



DGB

Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen?

Eine Beschäftigtenumfrage

Repräsentativumfrage des Institut DGB-Index
Gute Arbeit mit dem Schwerpunkt Digitalisierung

DGB-Index
Gute Arbeit





Die Umfrage

Die Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit liefert jährlich Informationen darüber, wie die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen beurteilen. Im Jahr 2016 lag der Schwerpunkt auf der Digitalisierung der Arbeit. Insgesamt haben ca. 9.600 Beschäftigte – 4.900 Frauen und 4.700 Männer – dazu Auskunft gegeben. Die wichtigsten Ergebnisse sind im Report 2016 zusammengefasst¹. Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen von Frauen im Zuge der Digitalisierung dargestellt. Das vorliegende Ergebnis ist repräsentativ für das Urteil der Beschäftigten in Deutschland.

Diese Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit untersucht den Grad und die Folgen der Digitalisierung aus der Perspektive weiblicher Beschäftigter. Damit liefert die Untersuchung Erkenntnisse zu den Chancen und Risiken der Digitalisierung für Frauen und dient als Argumentationsgrundlage für gewerkschaftliche Forderungen.

Es zeigt sich: Im Vergleich zu männlichen Beschäftigten sehen sich Frauen in einigen Bereichen häufiger mit negativen Auswirkungen der Digitalisierung konfrontiert, wohingegen Frauen und Männer in anderen Bereichen gleichermaßen von der Digitalisierung profitieren.

Gute Arbeit 4.0 für Frauen ist möglich. Die Untersuchung zeigt, was dafür getan werden muss...

¹ Vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hg.) (2016): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2016, Berlin

Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze

- Über die Hälfte der befragten Frauen arbeitet mit digitalen Technologien (56%).
- Höher qualifizierte Frauen (32%) arbeiten häufiger mit digitaler Technik als geringqualifizierte Frauen (78%). Geringqualifizierte Frauen (32%) arbeiten viel seltener mit neuen Technologien als geringqualifizierte Männer (58%).
- Im Organisationbereich der IG BCE sind Frauen am stärksten von digitaler Arbeit betroffen (77%), im Bereich der NGG (32%) am wenigsten.
- Für Frauen und Männer werden die Entscheidungsspielräume durch den Einsatz digitaler Techniken etwas größer (26% / 29%), für wenige aber auch geringer (13% / 13%).
- Für einige Frauen und Männer verbessert sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch den Einsatz digitaler Technologien etwas (22% / 22%), für die meisten bleibt sie unverändert (66% / 67%).



- Frauen haben seltener als Männer die Möglichkeit, den Einsatz digitaler Techniken zu beeinflussen (69% / 79%).
- Digitales Arbeiten führt bei Frauen etwas häufiger als bei Männern zu mehr Arbeitsbelastung (52% / 47%).
- Frauen fühlen sich digitaler Techniken häufig und öfter als Männer ausgeliefert (52% / 43%).

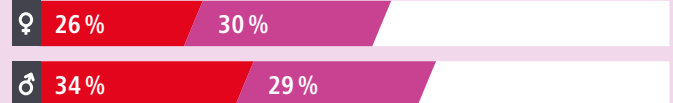
Das Ausmaß der Arbeit mit digitalen Mitteln

Ein Großteil der Frauen arbeitet mit neuen Technologien.

Der digitale Wandel auf dem Arbeitsmarkt ist keine Entwicklung, der vornehmlich männliche Beschäftigte ausgesetzt sind. Vielmehr verändert sich auch für Frauen ihre Arbeitswelt in ähnlichem Umfang.

Von Digitalisierung betroffen:

■ SEHR HOCH ■ HOCH



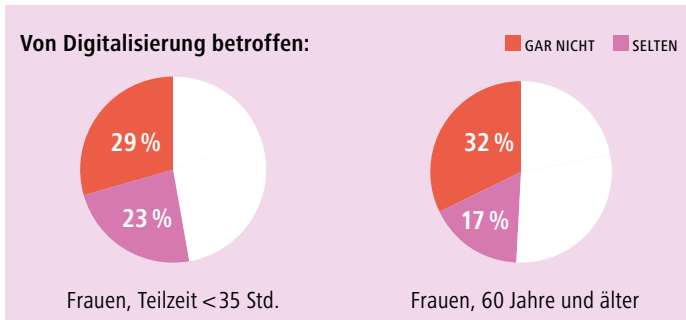
Zwar berichten Frauen etwas seltener als Männer, dass an ihrem Arbeitsplatz neue Technologien genutzt werden. Aber nur wenige sind gar nicht von Digitalisierung betroffen (**22 Prozent**).



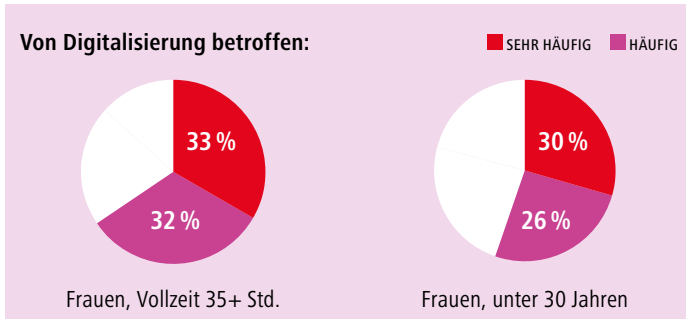
Welche Frauen arbeiten mit digitalen Technologien?

Vollzeitbeschäftigte und jüngere Frauen arbeiten etwas häufiger mit digitalen Technologien.

Vor allem ältere Frauen und weibliche Teilzeitbeschäftigte werden bei ihrer Arbeit seltener mit Digitalisierung konfrontiert.



Demgegenüber berichten jüngere und vollzeitbeschäftigte Frauen häufiger, dass sie digitale Arbeitsmittel nutzen. In diesen beiden Gruppen sind Frauen und Männer in gleichem Umfang von der Digitalisierung betroffen.



Höher qualifizierte Frauen arbeiten häufiger mit digitaler Technik als geringqualifizierte Frauen.

Mit zunehmender beruflicher Qualifikation steigt der Anteil derjenigen vollzeitbeschäftigten Frauen, die von Digitalisierung in hohem und in sehr hohem Maß betroffenen sind, deutlich an:

Von Digitalisierung betroffen:

Frauen in Vollzeit ohne Berufsabschluss

32%

Frauen in Vollzeit mit Hochschulabschluss

78%



Geringqualifizierte Frauen arbeiten viel seltener mit neuen Technologien als geringqualifizierte Männer.



Ausgeprägte Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt es bei den Beschäftigten ohne Berufsabschluss: Nur **32 Prozent** der geringqualifizierten vollzeitbeschäftigten Frauen, aber **58 Prozent** der geringqualifizierten vollzeitbeschäftigten Männer, sind in einem sehr hohen oder hohen Maß von Digitalisierung betroffen. Dieser Unterschied gilt insbesondere für Arbeitsplätze im Bereich Handel/Verkehr / Dienstleistungen.

Von Digitalisierung betroffen:

Frauen ohne Berufsabschluss

■ SEHR HOCH ■ HOCH

♀ **19%** **13%**

Männer ohne Berufsabschluss

♂ **32%** **26%**

In männerdominierten Branchen arbeiten Frauen mit geringer Qualifikation häufig mit digitalen Technologien.

In männerdominierten Branchen, z.B. im produzierenden Gewerbe, ist der Anteil der von Digitalisierung Betroffenen unter den geringqualifizierten vollzeitbeschäftigten Frauen etwas höher und die Differenz zu den geringqualifizierten Männern etwas geringer. Insgesamt ist in männerdominierten Berufen² der Anteil der von Digitalisierung Betroffenen unter geringqualifizierten vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen mit **35 Prozent** deutlich höher als in frauendominierten Berufen³ (**15 Prozent**).

² Frauenanteil liegt bei 25 Prozent und weniger. Darunter fallen z.B. Berufe in der Abfallwirtschaft, Metallerzeugung, Werkstofftechnik.

³ Frauenanteil liegt bei 75 Prozent und mehr. Darunter fallen z.B. Berufe in der Steuerverwaltung, der Textilreinigung und im Verkauf.

Die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt ist der Grund, warum Frauen und Männer in unterschiedlichem Maße mit digitalen Technologien arbeiten.



In männerdominierten Berufen ist nur die Hälfte der weiblichen Vollzeitbeschäftigten in sehr hohem oder hohem Maß von Digitalisierung betroffen, in frauendominierten Berufen sind es knapp zwei Drittel und in geschlechtlich eher gemischten Berufen⁴ fast drei Viertel.

Von Digitalisierung betroffen:

Frauen in männertypischen Berufen

■ SEHR HOCH ■ HOCH

23% **28%**

Frauen in gemischten Berufen

43% **28%**

Frauen in frauentypischen Berufen

33% **31%**

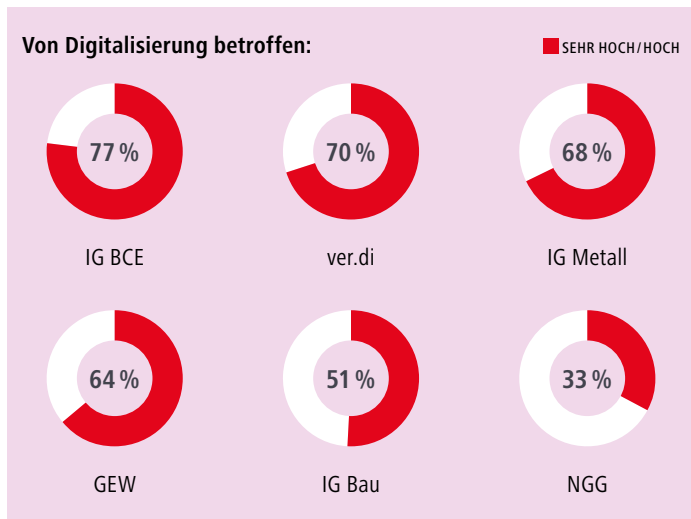
Strukturelle Unterschiede sind ausschlaggebend dafür, dass digitalisierte Arbeitsplätze geschlechtsspezifisch unterschiedlich verteilt sind:

- Gewerblich tätige Männer arbeiten seltener mit neuen Technologien als in der Verwaltung tätige Frauen.
- Maschinen bedienende Männer nutzen häufiger neue Technologien als Frauen in einfachen Helfertätigkeiten.

⁴ Frauenanteil liegt bei 40 bis 60 Prozent. Darunter fallen z.B. Berufe im Controlling, in der Architektur und in der Süßwarenherstellung.

Große Unterschiede zwischen den Organisationsbereichen der DGB-Gewerkschaften⁵.

Betrachtet man die Branchen, die von den einzelnen DGB-Gewerkschaften organisiert werden, zeigt sich der höchste Digitalisierungsgrad der weiblichen Arbeitsplätze im Bereich der IG BCE, der niedrigste im Bereich der NGG. Neben den unterschiedlichen Tätigkeiten dürften sich hier auch unterschiedliche Qualifikationsstrukturen und unterschiedliche Vollzeit-Teilzeit-Strukturen niederschlagen.



⁵ Die Organisationsbereiche der EVG und der GdP können aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht dargestellt werden.

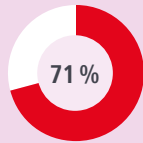
Formen der Arbeit mit digitalen Mitteln

Fast alle Frauen arbeiten mit elektronischer Kommunikation, unterstützenden elektronischen Geräten und im Rahmen von softwaregesteuerten Arbeitsabläufe.

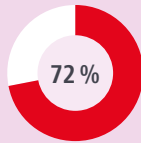
Digitale Mittel (Frauen in Vollzeit):



Elektronische Kommunikation



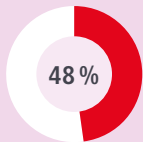
Unterstützende elektronische Geräte



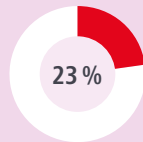
Softwaregesteuerte Arbeitsabläufe

Wenn die Arbeitsplätze digitalisiert sind, dann nutzen Frauen – ebenso wie Männer – am häufigsten die elektronische Kommunikation (über Mail, Smartphone, soziale Netze). Darauf folgt mit annähernd gleicher Verbreitung bei fast drei Viertel aller Frauen die Nutzung softwaregesteuerter Abläufe (Routen-, Produktions- oder Terminplanung) und unterstützender elektronischer Geräte (Scanner, Datenbrillen oder Diagnosegeräte). Knapp die Hälfte der digitalisierten Frauenarbeitsplätze erfordert Internet-Zusammenarbeit, weniger als ein Viertel die Arbeit mit Maschinen bzw. Robotern.

Digitale Mittel (Frauen in Vollzeit):



Gemeinsame Arbeit über das Internet



Computergesteuerte Maschinen / Roboter

Frauen nutzen andere Formen der Digitalisierung, weil sie andere Berufe und Tätigkeiten ausüben als Männer.



Frauen arbeiten seltener (**23 Prozent**) als Männer (**36 Prozent**) mit Maschinen/Robotern. Auch bei der Internet-Zusammenarbeit und den softwaregesteuerten Abläufen sind Frauen etwas seltener beteiligt. Im Hinblick auf andere digitale Arbeitsmittel unterscheiden sich die Geschlechter nur geringfügig:

Bei der Nutzung elektronischer Kommunikation und unterstützender Geräte fällt der geschlechterbezogene Unterschied weniger stark aus.

Dies erklärt sich durch die unterschiedlichen Berufe und Tätigkeiten von Männern und Frauen:

Im produzierenden Gewerbe arbeiten **51 Prozent** aller von Digitalisierung betroffenen Vollzeitbeschäftigten mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern, im Bereich Handel/Verkehr/Dienstleistungen nur **23 Prozent**. Demgegenüber nutzen Beschäftigte im Dienstleistungssektor etwas häufiger elektronische Kommunikation über E-Mail, Smartphone und soziale Netze (**94 Prozent**) als Beschäftigte im produzierenden Gewerbe (**86 Prozent**).



Auswirkung auf Arbeitsmenge, Überwachung / Kontrolle, Multitasking*

Der Einsatz von digitalen Technologien wirkt sich negativ auf Arbeitsmenge, Überwachung / Kontrolle und Multitasking aus.

Die negativen Auswirkungen der Digitalisierung für weibliche Beschäftigte zeigen sich in unterschiedlichen Bereichen:

Auswirkungen auf Arbeit (Frauen in Vollzeit):

Arbeitsmenge ist eher größer geworden

57 %

Überwachung und Kontrolle ist eher größer geworden

47 %

Multitasking ist eher größer geworden

59 %

Mehr als die Hälfte der Frauen berichtet von Verschlechterungen, nur ein sehr kleiner Teil der weiblichen Beschäftigten sieht in den Bereichen „Arbeitsmenge“ (7 %), „Überwachung und Kontrolle“ (3 %) und „Multitasking“ (5 %) Verbesserungen.

Auswirkung auf Arbeitsbelastung

Digitalisierung der Arbeit führt bei Frauen häufiger zu einer Zunahme der Arbeitsbelastung als bei Männern.



Bei über der Hälfte der weiblichen Beschäftigten ist durch den Einsatz digitaler Techniken die Arbeitsbelastung angestiegen. Damit berichten sie etwas häufiger von einer Zunahme der Arbeitsbelastungen als Männer. Das könnte damit zusammenhängen, dass sich Frauen in **geschlechtermischten und in frauendominierten Branchen** etwas häufiger von einer Zunahme der Arbeitsbelastungen betroffen fühlen als in **männerdominierten Branchen**.

Auswirkungen auf Arbeitsbelastung:

Frauen (Vollzeit)

♀ 52 %

Männer (Vollzeit)

♂ 47 %

Ein Vergleich zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen zeigt höhere Risiken für vollzeitbeschäftigte Frauen:

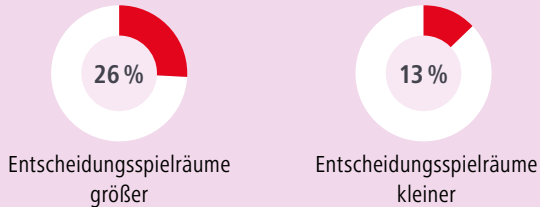
Mit **52 Prozent** geben mehr als die Hälfte der vollzeitbeschäftigten Frauen an, dass die Arbeitsbelastungen infolge der Digitalisierung größer geworden sind, während es bei den teilzeitbeschäftigten Frauen mit **42 Prozent** deutlich weniger sind.

* Folgende Ergebnisse beziehen sich nur auf Befragte, die sich bei ihrer Arbeit durch Digitalisierung in sehr hohem Maße oder hohem Maße betroffen sehen.

Auswirkung auf Entscheidungsspielräume

Die Entscheidungsspielräume werden durch den Einsatz digitaler Techniken größer, für manche allerdings geringer.

Auswirkungen auf Entscheidungsspielräume (Frauen in Vollzeit):



Es zeigt sich ein enger Zusammenhang zwischen den Entscheidungsspielräumen und der Qualität der Arbeit: Beschäftigte, die ihre Arbeitsbedingungen als gut bewerten, geben häufiger an, dass sich der Entscheidungsspielraum vergrößert (und umgekehrt).



Einfluss auf die Nutzung digitaler Techniken

Im Vergleich zu Männern sind Frauen bei der Mitsprache in Bezug auf den Einsatz digitaler Techniken benachteiligt.



Frauen geben seltener als Männer an, Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik am Arbeitsplatz nehmen zu können. Dies ist ein kritischer Befund, der erklären kann, warum Frauen auf digitalisierten Arbeitsplätzen ihre Arbeitsbedingungen ungünstiger einschätzen als Männer.

Einfluss auf digitale Techniken:

Frauen (Vollzeit) – geringer oder gar kein Einfluß

♀ 79 %

Männer (Vollzeit) – geringer oder gar kein Einfluß

♂ 69 %



Einsatz digitaler Techniken und Entscheidungsspielräume

Weibliche Beschäftigte können seltener Einfluss auf den Einsatz technologischer Arbeitsformen nehmen und erfahren deswegen weniger Zuwachs an Entscheidungsspielräumen.



Es zeigt sich ein klarer Zusammenhang zwischen dem Einfluss der Beschäftigten auf den Einsatz digitaler Technik am Arbeitsplatz und den Wirkungen auf die Entscheidungsspielräume: Je stärker Männer und Frauen den Einsatz digitaler Technik beeinflussen können, desto größer sind ihre Entscheidungsspielräume bei der Nutzung dieser Technik. Dies gilt für Männer und Frauen gleichermaßen und verweist auf die **hohe Bedeutung partizipativer Arbeitsgestaltung** in den Betrieben.

Der Unterschied dabei: **Frauen können seltener Einfluss auf den Einsatz technologischer Mittel nehmen und profitieren damit weniger von Digitalisierungspotenzialen. Wenn sie Mitsprache haben, nehmen sie häufiger eine Erweiterung ihrer Entscheidungsspielräume wahr.**

Entscheidungsspielräume sind eher größer geworden:

- GAR KEIN / GERINGER EINFLUSS AUF EINSATZ DIGITALER TECHNIK
- HOHER / SEHR HOHER EINFLUSS AUF EINSATZ DIGITALER TECHNIK

Frauen (Vollzeit)



Männer (Vollzeit)



Ohnmachtsgefühl

Frauen fühlen sich digitaler Techniken häufig und öfter ausgeliefert als Männer.



Eine Konsequenz des geringen Einflusses könnte sein, dass Frauen sich häufiger als ihre männlichen Kollegen der digitalen Technik ausgeliefert fühlen.

Fühlen sich sehr häufig / oft digitaler Technik ausgeliefert:

Frauen (Vollzeit)



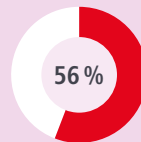
Männer (Vollzeit)



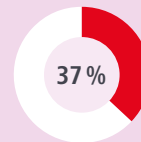
Mitbestimmung bei der Einführung neuer Technik beeinflusst, ob sich die weiblichen Beschäftigten der digitalen Technik ausgeliefert fühlen.

Dies ist umso häufiger der Fall, je geringer deren Einfluss auf die Gestaltung der Technik am Arbeitsplatz ist.

Fühlen sich sehr häufig / oft digitaler Technik ausgeliefert:



Frauen (Vollzeit) mit geringem / gar kein Einfluss auf Einsatz digitaler Technik



Frauen (Vollzeit) mit sehr hohem / hohem Einfluss auf Einsatz digitaler Technik

Auswirkung auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Obwohl sie für viele Beschäftigte unverändert bleibt, nehmen manche eine leichte Verbesserung der Vereinbarkeitssituation wahr.

Durch die Digitalisierung kann unter Umständen flexibleres Arbeiten in Bezug auf Zeit und Ort ermöglicht werden: **Ein Fünftel** der weiblichen Beschäftigten mit digitalisierten Arbeitsplätzen berichtet von Verbesserungen. Aber: Für einen Großteil bleibt die Vereinbarkeitssituation unverändert. Für **12 Prozent** der Beschäftigten hat sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sogar verschlechtert.

Nicht nur die Digitalisierung hat Einfluss auf die Vereinbarkeitssituation: Je besser die Arbeitsbedingungen insgesamt sind, desto häufiger wird von einer Verbesserung der Vereinbarkeitsbedingungen berichtet.

Auswirkung auf Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (Frauen in Vollzeit):

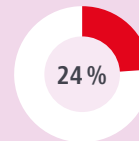
■ EHER GRÖßER GEWORDEN ■ EHER GERINGER GEWORDEN ■ GLEICH GEBLIEBEN

22 % 12 % 67 %

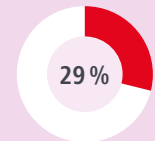
Sofern Frauen auf die Gestaltung der Technik am Arbeitsplatz Einfluss nehmen können, überwiegen die positiven Effekte der Digitalisierung: Frauen, die Einfluss auf den Einsatz digitaler Technik haben, können ihre Vereinbarkeitssituation verbessern (**37 Prozent**). Frauen, die keinen Einfluss haben, geben seltener an, das sich die Vereinbarkeitssituation verbessert.

Ein Drittel der weiblichen Beschäftigten mit Pflegeverantwortung berichtet von einer Verbesserung der Vereinbarkeitsbedingungen, aber ein hoher Anteil der befragten Frauen nimmt eine Verschlechterung der Vereinbarkeitssituation wahr.

Auswirkung auf Frauen mit Pflegeverantwortung:



Vereinbarkeit ist eher **geringer** geworden



Vereinbarkeit ist eher **größer** geworden



Auswirkungen auf die Arbeitszeitgestaltung

Arbeiten Frauen mit digitalen Technologien, können sie ihre Arbeitszeit besser mitgestalten.

Je häufiger die weiblichen Beschäftigten von Digitalisierung betroffen sind, desto häufiger haben sie Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung.

Auswirkung auf Arbeitszeitgestaltung (Frauen in Vollzeit):

■ HOHER/SEHR HOHER EINFLUSS
AUF ARBEITSZEITGESTALTUNG

Digitalisierung in geringem Maß/gar nicht

36 %

Digitalisierung in sehr hohem/hohem Maß

57 %



Haben Frauen auf den Einsatz digitaler Technik am Arbeitsplatz Einfluss, können sie ihre Arbeitszeit besser mitgestalten.



Je größer der Einfluss auf den Einsatz digitaler Technik am Arbeitsplatz, desto günstiger sind die positiven Wirkungen für die Arbeitszeitgestaltung. Zwei Drittel der Frauen, die von Digitalisierung betroffen sind, haben Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung.

Ein Vergleich zwischen den Geschlechtern zeigt: Frauen berichten etwas häufiger als Männer, dass sie durch Einfluss auf den Einsatz digitaler Technik über ihre Arbeitszeiten mitbestimmen können. Allerdings wird dieser positive Effekt eingeschränkt durch die geringere Einflussnahme von Frauen auf den Einsatz digitaler Techniken.

Auswirkung auf Arbeitszeitgestaltung

■ HOHER/SEHR HOHER EINFLUSS
AUF ARBEITSZEITGESTALTUNG

Frauen (Vollzeit) – gar kein /geringer Einfluss auf Einsatz digitaler Technik

♀ 53 %

Frauen (Vollzeit) – hoher /sehr hoher Einfluss auf Einsatz digitaler Technik

♀ 71 %

Männer (Vollzeit) – gar kein /geringer Einfluss auf Einsatz digitaler Technik

♂ 50 %

Männer (Vollzeit) – hoher /sehr hoher Einfluss auf Einsatz digitaler Technik

♂ 65 %

Auswirkung auf mobiles Arbeiten

Der Anteil der Arbeit, die von zu Hause oder unterwegs erledigt wird, wächst mit dem Einsatz digitaler Techniken.

Mobiles und ortsflexibles Arbeiten wird im Zuge der Digitalisierung häufiger genutzt. Gleichwohl ist der Anteil der Beschäftigten, die angeben, dass sich ihr Nutzer/innenverhalten durch den Einsatz digitaler Technologien nicht verändert hat, groß. Ein Erklärungsgrund könnten Branchen sein, in denen mobiles Arbeiten kaum oder gar nicht möglich ist (z.B. produzierendes Gewerbe, personen-nahen Dienstleistungen).

Anteil der Arbeit, die von zu Hause/ unterwegs erledigt wird (Frauen in Vollzeit):

- EHER GERINGER GEWORDEN
- GLEICH GEBLIEBEN
- EHER GRÖßER GEWORDEN

10% 56%

34%



Mobiles Arbeiten ist ein Instrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Ergebnisse zeigen in der Tendenz einen **Zusammenhang zwischen der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Ausweitung der Möglichkeit, von zu Hause arbeiten zu können**. Anscheinend wird die mit der neuen Technik verbundene Chance ortsflexibler Arbeit zumindest teilweise für die Verbesserung der Vereinbarkeit genutzt. So hat sich die Vereinbarkeitssituation durch die Digitalisierung in der Branche Information und Kommunikation, in der mobiles Arbeiten weit verbreitet ist, am stärksten verbessert.

Zusammenhang zwischen mobilem Arbeiten und Vereinbarkeits-situation (Frauen in Vollzeit)

- VEREINBARKEIT EHER GERINGER GEWORDEN
- VEREINBARKEIT GLEICH GEBLIEBEN
- VEREINBARKEIT EHER GRÖßER GEWORDEN

Anteil mobiles Arbeiten ist eher größer geworden

46%

21%

68%

Fazit

Mit der Digitalisierung sind sowohl Chancen als auch Risiken verbunden, die sich je nach Geschlecht, Arbeitsumfang, Beruf und Branche deutlich unterscheiden. Ob und in welchem Ausmaß sich diese Chancen und Risiken realisieren, hängt von der **betrieblichen Gestaltung der Arbeit** ab. Ein Schlüssel ist dabei die Mitbestimmung der Beschäftigten in Bezug auf den Einsatz der digitalisierten Technik:

Je größer der Einfluss der Beschäftigten bei der Einführung neuer digitalisierter Arbeitsmittel, desto geringer die Risiken und desto größer sind die Chancen für gute Arbeit 4.0.

Ein wichtiger kritischer Befund: **Frauen, die digital arbeiten, haben im Vergleich zu Männern seltener Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik am Arbeitsplatz.** Das wirkt sich unmittelbar auf die Arbeitsbelastung von Frauen aus.

Eine zentrale Herausforderung gewerkschaftlichen Handelns besteht damit in einer partizipativen Arbeitsgestaltung zur Erschließung der positiven Potenziale und zur Begrenzung der Risiken digitalisierten Arbeitens.



Beitrittserklärung in eine Gewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Der Mitgliedsbeitrag beträgt in der Regel ein Prozent des Bruttoeinkommens. Stark vergünstigte Beiträge gibt es für Studierende, Arbeitslose und Rentner.
Weitere Infos unter: www.dgb.de/service/mitglied-werden

.....
Name	Vorname
.....
Straße	Hausnummer
.....
PLZ / Wohnort	Geburtsdatum
.....
Nationalität	Geschlecht
.....
Telefon	E-Mail
.....
Beruf / Studienrichtung	Beschäftigung bei / Hochschule
.....
Ort der Beschäftigung / Ausbildung / des Studiums	Branche / Wirtschaftszweig
.....
Beruflicher Status	
<input type="checkbox"/> Arbeiter/in <input type="checkbox"/> Angestellte/r <input type="checkbox"/> Beamtin/Beamter <input type="checkbox"/> Auszubildende/r <input type="checkbox"/> Student/in <input type="checkbox"/> Sonstiges	
.....	
Monatl. Bruttoeinkommen (zur Berechnung des Mitgliedsbeitrages)	
.....	
Geldinstitut	
.....	
Konto-Nr. / IBAN	(Bankleitzahl)
.....
Datum	Unterschrift
.....

Die in obigem Formular gemachten Angaben berechtigen die zuständige Gewerkschaft, diese Daten zur Erledigung der im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben (Mitgliederbestandsverwaltung, Mitgliederinformation sowie Beitragseinzug) im erforderlichen Umfang elektronisch zu verarbeiten. Die Datenweitergabe an die zuständige Gewerkschaft erfolgt ausschließlich im Rahmen dieser Zweckbestimmung und erfolgt in einem verschlüsselten Verfahren.

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft
meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit von meinem angegebenen Konto per Lastschrift abzubuchen.
Sollte mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweisen, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Einlösungsverpflichtung. Die vorstehende Einverständniserklärung sowie die Lastschriftbevollmächtigung kann ich nur gegenüber der oben genannten Gewerkschaft widerrufen.

Impressum

Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand,
Abteilung Frauen, Gleichstellungs-
und Familienpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
www.frauen.dgb.de

V.i.S.d.P.:
Elke Hannack

Umfrage durchführendes Institut:
Umfragezentrum Bonn (uzbonn)

Datenanalyse:
Dr. Johann Gerdes, Institut DGB-Index
Gute Arbeit
Dr. Alexandra Wagner, FIA Institut

Fotos:
S. 2 goodluz/Fotolia, S. 5 auremar/Fotolia,
S. 7 mooshny/Fotolia, S. 11 jackfrog/Fotolia,
S. 13 hedgehog94/Fotolia,
S. 16, 26 WavebreakMediaMicro/Fotolia,
S. 17 aletia2011/Fotolia,
S. 21 Tyler Olson/Fotolia, S. 22 nd3000/
Fotolia, S. 24 agnormark/Fotolia

Redaktion:
Mareike Richter, Anja Weusthoff

Gestaltung:
karadesign, Berlin

Druck:
PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsges. mbH

Stand: Februar 2017

Den Preis dieser Broschüre und Kosten
für Porto und Versand können Sie beim
DGB-Online Bestellservice einsehen.

Bestellung von Broschüren
und Materialien des DGB bitte NUR
über den DGB-Online-Bestellservice:

www.dgb-bestellservice.de

Schriftliche Bestellungen NUR für Besteller-
innen/Besteller ohne Zugang zum Internet:

PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsges. mbH,
Stralauer Platz 33–34, 10243 Berlin