

16.06.2020

Antrag

der Fraktion der SPD

Fair geht mehr: Gendergerechtigkeit und Digitalisierung zusammen denken – Strukturelle Benachteiligungen von Frauen abbauen und brachliegendes Potenzial für die digitale Transformation nutzen

I. Ausgangslage

Seit 71 Jahren gilt in Deutschland – festgehalten in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes – die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Dennoch ist eine echte Gleichstellung der Geschlechter, trotz einiger Fortschritte in den letzten Jahrzehnten, auch heute noch nicht realisiert. Besonders deutlich zeigt sich die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern anhand der Verdienstunterschiede (Gender-Pay-Gap), die das Statistische Bundesamt jährlich neu feststellt.

So verdienen Frauen im Jahr 2019 im Bundesdurchschnitt 20 Prozent weniger als Männer. Während Männer für ihre Arbeit mit einem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von 22,16 Euro entlohnt wurden, mussten sich Frauen demgegenüber mit lediglich 17,72 Euro zufrieden geben. Für Nordrhein-Westfalen ist das Bild ähnlich: Hier verdienen Frauen bei einem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von 17,36 Euro rund 21 Prozent weniger als Männer, die 21,90 Euro generieren konnten. Seit dem Jahr 2006, in dem der Gender-Pay-Gap in unserem Bundesland 24 Prozent betrug, können somit lediglich marginale positive Entwicklungen festgestellt werden. Im internationalen Vergleich ist der deutsche Gender-Pay-Gap einer der höchsten unter den Industrieländern.

Fair geht mehr: Die Digitalisierung bietet eine Chance, diese Lücke schneller zu schließen, die bestehenden Geschlechterverhältnisse nachhaltig zu verändern und dem verfassungsrechtlichen Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern insgesamt bedeutend näher zu kommen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist dabei nicht nur eine Frage von Gerechtigkeit und Verfassungsauftrag, sondern letztlich auch ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Digitalisierung. Nur wer diese multiperspektivisch denkt und gestaltet, wird auch ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Potenzialverluste durch strukturelle Benachteiligungen von Frauen dürfen nicht hingenommen werden. Digitalisierung und Gleichberechtigung müssen daher von Anfang an zusammen gedacht werden. Insbesondere die folgenden drei Handlungsfelder sind vor diesem Hintergrund von besonderer Bedeutung.

Flexible Arbeitszeitmodelle & Gender-Time-Gap

Nach wie vor ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen hierzulande bedeutend höher als unter den Männern. So arbeitet fast jede zweite Frau, aber nur jeder zehnte Mann wöchentlich weniger als 32 Stunden. Das führt zu einem hohen Gender-Time-Gap

Datum des Originals: 16.06.2020/Ausgegeben: 17.06.2020

(geschlechtsbezogener Abstand zwischen durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten), der wiederum den Gender-Pay-Gap negativ beeinflusst. Deutschlandweit lag der Gender-Time-Gap im Jahr 2018 bei 8,2 Wochenstunden. Viele Frauen würden jedoch gerne mehr arbeiten, wenn sich dies besser mit der Familie vereinbaren ließe.

Durch den Einsatz von modernen Informations- und Kommunikationstechnologien ist es zunehmend möglich, räumlich und zeitlich unabhängiger zu arbeiten. Durch die Entkoppelung von Arbeit und Ort sowie der Option des mobilen Arbeitens werden neue, flexiblere Arbeitszeitmodelle möglich, die potenziell zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer führen können. So ermöglicht beispielsweise Homeoffice den Beschäftigten einerseits während der Arbeitszeit Zuhause präsent sein zu können sowie andererseits durch die Vermeidung von Pendelzeiten wertvolle Zeitersparnisse. Dies ist insbesondere in Nordrhein-Westfalen, dem Stauland Nr.1, von hervorgehobener Bedeutung.

Gleichzeitig besteht jedoch auch die Gefahr einer Entgrenzung von Arbeit, die einer besseren Vereinbarkeit wiederum im Weg stehen würde. Studien haben zudem gezeigt, dass sich die fehlende Sichtbarkeit am Arbeitsplatz durch Homeoffice negativ auf die Berufslaufbahn auswirken kann. Die Präsenzkultur in den Unternehmen muss vielerorts erst noch aufgebrochen werden. Inwieweit hier die Ausnahmesituation durch die Corona-Pandemie zu einer nachhaltigen Beschleunigung dieses Prozesses führen wird, bleibt abzuwarten. Des Weiteren ist zu beachten, dass flexibleres Arbeiten unterschiedliche Effekte auf Frauen und Männer haben kann. So weisen einzelne Studien nach, dass bei der Nutzung von flexibleren Arbeitszeitmodellen die klassische Doppelbelastung (Familie und Beruf) weiterhin oftmals bei den Müttern verbleibt und nicht gleichmäßig auf die Geschlechter verteilt wird. Schon heute trägt der Gender-Care-Gap, der den unterschiedlichen Zeitaufwand, den Frauen und Männern für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen, 52,4 Prozent. Frauen leisten demnach im Durchschnitt täglich 87 Minuten mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer.

Es ist dementsprechend notwendig, bessere Rahmenbedingungen zu setzen und einen Kulturwandel in den Unternehmen sowie in der Gesamtgesellschaft zu fördern. Es bedarf eines Rechtsanspruchs auf mobiles Arbeiten, Regeln zur Begrenzung der Erreichbarkeit sowie flankierende Maßnahmen zur gleichmäßigeren Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern. Nur so kann die Hoffnung auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die digitale Transformation für beide Geschlechter auch erfüllt und eine Verringerung des Gender-Time-Gaps bewirkt werden.

Um die digitale Vereinbarkeitsdividende für die Vielen zu heben, muss es normal werden, dass Frauen wie Männer flexibel und auch von Zuhause aus arbeiten. Berufliche Aufstiegschancen müssen demnach von betrieblichen Präsenzanforderungen getrennt werden. Es muss auch normal werden, dass Frauen wie Männer ihre Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen zugunsten der Familie anpassen können. Betriebliche und tarifliche Lösungen sind hierfür am besten geeignet. Landesbehörden und -einrichtungen sollten dabei eine Vorbildfunktion einnehmen. Eine gute Orientierung bietet etwa der abgeschlossene Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband Metall NRW.

Darüber hinaus braucht es aber auch gesetzliche Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter stärken. Die Einführung einer Familienarbeitszeit auf Bundesebene ist hierfür ein passendes Instrument, welches durch das Land NRW vorangetrieben werden muss. Nach dem Modell der Familienarbeitszeit könnten beide Elternteile ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren, um mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können. Der Verdienstaufschlag würde hierbei über ein sogenanntes Familiengeld zumindest teilweise kompensiert.

Startups & Gründerinnen

Nordrhein-Westfalen verfügt über eine der lebendigsten Startup-Szenen Deutschlands wie auch Europas. Die enge Vernetzung der Startups, die guten infrastrukturellen Rahmenbedingungen, die Dichte an exzellenten Hochschulen und Universitäten sowie an potenziellen Kunden/-innen durch die Vielzahl an ansässigen Weltmarktführern und die Nähe zu urbanen Zentren schaffen hierzulande ein ideales Startup-Ökosystem. Die Startup-Szene in NRW wird dabei im Rahmen der digitalen Transformation noch weiter wachsen und an Bedeutung gewinnen. Frauen sind hier jedoch drastisch unterrepräsentiert. Der Frauenanteil bei den Startup-Gründungen lag laut Startup Monitor 2019 bei gerade einmal 10,8 Prozent. Auf nahezu neun Männer kommt bei nordrhein-westfälischen Startups folglich lediglich eine Frau als Gründerin. Der Frauenanteil ist hierzulande somit noch einmal geringer als im Bundesdurchschnitt, wo er laut Female Founders Monitor 2019 bei 15,1 Prozent lag. Nicht alleine aus gleichstellungspolitischen Gründen werden jedoch deutlich mehr Gründerinnen gebraucht, sondern auch, weil Frauen anders gründen als Männer. So orientieren Frauen ihre Unternehmen beispielsweise häufiger als Männer an gesellschaftlichen oder sozialen Fragestellungen, priorisieren im Vergleich zu Männern Profitabilität und Marketing-Kooperationen gegenüber Unternehmenswachstum und F&E-Kooperationen.

Die geringere Gründungsaktivität von Frauen ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass sie mitunter höhere Hürden überwinden müssen als Männer. So verdeutlicht der Female Founders Monitor 2019 einen für Frauen schwierigeren Zugang zu Venture Capital. Gleiches gilt darüber hinaus für den Zugang zu sogenannten Business Angels. Studien konnten mittlerweile nachweisen, dass Investoren die Glaubwürdigkeit, Vertrauenswürdigkeit, Erfahrung und das Wissen von Gründerinnen allein deshalb bezweifelten, weil sie Frauen waren. In diesem Zusammenhang lässt sich von einem sogenannten Confidence-Gap sprechen, der sich aus den traditionellen Rollenbildern ergibt und das durchgängig geringere Vertrauen in wirtschaftliche und innovative Fähigkeiten sowie die Führungskompetenz von Frauen beschreibt. Gründungshemmend können darüber hinaus insbesondere für Frauen auch fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder gerade in den Randstunden wirken.

Bund, Land und Wirtschaft sind daher dazu aufgefordert, diese Ungerechtigkeiten zu beseitigen und Frauen bei ihren Gründungen noch stärker zu unterstützen. Hierbei sollten auf Landesebene verstärkt Netzwerke für Gründerinnen und eine gendersensible Beratung gefördert werden. Darüber hinaus sollte die Landesregierung zusammen mit der NRW.Bank eruieren, inwieweit passgenaue finanzielle Förderprogramme für Frauen aufgelegt werden könnten, die die derzeit herrschende finanzielle Benachteiligung in Bezug auf Venture Capital ausgleichen könnten. Beim bestehenden Gründerstipendium NRW müssen des Weiteren die Jurys, die über die Bewerbung entscheiden, zwingend paritätisch besetzt werden. Grundsätzlich ist es darüber hinaus wichtig, dass erfolgreiche Gründerinnen zukünftig noch stärker in der Öffentlichkeit sichtbar gemacht werden, um insbesondere jungen Frauen als Vorbild dienen zu können.

Die Landesregierung hat sich in ihrem im Sommer 2019 veröffentlichten Gründerkonzept „Neue Gründerzeit Nordrhein-Westfalen“ zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil an Gründungen hierzulande bis 2025 auf 33 Prozent zu erhöhen. Bisher fehlt es jedoch an einer klaren Umsetzungsstrategie, die verdeutlicht, in welchen Zwischenschritten dieses Ziel erreicht und inwieweit in diesem Zeitraum der Frauenanteil im Startup-Bereich gesteigert werden soll. Hier ist die Landesregierung aufgefordert, diese schnellstmöglich vorzulegen.

Künstliche Intelligenz & Diskriminierungsfreie Algorithmen

Bei der Anwendung von Algorithmen im Rahmen Künstlicher Intelligenz (KI) besteht grundsätzlich die Gefahr einer Diskriminierung einzelner Personengruppen und einer Fortschreibung oder sogar Verstärkung von bereits bestehenden sozialen Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten. Dies gilt auch in Bezug auf bestehende Rollenstereotype.

Medienwirksam bekannt wurde beispielsweise 2018 der diskriminierende „Bewerbungsroboter“ von Amazon. Hierbei handelte es sich um eine künstliche Intelligenz, die anhand bestimmter Merkmale und Schlüsselworte ein Ranking der eingegangenen Bewerbungen für die Recruiter erstellen sollte. Aufgrund der Trainingsdaten kam es jedoch zur Diskriminierung von Frauen, da die KI anhand von Bewerbungen trainiert wurde, die innerhalb der letzten zehn Jahre bei Amazon eingingen. Diese waren jedoch überwiegend von Männern. Die KI folgerte daraus, dass sich vor allem Männer für das Unternehmen begeistern können und filterte Frauen daher eher heraus.

Damit diskriminierende Algorithmen idealerweise gar nicht erst programmiert werden, ist es wichtig, dass eine ausreichende Gender- und Diversitykompetenz im Entwickler/-innenteam vorhanden ist. Algorithmen müssen zudem grundsätzlich transparent und überprüfbar sein. Darüber hinaus braucht es eine Zertifizierung bzw. ein Gütesiegel für diskriminierungsfreie Algorithmen, auch wenn die Dynamik von KI-Systemen hier eine grundlegende Herausforderung darstellt. Bei entsprechenden Initiativen des Landes, wie etwa von KI.NRW, muss daher zwingend eine ausgewiesene Gender-/Diversitykompetenz im Team vorhanden sein. Insbesondere der Effekt diskriminierender Sprache auf selbstlernende, oftmals auf Sprach- oder Bildverarbeitung basierenden Codes wird noch zu oft unterschätzt. Bereits beim Programmieren der Software muss ein Verständnis für den Multiplikations-Effekt diskriminierenden Sprachgebrauchs entwickelt werden. Ansonsten wird fahrlässig eine Verstärkung, Vervielfältigung und Verstärkung bestehender Ungerechtigkeiten in Kauf genommen. Flankierend zur Verbreitung dieses Verständnisses ist es zudem notwendig, bestehende Anlauf- und Beratungsstellen zu stärken oder neue zu schaffen, die im (digitalen) Diskriminierungsfall dabei helfen, die eigenen Rechte durchzusetzen.

II. Der Landtag stellt fest:

- Die Digitalisierung bietet die Chance, den Gender-Pay-Gap schneller zu schließen, bestehende Geschlechterverhältnisse nachhaltig zu verändern und dem verfassungsrechtlichen Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bedeutend näher zu kommen.
- Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur eine Frage von Gerechtigkeit und Verfassungsauftrag, sondern ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Digitalisierung.
- Die Schaffung von flexiblen Arbeitszeitmodellen ermöglicht eine Reduzierung des Gender-Pay-Gaps sowie Gender-Time-Gaps, sofern gleichzeitig eine gleichmäßigere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern sichergestellt wird.
- Flexible Arbeitszeitmodelle dürfen weder zu einer Entgrenzung von Arbeit noch zu beruflichen Nachteilen führen.
- Die vielerorts noch herrschende Präsenzkultur in den Unternehmen muss im Rahmen der digitalen Transformation aufgebrochen werden.
- Das Land Nordrhein-Westfalen braucht mehr Frauen, die ein Startup gründen.
- Algorithmen müssen im Kontext einer Zertifizierung transparent sein, außerdem nachprüfbar und frei von jeglicher Diskriminierung.
- Bei der Entwicklung von Algorithmen im Rahmen von Künstlicher Intelligenz muss kontinuierlich auf die Verwendung einer gendergerechten Programmiersprache geachtet werden.

III. Der Landtag fordert die Landesregierung auf,

- die Einführung eines Rechts auf mobiles Arbeiten auf Bundesebene zu unterstützen.
- die Verbreitung von tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zur Regelung mobilen Arbeitens aktiv zu fördern.
- die Entwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen in den Landeseinrichtungen und -behörden voranzutreiben.
- auf die Einführung einer Familienarbeitszeit auf Bundesebene hinzuwirken.
- zusätzliche Betreuungsmöglichkeiten für Kinder auch in den Randstunden zu schaffen.
- Gründerinnen-Netzwerke sowie eine gendersensible Beratung stärker zu fördern.
- passgenaue finanzielle Förderprogramme für Gründerinnen aufzulegen.
- sicherzustellen, dass die Jurys, die über die Bewerber/-innen für ein Gründerstipendium NRW entscheiden, paritätisch besetzt werden.
- Maßnahmen zu ergreifen, um erfolgreiche Gründerinnen als Role Models in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen.
- eine Umsetzungsstrategie vorzulegen, aus der hervorgeht, in welchen Zwischenschritten der Frauenanteil an Gründungen bis 2025 auf 33 Prozent erhöht werden soll und welche prozentuale Erhöhung hierbei auf den Startup-Bereich entfallen soll.
- sicherzustellen, dass bei der Entwicklung eines Zertifizierungsprogramms für Algorithmen durch KI.NRW und weitere Partner/-innen eine ausgewiesene Gender-/Diversitykompetenz im Entwickler/-innenteam vorhanden ist.
- bestehende Anlauf- und Beratungsstellen zu stärken oder neue zu schaffen, die im (digitalen) Diskriminierungsfall dabei helfen, die eigenen Rechte durchzusetzen.

Thomas Kutschaty
Sarah Philipp
Marc Herter
Christina Kampmann

und Fraktion