

Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 037-2017
Vorstossart: Interpellation
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2017.RRGR.138

Eingereicht am: 06.03.2017

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Imboden (Bern, Grüne) (Sprecher/in)

Weitere Unterschriften: 0

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 953/2017 vom 13. September 2017
Direktion: Staatskanzlei
Klassifizierung: Nicht klassifiziert



Digital Gender Gap: Was sind Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung in der Arbeitswelt aus Geschlechterperspektive?

Wie der Bericht des Bundesrates «Digitale Wirtschaft»¹ aufzeigt, betrifft die Digitalisierung der Wirtschaft Branchen und Berufe, aber auch die Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich. Unterschiede dürften sich noch verstärken, wenn das Geschlecht berücksichtigt wird. Einerseits weil Frauen und Männer im Arbeitsmarkt ungleich vertreten sind, andererseits weil Frauen häufiger Betreuungspflichten in der Familie übernehmen und so beispielsweise bei Weiterbildung und Umschulungen weniger Ressourcen investieren können. Die WEF-Studie «The Industry Gender Gap»² (Seite 6) kam zum Schluss, dass weltweit für Frauen die Jobverluste (gegenüber den Zugewinnen) stärker sind als bei Männern.

Der Regierungsrat wird um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Was sind die Beschäftigungsauswirkungen der Digitalisierung auf Frauen und Männer (je nach Branchen, Beruf, Aus- und Weiterbildungsniveau, Alter usw.) im Kanton Bern?

¹ Bericht über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft, Bericht des Bundesrates vom 11. Januar 2017.

² World Economic Forum: The Industry Gender Gap. Women and Work in the Fourth Industrial Revolution, January 2016.

2. Gemäss dem Bericht «Digitale Schweiz» ist ein «hohes Beschäftigungswachstum» in folgenden Bereichen zu erwarten: Datenanalyse, Softwareentwicklung, Datensicherung, E-Commerce und Designbranche (Seite 41). Hingegen gelten Tätigkeiten in der verarbeitenden Industrie, in der Landwirtschaft, in Transport und Logistik, dem Verkauf und bei administrativen Büroarbeiten als «ersetzbar» (Seiten 40/41) und damit gefährdet. Wie sind die Beschäftigungsaussichten aus Geschlechterperspektive in diesen Bereichen einzuschätzen? In welchen Branchen und Berufsfeldern entstehen neue Jobs für Frauen und Männer bzw. in welchen ist mit Veränderungen bzw. Verlusten zu rechnen?
3. Mit welchen Massnahmen unterstützen der Kanton und die Bildungsinstitutionen die Weiterbildung und Umschulung von Personen, die aufgrund der Digitalisierung besonders von Stellenverlusten betroffen sind?
4. Ist der Regierungsrat bereit, zusammen mit Forschungsinstitutionen (z. B. Fachhochschulen) Forschungsprojekte zu initiieren, die den Zusammenhang von Arbeitsmarkt und Geschlecht und Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Zusammenhang mit der Digitalisierung genauer untersuchen?
5. Wie können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre rechtlichen Ansprüche, insbesondere das Gleichstellungsgesetz, bei neuen Arbeitsformen durchsetzen, zum Beispiel bei Arbeit auf Plattformen, Crowdfunding, Clickworking?

Antwort des Regierungsrates

Was der Bundesrat zur gleichlautenden Interpellation von Nationalrätin Arslan (17.3075) auf Bundesebene feststellt, gilt auch für den Kanton Bern: Der Arbeitsmarkt befindet sich in stetem Umbruch. Es ist der Schweiz bislang gut gelungen, den Strukturwandel positiv zu nutzen. Deshalb darf davon ausgegangen werden, dass die Schweiz in Anbetracht der fortschreitenden Digitalisierung in vielen Bereichen grundsätzlich gut aufgestellt ist.³

Zu den geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung gibt es bis anhin noch wenige Analysen. Mit dem Strukturwandel der letzten zwanzig Jahre ging insbesondere eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen einher, wobei sich bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Zuge dieser Veränderungen nicht automatisch aufgelöst haben. Wie sich die Digitalisierung inskünftig auf die Geschlechterverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt auswirken wird, ist zum heutigen Zeitpunkt schwer abschätzbar.

Der Regierungsrat ist sich der Herausforderungen der Digitalisierung, namentlich auch aus der Geschlechterperspektive, bewusst und verfolgt die entsprechenden Entwicklungen. Er wird die Relevanz der vom Bundesrat initiierten Berichte und Massnahmen für den Kanton Bern analysieren.

Fragen 1 und 2:

In den letzten Jahrzehnten hat sich der Industriesektor hin zum Dienstleistungssektor verlagert. Im Kanton Bern hat sich die Nettoerwerbsquote zwischen den Jahren 2000 und 2014 von 82 auf 83.5 Prozent erhöht, was auf eine Steigerung der Nettoerwerbsquote von Frauen von 73.2 Pro-

³ Vgl. Bericht des Bundesrats über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft vom 11. Januar 2017, S. 5.

zent im Jahr 2000 auf 79.7 Prozent im Jahr 2014 zurückzuführen ist. In der gleichen Zeitperiode lag die Erwerbsquote von Männern unverändert bei rund 90 Prozent. Weiter ist in den letzten Jahrzehnten sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ein Zuwachs an formaler Bildung feststellbar. Besonders stark war der Anstieg der Hochschulabschlüsse bei den 25- bis 64-jährigen Frauen in der Schweiz; der Anteil erhöhte sich von 1999 bis 2016 von 7.1 auf 25.5 Prozent. Bei den Männern in derselben Altersgruppe stieg der Anteil der Hochschulabschlüsse in dieser Zeit von 13.2 auf 28.4 Prozent an. Ein Teil dieser Zunahme ist allerdings der Tertiarisierung von Ausbildungen geschuldet, die 1999 noch nicht zu den Hochschulausbildungen zählten, und bei der auch die Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen eingeführt wurden. Der Bevölkerungsanteil ohne nachobligatorische Ausbildung hat sich bei den 25- bis 64-jährigen Frauen in der Schweiz verkleinert. 1999 hatten 20.7 Prozent der weiblichen und 11.6 Prozent der männlichen Bevölkerung keinen nachobligatorischen Bildungsabschluss. 2016 betrug dieser Anteil bei den Frauen 14.2 Prozent, wohingegen er bei den Männern unverändert bei 11 Prozent lag.⁴

Die Digitalisierung wirkt sich in den verschiedenen Berufen und Branchen unterschiedlich aus, wobei gemäss dem Bericht des Bundesrats über die zentralen Rahmenbedingungen für die Wirtschaft die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt bzw. die Arbeitsmodelle und Arbeitsbedingungen insgesamt nicht abschliessend abschätzbar sind. Der Bundesrat wird im Herbst 2017 im Rahmen der Beantwortung des Postulats „Automatisierung: Chancen und Risiken“ von Nationalrat Reynard (15.3854) einen umfassenden Bericht zu Grundsatzfragen im Arbeitsmarkt vorlegen und dort u.a. die Frage der entsprechenden Beschäftigungsauswirkungen auf Branchenebene analysieren. Es ist davon auszugehen, dass sich daraus auch Hinweise für die im Kanton Bern stark vertretenen Branchen ergeben werden.

Frage 3:

Grundsätzlich trägt gemäss dem Weiterbildungsgesetz, welches seit dem 1. Januar 2017 in Kraft ist, der einzelne Mensch die Verantwortung für seine Weiterbildung.⁵ Bund und Kantone setzen sich dafür ein, dass die Anrechenbarkeit von Weiterbildung und informeller Bildung an die formale Bildung möglich wird und sind bestrebt, mit der von ihnen geregelten oder unterstützten Weiterbildung u.a. die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.⁶

Die Erziehungsdirektion des Kantons Bern unterstützt im Rahmen der kantonalen Weiterbildungsförderung primär Bildungsangebote im Bereich der Förderung von Grundkompetenzen, wozu auch die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien gehört. Die Hauptzielgruppe hierbei sind Bildungsbenachteiligte, d.h. Geringqualifizierte, die von der Digitalisierung besonders betroffen sein können. Zwei Drittel der Teilnehmenden in den geförderten Angeboten sind Frauen. Mit diesen Massnahmen beugt der Kanton Bern der Arbeitslosigkeit vor.

Personen, die von Stellenverlusten betroffen sind, erhalten generell im Rahmen der arbeitsmarktlischen Massnahmen des Kantons Bern Unterstützung im Hinblick auf die dauerhafte Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess, d.h. bei der Stellensuche oder im Rahmen von Umschulungen und Weiterbildungen.

⁴ Quellen: Statistikportal Kanton Bern und Bundesamt für Statistik, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung.

⁵ Art. 5 Abs. 1 Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) vom 20. Juni 2014, SR 419.1.

⁶ Art. 7 und 8 WeBiG.

Zur Frage, mit welchen Massnahmen die Bildungsinstitutionen die Weiterbildung und Umschulung von Personen unterstützen, verweisen wir ergänzend auf die verschiedenen laufenden Abklärungen des Bundes im Bildungsbereich im Zusammenhang mit der Digitalisierung.

Frage 4:

Die Hochschulen im Kanton Bern sind in verschiedenen Forschungsbereichen tätig, in denen die Auswirkungen der Digitalisierung behandelt werden. Dabei wird teilweise auch die Geschlechterperspektive integriert. So beschäftigt sich etwa das im Jahr 2016 eröffnete Zentrum Digital Society der Berner Fachhochschule (BFH) spezifisch mit den Chancen und den risikobehafteten Veränderungen, welche die fortschreitende Digitalisierung mit sich bringt. Im Rahmen dieser Forschungsarbeiten werden z.B. die Auswirkungen digitalisierter Anstellungsverfahren auf den Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt untersucht oder im Rahmen der „International BFH Conference on Discrimination on the Labour Market“ aktuelle geschlechtsspezifische Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt aufgegriffen. An der Universität Bern beschäftigt sich das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung im Rahmen einer Studie zum Strukturwandel im Detailhandel (Online-Handel, Self-Scanning, etc.) unter anderem mit Fragen von Digitalisierung und Geschlecht.

Der Regierungsrat begrüsst, dass sich die Hochschulen auch aus der Geschlechterperspektive mit dem Thema Digitalisierung befassen und so Grundlagen für die Gleichstellungspolitik geschaffen werden. Er plant jedoch nicht, selber Forschungsprojekte zu den Zusammenhängen von Geschlecht, Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kontext der Digitalisierung gemeinsam mit den Forschungsinstitutionen zu initiieren.

Frage 5:

Grundsätzlich gelten die bestehenden gesetzlichen Grundlagen auch bei neu geschaffenen Arbeitsplätzen. Sofern ein Arbeitsverhältnis vorliegt, gelangt das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann⁷ zur Anwendung. Was die rechtliche Einordnung von im Zuge der Digitalisierung entstehender neuer Beschäftigungsformen sowie allfälliger Weiterentwicklungen des bestehenden rechtlichen Rahmens anbelangt, verweisen wir auf die laufenden Analysen des Bundesrats.

Verteiler

- Grosser Rat

⁷ Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 24. März 1995, SR 151.1.