfasst wird.

Verwaltungsprozesse und digitalisierungsbezogene Kompetenzen

Die digitale Transformation führt auch dazu, dass sich Arbeitsprozesse in der Kommunalverwaltung verändern. Damit gehen neue Anforderungen an die Beschäftigten einher. Beispielsweise benötigen Beschäftigte, die Anträge von Bürger*innen nun digital bearbeiten, neue Kompetenzen, um entsprechende Programme bedienen zu können. Andere, die im Frontend-Office arbeiten, müssen im Konfliktmanagement geschult werden, da bei ihnen die komplizierten Fälle landen, bei denen eine digitale Antragstellung nicht möglich war.

Es ist wichtig, dass diese Kompetenzen anerkannt und in Fortbildungen vermittelt werden. Häufig wird in solchen Tätigkeitsbereichen von den - meist weiblichen - Beschäftigten erwartet, dass sie sich entsprechende Kompetenzen als „training on the job“ selbst aneignen. Auch über solche offensichtlichen Notwendigkeiten hinaus besteht Weiterbildungsbedarf hinsichtlich digitalisierungsbezogener Kompetenzen. Diese beinhalten z. B. die Kompetenz, im Internet Informationen zu suchen und sie hinsichtlich ihrer Seriosität und Glaubwürdigkeit zu bewerten. Sie umfassen die Fähigkeit, über digitale Kanäle zu kommunizieren oder digitale Video- und Audioformate zu produzieren. Ebenso sind Kenntnisse bzgl. Daten- und Persönlichkeitsschutz und zum Umgang mit Gefahren im digitalen Raum wichtig.

Damit alle Beschäftigten davon profitieren, müssen die Weiterbildungsangebote geschlechtergerecht gestaltet werden. Denn die Statistik zeigt: nach wie vor nehmen Männer häufiger an Weiterbildungen teil als Frauen.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt:

Vermittlung digitalisierungsbezogener Kompetenzen in allen Phasen des Lebensverlaufs unabhängig vom Geschlecht

Digitalisierungsbezogene Kompetenzen sind über den gesamten Lebensverlauf von der frühkindlichen Bildung, in der schulischen Bildung, an Berufsschulen, Hochschulen bis zur allgemeinen und betrieblichen Weiterbildung genderkompetent zu vermitteln.



Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten. Positionierung der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zur geplanten Reform, 19.10.2020.





Schutz vor Cyberbelästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zieht sich durch alle Berufsgruppen. Kommunen sind als Arbeitgebende gefordert, ihre Beschäftigten präventiv zu schützen, Vergehen zu ahnden und Betroffene zu unterstützen.

Mit der Digitalisierung entstehen neue Formen und Instrumente, mit denen geschlechtsbezogene Gewalt und sexuelle Belästigung ausgeübt wird. Von Hate Speech in den Sozialen Medien, über die Veröffentlichung intimer Bilder im Internet bis hin zu Cyberstalking mittels Geodatenlokalisierung. Hier kann von einer neuen Qualität der Gewalt gesprochen werden, die neue Herausforderungen mit sich bringt. Dies betrifft auch den Schutz vor sexueller Belästigung im Beruf. So zeigt beispielsweise eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz heute zunehmend in Form von Cyberbelästigung (Cyberharassment) geschieht. Dabei handelt es sich zum Beispiel um E-Mails oder Messenger-Nachrichten mit sexualisierten oder pornografischen Inhalten.

Cyberbelästigung ist eine besonders umfassende Form digitaler Gewalt: wiederholte Angriffe stellen für die Betroffenen eine starke psychische Belastung dar. Oft geht Cyberbelästigung mit der Angst vor körperlichen Übergriffen einher, wie eine Studie des Cybercrime Convention Committee (T-CY) des Europarats hervorhebt.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt daher unter anderem:



Arbeitsschutz weiterentwickeln

Der Arbeitsschutz ist mit Blick auf digitale Gewalt weiterzuentwickeln. Dafür muss u. a. klar gestellt werden, dass Cyberbelästigung sowie andere Formen sexueller Belästigung im Erwerbsleben unter den Schutz vor Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fallen.

Die Umsetzung dieser Handlungsempfehlung hätte für Betroffene eine höhere Rechtssicherheit zur Folge. Darüber hinaus können Betriebsräte und Gleichstellungsbeauftragte darauf achten, dass im Rahmen von Dienstvereinbarungen oder freiwilligen Selbstverpflichtungen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auch Formen digitaler Gewalt, wie Cyberbelästigung, aufgenommen werden. Hier sind Beschäftigtengruppen, die durch die neue Qualität von Gewalt in der digitalen Kommunikation besonders gefährdet sind, gezielt in den Blick zu nehmen, etwa Mitarbeiter*innen im Bereich Social Media oder mit Kund*innenkontakt.



Zum Weiterlesen

- » Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung ist abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/gleichstellungsbericht>
- » Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (2021): Flensburger Erklärung: Gleichstellung digital – Grenzen überwinden – Horizonte erweitern, 26. Bundeskonferenz in Flensburg.
- » Freie und Hansestadt Hamburg (2020): Gleichstellung in Digitalstrategien. Gender Mainstreaming-Leitfaden für digitale Angebote.

IMPRESSUM:

Themenblatt verfasst von der Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht
 V.i.S.d.P.: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
 Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
 Mirjam Dierkes (Leitung)
 Lahnstraße 19, 12055 Berlin
www.dritter-gleichstellungsbericht.de
 Stand: Juli 2022
 Erscheinungsjahr: 2022



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend