

## **Anträge**

### **Sachgebiete**

- A Gute Arbeit für Frauen
- B Mitbestimmungspolitik
- C Familienpolitik
- D Sozialpolitik
- E Finanz- und Steuerpolitik
- F Gesellschaftspolitik
- G Internationale Frauen- und Gleichstellungspolitik
- H Organisationspolitik
- I Bildungspolitik

## Inhaltsverzeichnis

- A001 Kampagne für gesetzlichen Anspruch auf befristete Teilzeit
- A002 Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten
- A003 Nichterreichbarkeit bei mobiler Arbeit
- A004 Soziale, Personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungsberufe aufwerten – den Wert der Arbeit für Menschen anerkennen!
- A005 Respekt gegenüber Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes
- A006 Weiter-/Fortbildung
- A007 Arbeitszeit
- A008 Gewährung von Sonderurlaub für gesundheitliche Vorsorgemaßnahmen
- A009 Ein höherer Mindestlohn von 12 € und die Abschaffung der Minijobs sind angesichts der Verarmung dringend erforderlich
- A010 Entfristung von Stellen im Öffentlichen Dienst
- A011 Gesellschaftliche Diskussion Verteilung der Arbeit
- A012 Gleiche Bezahlung für Lehrkräfte an allen Schulformen
- A013 Zukunft der Arbeit aus der Genderperspektive
- A014 Offensive zu Arbeitszeit und Arbeitsverdichtung
- A015 Rückkehrrecht zu Vollzeitbeschäftigung ermöglichen - Teilzeitfalle bekämpfen
- A016 Gewalt gegen Beschäftigte beenden
- A017 Führung in Teilzeit als innovatives Arbeitszeitmodell fördern
- A018 Entgeltgleichheitsgesetz
- A019 Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik
- A020 Arbeitszeiterfassung bei mobiler Arbeit
- A021 Gute Arbeit für alle
- A022 Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Entgelttransparenz und Geschlechterquote:
- B001 Mitbestimmung stärken für die Gleichstellung von Frauen und Männern
- C001 Partnerschaftliche Aufteilung der Arbeits- und Familienzeit
- C002 Abschaffung der Gebühren für Kinderbetreuungseinrichtungen
- C003 Entgeltausgleich bei Arbeitszeitreduzierung durch Elternzeit und Pflege
- D001 Die Talfahrt des gesetzlichen Rentenniveaus stoppen
- D002 Pensionsauskunft analog Rentenauskunft
- D003 Pflege solidarisch gestalten: Pflegevollversicherung
- D004 Gleichstellungspolitische Fehlanreize der beitragsfreien Mitversicherung in den gesetzlichen Krankenkassen eindämmen

- D005 Rente und Altersarmut von Frauen
- D006 Frauenalterssicherung, die den Namen verdient!
- D007 Echte Unterstützung statt Pflege-Darlehen
- D008 Wirksame Unterstützung von Alleinerziehenden
- D009 Diskussion des Themas „Bedingungsloses Grundeinkommen“
- D010 Änderung des Rentenrechtes unter Berücksichtigung der Lebens- und Erwerbslagen von Frauen
- D011 Pflege solidarisch, paritätisch und geschlechtergerecht gestalten
- D012 Frauen im Alter
- D013 Existenzsichernde Rente/Pension
- E001 Aufklärungsarbeit für Abschaffung des Ehegattensplittings leisten
- E002 Abschaffung des Ehegattensplittings in die steuerpolitischen Eckpunkte des DGB aufnehmen
- E003 Steuerentlastung von Berufstätigen mit Doppelbelastung
- E004 Gendergerechte Haushaltspolitik der Bundesregierung - Gender Budgeting
- E005 Zu den steuerpolitischen Eckpunkten des DGB
- E006 Kampagne zum Ehegattensplitting
- F001 Menschenhandel und Arbeitsausbeutung von Frauen stoppen
- F002 Zukunftsdiskussion der DGB Frauen
- F003 Novellierung AGG
- F004 Zukunftsdiskussion der DGB-Frauen
- F005 Aktiver Widerstand gegen Rechts
- F006 Handlungsempfehlungen des Sachverständigenutachtens zum 2. Gleichstellungsbericht unterstützen
- F007 Gender-Marketing
- F008 Wohnungsversorgung
- F009 Unsere Alternative heißt Solidarität! Position zum Umgang mit der AfD
- F010 Faire Managergehälter über Aufsichtsräte durchsetzen
- F011 Der Internationale Frauentag am 08. März soll ein Feiertag werden!
- F012 Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt sicherstellen
- F013 Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- G001 Geschlechterperspektive in der internationalen Politik stärken
- H001 Paritätische Besetzung
- H002 Gewerkschaftliche Veranstaltungen dezentralisieren
- H003 Eigenständige Finanzausstattung / Budgetierung der frauenpolitischen DGB-Arbeit in

der 3. Ebene

- H004 DGB Frauenquote für Haupt- und Ehrenamt auf allen Ebenen
- H005 DGB Struktur – Einführung einer Frauenquote für Leitungspositionen auf allen Ebenen
- H006 Der Deutsche Gewerkschaftsbund muss der Feminisierung der Arbeitswelt gerecht werden!
- I001 Geschlechtergerechte Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung

## A001: Kampagne für gesetzlichen Anspruch auf befristete Teilzeit

Laufende Nummer: 4

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt (DGB Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Kampagne für gesetzlichen Anspruch auf befristete Teilzeit

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB-Bundesvorstand auf, sich für eine gesetzlich
- 2 verankerte Rückkehr von der Teilzeit in die Vollzeit sowie für ein Recht auf eine
- 3 Aufstockung der Arbeitszeit einzusetzen. Dazu soll eine Kampagne des DGB gestartet werden,
- 4 um den Druck auf die Politik zu erhöhen. Weiterhin soll Informationsmaterial zur Verfügung
- 5 gestellt werden, um in den Betrieben dafür zu werben.
- 6 Von der nächsten Bundesregierung ist § 8 Abs. 1, 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz
- 7 so abzuändern, dass auch die Möglichkeit besteht, die Arbeitszeit befristet zu reduzieren.

### Begründung

Um den über 10 Millionen derzeit unbefristet in Teilzeit Beschäftigten einen Ausweg aus der „Teilzeitfalle“ zu ermöglichen, bedarf es darüber hinaus einer deutlichen Verbesserung der rechtlichen Möglichkeiten zur Aufstockung der Arbeitszeit sowie ein Rückkehrrecht zur Vollzeitarbeit.

Die Reduzierung der Arbeitszeit ist ein sinnvolles und häufig genutztes Instrument zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Das gilt für Kindererziehung oder die Pflege der Angehörigen genauso wie für die Fortbildung.

Durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist zwar inzwischen der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung realisiert, auch räumt es die Möglichkeit einer weiteren Reduzierung der Arbeitszeit ein. Die Möglichkeit der Aufstockung ist jedoch rechtlich so gestaltet, dass es für Beschäftigte häufig so gut wie unmöglich ist, ihre Wünsche nach Verlängerung der Arbeitszeit durchzusetzen, d. h., die individuell vereinbarte (Teilzeit-)Arbeitszeit kann zwar weiter reduziert, aber sie kann nicht erhöht werden.

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist aber immer auch eine Frage der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, nicht nur der täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit. Die Arbeitszeit muss auch an die sich ändernden Lebensumstände angepasst werden können. Ganz praktisch heißt das für viele Frauen: wenn die Kinder älter werden, benötigen sie weniger Betreuung, d. h. die Mutter kann und möchte ihre Arbeitszeit erhöhen. Aber auch, wenn das Familieneinkommen sich reduziert (der Partner wird z. B. arbeitslos oder krank), ist eine Aufstockung der Arbeitszeit für Frauen ein wirtschaftliches Muss.

Oft droht jedoch die »Teilzeitfalle«, da aktuell keine gesetzliche Rückkehrgarantie aus Teilzeit in Vollzeit existiert. Bei etlichen Frauen kommt es zusätzlich zum Ende der beruflichen Entwicklung, da Teilzeit noch immer als Beschäftigung zweiter Klasse angesehen wird. Deshalb müssen auch im Vollzeitverhältnis echte Wahlmöglichkeiten endlich selbstverständlich werden.

## A002: Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten

Laufende Nummer: 74

Antragsteller/in:	DGB-Bundesfrauenausschuss (DGB BVV)
Sachgebiet:	Gute Arbeit für Frauen

### Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

1 Unter den Stichworten „Industrie 4.0“ und „Digitalisierung“ wird der aktuelle  
2 technologische Fortschritt diskutiert. Das lenkt den Blick oft auf technische,  
3 männerdominierte Branchen, Berufe und Tätigkeiten. Kaum diskutiert werden die  
4 geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung, zum Beispiel auf Beschäftigte in  
5 frauendominierten Berufen. Dabei ist der digitale Wandel längst kein Branchenphänomen  
6 mehr. Heute sind nahezu alle Berufe von Digitalisierungsprozessen betroffen, ein Großteil  
7 der erwerbstätigen Frauen arbeitet mit digitalen Technologien. Die Aufgabenteilung von  
8 Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern sowie die Verteilung von Frauen  
9 und Männern auf Branchen, Berufe und Tätigkeiten führen aber dazu, dass sich der digitale  
10 Wandel unterschiedlich auf weibliche und männliche Beschäftigte auswirkt. Damit Frauen die  
11 Chancen der Digitalisierung nutzen können, wollen wir die digitale Zukunft  
12 geschlechtergerecht gestalten: **Gute Arbeit 4.0 für alle!** Wird der digitale Wandel im Sinne  
13 der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beeinflusst, eröffnet er Chancen für die gerechte  
14 Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, klassische Rollenbilder können aufgebrochen und  
15 Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern beseitigt werden: **Gute Arbeit 4.0 geht nur mit  
16 Gleichberechtigung 4.0!**

#### 17 **I. GESCHLECHTERGERECHTE BILDUNG IN DER DIGITALEN WELT**

##### 18 **Digitialkompetenz geschlechtergerecht vermitteln**

19 (Junge) Frauen sind zwar aktive Anwenderinnen digitaler Medien, das Wissen über die  
20 technische Seite der Digitalisierung ist jedoch zwischen den Geschlechtern ungleich  
21 verteilt: Aufgrund sozialer Prägung und traditioneller Berufsorientierung verfügen junge  
22 Frauen über geringere Kenntnisse in den Bereichen Webanwendungen, Programmiersprachen und  
23 Einrichten – Kompetenzen, die am Arbeitsmarkt zukünftig sehr gefragt und damit  
24 entscheidend für die persönliche Beschäftigungsfähigkeit sein werden. Denn kaum ein Beruf  
25 oder Branche wird mehr ohne Digitialkompetenz auskommen.

##### 26 **Wir fordern vom Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene,**

- 27 • die Erarbeitung einer Digitalisierungsstrategie, die eine gleichberechtigte Teilhabe  
28 an Nutzung und Gestaltung digitaler Technologien sicherstellt - unabhängig vom  
29 Geschlecht. Dafür müssen die notwendigen (finanziellen) Mittel zur Verfügung gestellt  
30 werden.
- 31 • die Vermittlung (informations-)technischer Kompetenzen zur Grundlagenschaffung von  
32 Digitialkompetenz („Digital Literacy“) als integralen Bestandteil des Unterrichtkanons  
33 an allgemeinbildenden Schulen unter dem Primat der Pädagogik vor der Technologie.

34 **MINT-Interesse von Frauen fördern**

35 Berufe in der IT-Industrie und dem Ingenieurwesen gewinnen durch den digitalen Wandel an  
36 Bedeutung. Frauen können diese Chancen nutzen und ihre Entwicklungs- und  
37 Karrieremöglichkeiten verbessern. Doch trotz eines langsam steigenden Frauenanteils in den  
38 MINT-Fächern, entscheiden sich Frauen deutlich seltener für ein Studium im Bereich  
39 Maschinenbau, Elektrotechnik, Wirtschaftsinformatik oder Wirtschaftsingenieurwesen. Auch  
40 in nicht-akademischen MINT-Berufen sind Frauen unterrepräsentiert. Entscheiden sich junge  
41 Frauen für einen MINT-Beruf, sind die Arbeitsbedingungen und die Unternehmenskultur  
42 entscheidend für den erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

43 **Wir fordern vom Gesetzgeber auf Landesebene,**

- 44 • das MINT-Interesse von Mädchen und jungen Frauen in Kindergärten und Schule stärker  
45 zu fördern.

46 **Wir fordern vom Gesetzgeber und von bildungspolitischen Akteurinnen und Akteuren auf**  
47 **Bundesebene,**

- 48 • sich einzusetzen für eine umfassende Berufsorientierung, die eine Aufklärung über  
49 Beschäftigungssicherheit, Einkommenschancen und Aufstiegsmöglichkeiten mit  
50 einschließt und frei ist von Rollenklischees.

51 **Wir fordern von Arbeitgebern,**

- 52 • eine gezielte und sachkundige Ansprache zur Gewinnung junger Frauen für  
53 (zukunftsichere) MINT-Berufe sowohl im akademischen als auch im nicht-akademischen  
54 Bereich.  
55 • den Ablauf von Bewerbungsverfahren vom ersten Motivationsschreiben bis zur  
56 Einstellung geschlechterdifferenzierend zu gestalten.  
57 • die Ausbildungsbedingungen in MINT-Berufen daraufhin zu überprüfen, ob sie sich für  
58 junge Frauen und Männer unterschiedlich darstellen, um einen diskriminierungsfreien  
59 Umgang mit weiblichen Auszubildenden sicherzustellen.

60 **Wir fordern von betrieblichen Interessenvertretungen,**

- 61 • sich noch stärker für die Belange weiblicher Auszubildender einzusetzen und sie bei  
62 ihrer beruflichen Entwicklung gezielt zu unterstützen.

63 **Berufsbilder weiterentwickeln, neue Berufe ergreifen**

64 Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt so massiv, dass neue Arbeitsfelder und  
65 damit neue Anforderungen an Ausbildungsinhalte entstehen. Auf die Vermittlung bisheriger  
66 Ausbildungsinhalte kann zumeist nicht verzichtet werden, der Umgang mit digitalen  
67 Technologie muss zusätzlich gewährleistet werden. Wo sich Aufgaben und Ausgestaltung von  
68 Tätigkeiten so weiterentwickeln, dass neue Berufsbilder entstehen, müssen Ausbildungsgänge  
69 angepasst werden.

70 **Wir fordern die Gesetzgeber auf Bundes- und Länderebene auf,**

- 71 • den künftigen Bedarf an Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erheben und mit den  
72 Sozialpartnern die Anpassung der Ausbildungsinhalte zu beraten.

- 73 • Zusatzqualifikationen für Digitalisierung und Vernetzung zu definieren.
- 74 • lebenslanges Lernen als Prinzip bereits in der Ausbildung zu integrieren.
- 75 • Ausbilderinnen und Ausbilder entsprechend der neuen Anforderungen zu qualifizieren.

#### 76 **Weiterbildung stärken – für alle Beschäftigten!**

77 Durch die Digitalisierung verändern sich Arbeitsplätze, Tätigkeitsprofile und damit auch  
78 Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten. Um der De-Qualifizierung und drohenden  
79 Arbeitsplatzverlust entgegen zu wirken, müssen die beruflichen Handlungskompetenzen der  
80 Beschäftigten durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden. Die mangelnde  
81 Vereinbarkeit von Weiterbildung mit Familienpflichten sowie der Verzicht auf die Ansprache  
82 von Teilzeitbeschäftigten führen zu einer Benachteiligung von Frauen (insbesondere  
83 Alleinerziehende) bei Qualifizierungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene.

#### 84 **Wir fordern vom Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene,**

- 85 • die Stärkung der Weiterbildung durch die Einführung eines Weiterbildungssystems, das  
86 den Rahmen für Freistellung, Finanzierung, Beratung, Transparenz und Zertifizierung  
87 setzt, z.B. durch die Stärkung des Rechts auf Bildungsteilzeit.
- 88 • einen bundeseinheitlichen Rechtsanspruch auf Freistellung für Bildungsurlaub.
- 89 • die Einführung eines Kompetenz-Monitorings unter Einbindung der Gewerkschaften.
- 90 • die Mitbestimmung zu stärken und echte Mitbestimmung in der Betriebsverfassung zu  
91 schaffen.
- 92 • die Unterstützung von Weiterbildungsnetzwerken, um überbetriebliche Kooperationen zu  
93 ermöglichen.

#### 94 **Wir fordern von Arbeitgebern,**

- 95 • zielgruppengerechte Weiterbildungsangebote, die mit unterschiedlichen  
96 Arbeitszeitmodellen (insbesondere Teilzeitarbeit) vereinbar sind.
- 97 • eine geschlechtergerechte Ansprache von Weiterbildungsangeboten.

## 98 **II. ARBEITSMARKT GESCHLECHTERGERECHT GESTALTEN**

### 99 **Beschäftigungsperspektiven sichern**

100 Mit der Digitalisierung geht ein Rationalisierungsprozess einher, der in einigen Branchen  
101 zu einem massiven Arbeitsplatzabbau führen kann. Berufe, in denen viele Frauen arbeiten,  
102 sind davon schon jetzt betroffen: Büro- und Sekretariatsberufe, Berufe im Verkauf, in  
103 Versicherungen und Banken sowie in der Gastronomie drohen durch die zunehmende  
104 Automatisierung wegzufallen. Gleichzeitig werden neue Berufe entstehen, von denen Frauen  
105 gleichermaßen profitieren (können) wie Männer.

### 106 **Wir fordern von den verantwortlichen politischen und betrieblichen Akteurinnen und** 107 **Akteuren,**

- 108 • Beschäftigungsprognosen differenziert nach frauen- und männerdominierten Branchen und  
109 Berufen zu erstellen.
- 110 • unter Einbindung der Sozialpartner Maßnahmenpläne zur Umqualifizierung zu erarbeiten.
- 111 • berufliche Perspektiven in männer- und frauendominierten Berufen geschlechtergerecht  
112 zu stärken.
- 113 • die Tarifbindung zu stärken, die Qualifizierung auszubauen sowie die Mitbestimmung



114 weiterzuentwickeln.

#### 115 **Personenbezogene Berufe aufwerten**

116 Personenbezogene Dienstleistungen leiden trotz gesellschaftlicher Relevanz an einer  
117 geringen finanziellen Anerkennung. Die Aufwertung dieser Berufe ist eine zentrale  
118 gleichstellungspolitische Forderung. Der digitale Wandel verleiht dieser Forderung neue  
119 Durchsetzungskraft: Personenbezogene Dienstleistungen sind personengebunden und daher  
120 schwer substituierbar. Der Rationalisierung sind durch die Notwendigkeit menschlicher  
121 Interaktion Grenzen gesetzt. Es können Zeitersparnisse, die durch digitale Abläufe und  
122 Prozesse entstehen, genutzt werden für zum Beispiel intensivere Interaktionen mit  
123 Patient/innen. Gleichzeitig besteht das Risiko, dass sich die Arbeitsbedingungen durch den  
124 Einsatz digitaler Techniken (z.B. durch lückenlose Kontrolle der Beschäftigten)  
125 verschlechtern.

#### 126 **Wir fordern vom Gesetzgeber,**

- 127 • die Aufwertung von sozialen Berufen voranzutreiben und einer Abwärtsspirale in der  
128 Lohnentwicklung entgegenzuwirken.

#### 129 **Wir fordern von Arbeitgebern,**

- 130 • die Arbeitsbedingungen zu verbessern und durch die Digitalisierung frei werdende  
131 Zeitressourcen zur Qualitätsverbesserung zu nutzen.

#### 132 **Produktivitätssteigerung nutzen**

133 Durch den technologischen Fortschritt angestoßene Rationalisierungsprozesse können trotz  
134 Qualifizierungsanstrengungen zu einem Beschäftigungsabbau führen. Sinkt wegen steigender  
135 Produktivität der Bedarf an Arbeitskräften, kehrt die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung  
136 zurück auf die Agenda. Davon könnten insbesondere Beschäftigte mit Familienverantwortung  
137 profitieren. In jedem Fall müssen durch die Digitalisierung erzielten  
138 Produktivitätsgewinne auch in den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit investiert werden.

#### 139 **Wir fordern,**

- 140 • eine gesellschaftliche Debatte zum Verhältnis von Produktivitätssteigerungen und  
141 Arbeitsverdichtung und deren gesellschaftlichen Folgen zu verbinden mit der Frage  
142 einer fairen Verteilung von Arbeit und den erwirtschafteten Gewinnen. Dabei muss auch  
143 die Arbeitszeitverkürzung bei Lohnausgleich als Option zur Vermeidung von  
144 Beschäftigungsabbau ebenso in die Digitalisierungsdebatte eingebracht werden wie die  
145 Einführung einer „Mindestarbeitszeit“.

#### 146 **Plattformarbeit fair und sicher gestalten**

147 Die Digitalisierung der Arbeitswelt ermöglicht neue Arbeitsstrukturen durch digitale  
148 Plattformen. Mit ihnen sollen auf der einen Seite soziale und haushaltsnahe  
149 Dienstleistungen effizienter, flexibler und zielgerichteter angeboten werden, auf der  
150 anderen Seite werden beim Crowdworking digitale Arbeitsaufträge über Internet-Plattformen  
151 vergeben. Die neue Arbeitsform des **Crowdworking** wird von Frauen genauso oft genutzt wie  
152 von Männern. Die **Plattformisierung** sozialer und haushaltsnaher Dienstleistungen trifft  
153 insbesondere weibliche Beschäftigte.  
154 Crowdworkerinnen schätzen vor allen Dingen das höhere individuelle

155 Vereinbarkeitspotenzial und die damit verbundene Chance, erwerbstätig zu sein. Den  
156 Beschäftigten im Bereich der sozialen und haushaltsnahen Dienstleistungen drohen prekäre  
157 Beschäftigungsverhältnisse. Beiden Arbeitsformen gemeinsam ist, dass die Beschäftigten nur  
158 über ein geringes, nicht berechenbares Einkommen verfügen und in sozial nicht abgesicherte  
159 Beschäftigungsverhältnisse gedrängt werden.

#### 160 **Wir fordern vom Gesetzgeber,**

- 161 • die Weiterentwicklung des Arbeitnehmer/innen-Arbeitgeberbegriffs und der  
162 Sozialversicherungssysteme, sodass soziale Standards (Vergütung, soziale Absicherung,  
163 Arbeits- und Gesundheitsschutz und Arbeitszeit) auch neue Beschäftigungsformen  
164 absichern.
- 165 • die Klärung des Eigentums an (personenbezogenen) Daten.
- 166 • die Erhöhung von Tarifbindung in Dienstleistungsbranchen u. a. durch die  
167 Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen.
- 168 • die Festlegung eines Mindesthonorars, das oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns  
169 liegt, da Sozialversicherungsbeiträge und Altersabsicherung allein von den  
170 Beschäftigten aufzubringen sind.
- 171 • die Ratifizierung aller internationalen Arbeitsnormen zum Schutze der Beschäftigten.

#### 172 **Frauen in Führung – Rahmenbedingungen verbessern**

173 Die Digitalisierung erfordert das Arbeiten in vernetzten Welten in komplexen  
174 Arbeitszusammenhängen. Damit verbunden ist eine Veränderung der Anforderung an Führung.  
175 Führungsstile der Zukunft scheinen zunehmend durch Kooperation geprägt. Daraus entstehen  
176 nicht zwingend neue Optionen für den Aufstieg von Frauen in Führung. Vielmehr wird auch  
177 künftig der Aufstieg von Frauen keine Selbstverständlichkeit sein. Deswegen bedarf es  
178 weiterhin verbindlicher, gesetzlicher Vorgaben, um mehr Frauen in Führung zu bringen.

#### 179 **Wir fordern vom Gesetzgeber,**

- 180 • eine Weiterentwicklung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und  
181 Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, mit  
182 dem Ziel Frauen auf allen Hierarchieebenen der deutschen Wirtschaft in Führung zu  
183 bringen.

#### 184 **Wir fordern von Arbeitgebern,**

- 185 • die Gestaltung von teilender Führung oder Führung in Teilzeit.
- 186 • eine Abkehr von der Präsenzkultur.

### 187 **III. GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN 4.0**

#### 188 **Mobiles Arbeiten und Home-Office gestalten**

189 Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden sich die Arbeitsbedingungen durch  
190 mobiles Arbeiten stark verändern. Damit verbindet sich einerseits die Chance, private  
191 Bedarfe mit der Arbeit besser in Einklang zu bringen. Andererseits kann es zu einer  
192 Entgrenzung von Beruf und Privatleben kommen u.a. getrieben durch die  
193 Flexibilisierungsinteressen der Unternehmen. Es gilt zu berücksichtigen, dass Frauen Home-  
194 Office oder mobiles Arbeiten häufiger nutzen als Männer, was die Teilhabe von Frauen im  
195 betrieblichen Kontext negativ beeinflussen kann. Home-Office kann sich negativ auf die

196 Teilhabe im betrieblichen Kontext auswirken: Beschäftigte sind seltener präsent, erhalten  
197 weniger Anerkennung für ihre Arbeitsergebnisse, haben seltener die Möglichkeit zu  
198 kooperieren und übernehmen nicht so oft Funktionen in der betrieblichen  
199 Interessenvertretungen. Das trifft in besonderem Maße auf Frauen zu, denn sie nutzen  
200 häufiger Home-Office und sind damit den negativen Folgen stärker ausgesetzt sind.

201 **Wir fordern vom Gesetzgeber,**

- 202 • einen Anspruch der Beschäftigten auf Home Office bzw. mobiles Arbeiten unter dem  
203 Gebot der Freiwilligkeit der Inanspruchnahme für die Beschäftigten sowie ein  
204 (Rückkehr-)Recht auf den betrieblichen Arbeitsplatz.
- 205 • eine Pflicht zur Dokumentation aller außerbetrieblich erbrachten Arbeitszeiten.
- 206 • die Stärkung der Mitbestimmungsrechte bei Zielvorgaben und im Gesundheitsschutz zur  
207 Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
- 208 • ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der vereinbarten und festgelegten  
209 Arbeitszeit und Erreichbarkeitsregelungen.
- 210 • die Gewährleistung des Schutzes der Privatsphäre mithilfe eines wirksamen  
211 Beschäftigtendatenschutzrechts inklusive der notwendigen Rahmenbedingungen für eine  
212 sichere Vernetzung und Nutzung der Daten.

213 **Wir fordern von Arbeitgebern,**

- 214 • die Präsenzkultur in Unternehmen aufzubrechen, damit mobiles Arbeiten nicht zum  
215 Hemmnis der beruflichen Entwicklung wird.
- 216 • alternative Möglichkeiten, wie vereinbarkeitsfreundliche Schichtpläne, Zeitkonten,  
217 Gleitzeit etc., für Beschäftigte, die nicht oder kaum mobiles Arbeiten und Home-  
218 Office nutzen können.
- 219 • Gefährdungsbeurteilungen zu Mobilem Arbeiten und Home-Office durchzuführen.

220 **Mitbestimmung ausbauen**

221 Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsansprüche von Beschäftigten verändern sich mit dem  
222 rasanten digitalen Wandel und werden zunehmend als zentraler Stellhebel für gute Arbeit  
223 und ein gutes Leben betrachtet. Die Digitalisierung wird von den Beschäftigten umso  
224 positiver bewertet, je größer ihr Einfluss auf den Einsatz digitaler Technologien ist.  
225 Wenn durch die Digitalisierung neue Handlungsfelder für Interessenvertretungen entstehen,  
226 müssen sie mit entsprechenden Mitbestimmungsrechten ausgestattet sein. Bei  
227 unternehmensinternen Personalauswahlprozessen wird zum Beispiel zunehmend auf die  
228 Verwendung von Algorithmen zurückgegriffen. Unter dem Stichwort ‚Talent Management‘ werden  
229 Entscheidungen durch standardisierte Algorithmen getroffen, die häufig intransparent sind  
230 und (geschlechter-)diskriminierend wirken können. Betriebliche Interessenvertretungen sind  
231 in diesen Auswahlprozess nicht eingebunden und können damit keine Maßnahmen zur  
232 Diskriminierungsvermeidung einleiten.

233 **Wir fordern vom Gesetzgeber,**

- 234 • eine Erweiterung notwendiger Mitbestimmungsrechte, um die Digitalisierung zu  
235 gestalten, insbesondere die Mitbestimmungsrechte bei Änderungen im Arbeitsablauf nach  
236 §90 BetrVG auszuweiten und deutlich niedrigschwelliger anwendbar zu gestalten.
- 237 • eine erzwingbare Mitbestimmung bei der Personalplanung, insbesondere bei der

- 238 Verwendung von Algorithmen. Sie müssen diskriminierungsfrei und gendersensibel  
239 gestaltet sein, damit Bewerberinnen bei automatisierten Auswahlverfahren keine  
240 Nachteile erfahren.
- 241 • Initiativrechte und eine Erweiterung der Mitbestimmung bei Weiterbildung nach §96  
242 BetrVG.

#### 243 **IV. Geschlechterperspektive in der Forschung**

244 Der Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung ist seit einigen Jahren Gegenstand  
245 der Arbeitsmarktforschung. Damit die Auswirkungen auf die Beschäftigungspotenziale,  
246 Qualifizierungsbedarfe und Verwirklichungschancen erkannt und entsprechende politische  
247 Maßnahmen ergriffen werden, müssen Geschlechterfragen durchgehend berücksichtigt werden.

#### 248 **Wir fordern,**

- 249 • die Geschlechterperspektive in folgenden Bereichen konsequent zu berücksichtigen:
  - 250 • bei der Besetzung von Gremien und in der Erarbeitung von Regierungsprogrammen,
  - 251 • in der Arbeitsmarktforschung und
  - 252 • bei der Förderung und Vergabe von Forschungsprojekten, Professuren und Lehrstühlen.
- 253 Dazu müssen klare geschlechterpolitische Anforderungen formuliert werden.

## A003: Nichterreichbarkeit bei mobiler Arbeit

Laufende Nummer: 7

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt (DGB Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Nichterreichbarkeit bei mobiler Arbeit

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB-Bezirksfrauenausschuss fordert die DGB-Bundesfrauenkonferenz auf, sich für die
- 2 Durchsetzung von Regelungen von Nichterreichbarkeit bei mobiler Arbeit in den von den
- 3 Einzelgewerkschaften betreuten Betrieben einzusetzen. Der vertraglich festgelegte Zeitraum
- 4 der Nichterreichbarkeit ist somit arbeitsfrei.

### Begründung

Der digitale Wandel eröffnet nicht nur Gestaltungsspielräume für neue Formen der Arbeitsorganisation, sondern auch weitreichende Möglichkeiten zur zeitlichen und räumlichen Entgrenzung der Arbeit – Arbeit ist immer und überall möglich. Der Anspruch, permanent erreichbar für ArbeitgeberInnen und/oder KlientInnen zu sein, gefährdet somit die Planbarkeit von Arbeit und Freizeit sowie sozialem Engagement, so dass Regelungen zur Nichterreichbarkeit und damit zum Schutz von Freizeit notwendig sind. Auch mobile Arbeit ist abschließbar.

## **A004: Soziale, Personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungsberufe aufwerten – den Wert der Arbeit für Menschen anerkennen!**

Laufende Nummer: 68

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss (DGB BVV)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### **Soziale, Personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungsberufe aufwerten – den Wert der Arbeit für Menschen anerkennen!**

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

1 Trotz des demografischen Wandels, der steigenden Frauenerwerbstätigkeit und der  
2 verstärkten Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften sind Beschäftigte in sozialen,  
3 personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen schlechten Arbeitsbedingungen und  
4 niedrigen Einkommen ausgesetzt. Insbesondere ihr niedriger Lohn ist Ausdruck mangelnder  
5 gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung ihrer Tätigkeiten. Die gesellschaftliche  
6 und finanzielle Aufwertung ist längst überfällig!  
7 Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist die Aufwertung von sozialen, personenbezogenen  
8 und haushaltsnahen Dienstleistungsberufen aus zwei Gründen von großer Bedeutung: Zum einen  
9 ist ein qualitativ hochwertiges Angebot an professioneller Kinderbetreuung und Pflege  
10 sowie die Unterstützung im Haushalt Voraussetzung für die Erwerbsbeteiligung von Frauen  
11 und Männern mit Fürsorgeverantwortung; sie werden von Erziehungs- und Pflegeleistungen  
12 sowie von Hausarbeit entlastet, Zeitressourcen für Erwerbsarbeit entstehen. Zum anderen  
13 beträgt der Anteil der Frauen in sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen  
14 Dienstleistungen über 80 Prozent. Die finanzielle Aufwertung ist also ein wichtiger  
15 Schritt hin zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, zur Überwindung  
16 der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern und zur eigenständigen Existenzsicherung von  
17 Frauen im Erwerbsleben und im Alter.

#### **Wir fordern,**

- 19 • eine gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung sozialer, personenbezogener und  
20 haushaltsnaher Dienstleistungen.
- 21 • den Wert professioneller sozialer, personenbezogener und haushaltsnaher  
22 Dienstleistungen anzuerkennen.
- 23 • den Wert privater, unentgeltlich geleisteter Sorgearbeit stärker anzuerkennen.

#### **Um die Arbeitsbedingungen und damit die Attraktivität von sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen zu verbessern, fordern wir die Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene auf,**

- 27 • die (vollzeitschulische) Ausbildung zu reformieren mit dem Ziel, die Ausbildung  
28 kostenfrei zu gestalten, Ausbildungsvergütungen (einschließlich sozialer Absicherung  
29 in der Arbeitslosenversicherung) einzuführen, unter bestimmten Voraussetzungen  
30 Möglichkeiten zur Verkürzung der Ausbildung zu schaffen und Teilzeitausbildung  
31 anzubieten. Hierbei muss die Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz über

- 32 Fachschulen als Standard erhalten bleiben.
- 33 • Weiterbildung in diesen Berufen so zu gestalten, dass ein transparentes und modulares  
34 System Aufstiege ermöglicht. Eine finanzielle Förderung der Weiterbildung muss  
35 gewährleistet werden.
- 36 • einen größeren Anteil des Bruttoinlandsprodukts in soziale und personenbezogene  
37 Dienstleistungen zu investieren.
- 38 • vollzeit(-nahe) Arbeitsplätze anzubieten, die ein existenzsicherndes Einkommen  
39 ermöglichen.
- 40 • eine angemessene Personalbemessung zu gewährleisten, um die Gesundheit der  
41 Beschäftigten sowie die Qualität der Arbeit sicherzustellen.

42 **Um Gute Arbeit in sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungsberufen zu**  
43 **verwirklichen, fordern wir den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auf,**

- 44 • die gesellschaftliche Debatte zur Aufwertung mit gewerkschaftlichen Mitteln  
45 voranzutreiben.
- 46 • Schnittstellen zu anderen Themen und Arbeitsfeldern zu nutzen (z.B. Tarifrunden,  
47 Stellenwert öffentlicher Dienstleistungen, Arbeit 4.0, Arbeitszeit), um die  
48 Aufwertung sozialer, personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungsberufe  
49 durchzusetzen.
- 50 • psychosoziale Belastungen abzubauen und als Bewertungskriterium in Tarifverträgen zu  
51 berücksichtigen.

## Begründung

Die Bedeutung sozialer Dienstleistungen wächst – auch angesichts der Digitalisierung des Arbeitsmarktes. Während Berufen und Branchen in der Produktion eine hohe Substituierungsrate zugeschrieben wird, werden soziale und personenbezogene Dienstleistungen als Zukunftsbranche gehandelt. Gepaart mit dem demografischen Wandel ist die Nachfrage schon jetzt enorm: Soziale und personenbezogene Dienstleistungsberufe haben einen Arbeitsmarktanteil von rund 18 Prozent. Für die Zukunft wird von einer noch stärkeren Nachfrage ausgegangen: Allein in der Pflege wird für das Jahr 2030 ein Fachkräftebedarf von bis zu 500.000 Vollzeitstellen vorausgesagt. Es ist höchste Zeit die Attraktivität der Dienstleistungsberufe durch eine bessere Bezahlung und bessere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu erhöhen - für die Beschäftigten und gegen den Fachkräftemangel. Schon länger wird für die finanzielle und gesellschaftliche Aufwertung sozialer, personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungen gekämpft. Doch noch immer bleiben deren Wertschätzung und deren Anerkennung hinter denen der Berufe im produzierenden Gewerbe zurück. So liegt z.B. das Einkommen von vollzeitbeschäftigten Fachkräften im Bereich der sozialen Dienstleistungen (Kindertageseinrichtung, Grundschulen und Pflegeeinrichtung) monatlich 520 Euro bis 1280 Euro unter dem der Beschäftigten in der Kraftfahrzeugproduktion. In den haushaltsnahen Dienstleistungen drückt sich die fehlende Anerkennung in prekärer Beschäftigung aus: Minijobs, prekäre Soloselbstständigkeit und irreguläre Arbeit ohne soziale Absicherung dominieren diesen Sektor. Die Bezahlung der Arbeit mit Menschen orientiert sich am Charakter eines „Nebenverdienstes“ in Assistentinnen- und Helferinnenberufen - trotz hochwertiger Ausbildung und damit erlangter Profession. Deshalb muss der bezahlten wie unbezahlten Sorgearbeit ein produktiver Wert zugewiesen werden.

Die geringe Wertschätzung sozialer und personenbezogener schlägt sich bereits in der Ausbildung nieder. Junge Menschen erfahren in ihrer vollzeitschulischen Ausbildung handfeste Nachteile im Vergleich zur dualen Ausbildung:

Keine Ausbildungsvergütung, keine soziale Absicherung in der Arbeitslosenversicherung, keine Übernahmemöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb sowie keine einheitliche Regelungen der Länder zur Ausbildung in Teilzeit. Zudem nimmt die Zahl privater Ausbildungsträgern zu, die Schulgeld verlangen.

Im Erwerbsleben angekommen setzen sich die Nachteile in der Weiterbildung fort. Die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sind begrenzt, es gibt keine aufeinander aufbauenden Weiterbildungsoptionen, die zu höheren Abschlüssen führen. Eine Finanzierung kann zwar durch Gutscheine der Bundesagentur für Arbeit erfolgen, die aber können fehlende kontinuierliche, betriebliche Förderung nicht ersetzen. Die Folge: Soziale und personenbezogene Dienstleistungen gelten oft als Sackgassenberufe.

Hinzu kommt die hohe physische und psychische Arbeitsbelastung, die durch die mangelnde Personalbemessung zunimmt. Die physischen und psychischen Belastungen führen zu einer überdurchschnittlich hohen Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen. Ergänzend weiten sich die Anforderungs- und Tätigkeitsprofile aus: Im Erziehungsbereich beispielsweise gehören Bildungs- und Sprachpläne, Kinderschutz, Umsetzung der Inklusion, Förderung und Integration von Flüchtlingskinder zum Arbeitsalltag von Erzieherinnen und Erziehern dazu.



## A005: Respekt gegenüber Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes

Laufende Nummer: 35

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Respekt gegenüber Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes müssen besser gegen Anfeindungen, Beleidigungen und
- 2 Übergriffen geschützt werden. Daher fordern wir von den öffentlichen Arbeitgebern in Bund
- 3 und Ländern
- 4
  - konsequente Strafverfolgung
  - 5 • psychologische, rechtliche und finanzielle Unterstützung für die betroffenen
  - 6 Beschäftigten
  - 7 • Beratungsangebote in den Behörden / Institutionen
  - 8 • politische Unterstützung, z. B. in Form einer breit angelegten öffentlichen Kampagne.
- 9

### Begründung

Polizistinnen, Polizisten und Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes wie z. B. Lehrpersonal, Vollstreckungsbeamte, Feuerwehrleute, Rettungssanitäter\*innen, sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten zunehmend Anfeindungen, Beleidigungen und Übergriffen ausgesetzt.

**Weibliche Beschäftigte** erfahren dies besonders, da häufig noch sexistische Angriffe hinzukommen.

Die Landesregierung wird deshalb aufgefordert, diesem Problem mit aller Deutlichkeit zu begegnen.

Zum einen Bedarf es psychologischer, rechtlicher und finanzieller Unterstützung, sowie Beratungsangebote für die Beschäftigten und zum anderen aber auch ein wirkungsvolles Auftreten und Agieren gegenüber den Täter\*innen bis hin zur strafrechtlichen Verfolgung auch bislang als geringfügig bewerteter Delikte. Des Weiteren fordern wird ein klares politisches breit in die Öffentlichkeit getragenes Signal mit der Aussage: **„Das nehmen wir nicht hin!“**

Die Gesamtzahl der unter dem Stichwort „Gewalt gegen PVB“ registrierten Vorgänge steigt kontinuierlich an. Von diesem Phänomen sind nicht nur Polizistinnen und Polizisten betroffen, sondern wie aus vielfachen Medienberichten bekannt zahlreiche andere Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes und besonders erschreckend sogar Rettungskräfte. Ein unerhörtes Maß an Verrohung im täglichen Umgang miteinander ist festzustellen.

Bisher konnten sich die Täter\*innen in relativer Sicherheit wiegen, weil sowohl von politischer als auch von justizieller Seite suggeriert wurde, dass die Beschäftigten das **„eben aushalten müssten“** und man quasi ein Berufsrisiko darin sah. **Diese Sichtweise muss sich ändern!!**

Wer für das Funktionieren der staatlichen Stellen einsteht, muss nicht hinnehmen, dass er bespuckt, beleidigt, übel beschimpft, sexistisch angegangen oder körperlich attackiert wird.

Die Beschäftigten dürften erwarten, dass die Politik und die Arbeitgeber\*innen klare Signale setzen im Interesse sämtlicher Mitbürger\*innen. Eine „Woche des Respekt“ ist da zu wenig!

Diesem Phänomen muss wesentlich entschiedener entgegen gewirkt werden.

## A006: Weiter-/Fortbildung

Laufende Nummer: 36

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Weiter-/Fortbildung

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Wir fordern im Rahmen der Digitalisierung eine alters- und bedarfsgerechte Fort- und
- 2 Weiterbildung sowie auch familiengerechte Qualifizierungsmaßnahmen.

### Begründung

Zurzeit finden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ohne Rücksichtnahme auf ältere Mitarbeiter\*innen statt.

Im Zuge der technischen Innovation sind jugendliche Arbeitnehmer\*innen besser auf die technischen/digitalen Herausforderungen vorbereitet. Um den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden, ist eine altersgerechte und bedarfsgerechte Qualifizierung unbedingt erforderlich.

Wir erwarten vom DGB, dass unsere Forderungen politische und sozialpolitisch umgesetzt werden.

## A007: Arbeitszeit

Laufende Nummer: 16

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern (DGB Bayern)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Arbeitszeit

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 1. Die gewerkschaftliche und politische Debatte über das Volumen und die Gestaltung der
- 2 Arbeitszeit vorne an zu treiben.
- 3 2. Ziel ist die Einführung einer kurzen Vollarbeitszeit für alle, bei vollem Lohn- und
- 4 Personalausgleich.
- 5 3. Keine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes.
- 6 4. Beschäftigte sollen ihre Arbeitszeit je nach Lebensphase und ohne negative
- 7 Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung jährlich anpassen können.
- 8 5. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss zur Verwirklichung der work-life-balance der
- 9 Beschäftigten aktiv beitragen.
- 10

### Begründung

#### Arbeiten bis zum Umfallen – oder arbeitslos?

Fragt man in Deutschland Beschäftigte dann wünscht sich die Mehrheit eine Veränderung ihrer derzeitigen Arbeitszeiten. Es ist auch deutlich erkennbar, dass die Diskrepanz zwischen der tatsächlichen und der Wunscharbeitszeiten sich negativ auf das psychische Wohlbefinden auswirkt.[1]

Wo sich in den letzten Jahren die Arbeitgeber unflexibel gezeigt haben, zwingen sie nun die Zeichen der Zeit zum Umdenken. Als Gesellschaft steuern wir in das Zeitalter des Wissens. Es wird prognostiziert, dass der Faktor Wissen die klassischen Produktionsfaktoren Arbeit, Boden und Kapital verdrängen wird.[2] Somit wird sich der Druck auf dem Arbeitsmarkt durch sinkende Nachfrage (vor allem nach geringqualifizierten Arbeitskräften), einer Neuorganisation der Arbeit und der Forderung nach ständiger Weiterbildung der Beschäftigten ergeben.

Ein Hauptanliegen hierbei muss die Chancengleichheit von Frauen und Männern sein.[3] Historische Rollenbilder lösen sich auf. Unsere gemeinsame Zukunft möchten wir lebenswert gestalten und daher allen eine sichere Existenz in unserer Gesellschaft ermöglichen.

#### Arbeit fair teilen

#### Arbeit fair teilen

Offiziell sind derzeit 6,3 % - ca. 2,8 Mio. Menschen von Arbeitslosigkeit - betroffen (01/2017[4]). Rechnet man die Ein-Euro-Jobber/innen, Langzeitarbeitslose, Arbeitslose in Weiterbildung, kranke Arbeitslose und die „stille Reserve“ der nicht arbeitslos gemeldeten Erwerbsfähigen dazu, muss man mindestens 5 Mio. Menschen berücksichtigen. Dazu kommt nun der drohende Arbeitsplatzverlust durch die Digitalisierung. Wie viele Arbeitsplätze damit abgebaut werden ist unklar, düstere Prognosen sprechen teilweise von bis zu 40 % Bei aktuell 32 Mio. Beschäftigten, wären

dies 12,8 Mio Menschen. Somit wäre danach nur noch Arbeit für ca. 20 Mio. Menschen nach heutigen Maßstäben = 1400 h/a vorhanden (Durchschnittswert über alle Beschäftigte, entspricht ca. 36 h/Woche). Ein Effekt in dieser Höhe ist durch den demografischen Wandel nicht zu kompensieren.

Teilt man nun das Volumen der verbleibenden Arbeit (ca. 20 Mio. Beschäftigte \* 1400 h/a) auf alle Erwerbsfähige fair auf, müssten wir von einer ca. 20 h/Woche ausgehen (20. Mio \* 1400 / (32 Mio. + 5 Mio.)). Dieser Veränderungen sollte man/frau sich schrittweise annähern.

Daher müssen wir jetzt die Arbeitszeitverkürzung auf 30 h/Woche stärker einfordern, was im ersten Schritt auf eine Vollbeschäftigung der 37 Mio. Erwerbstätigen zielt.

Mit 30 h/Woche Vollarbeitszeit für Frauen und Männer, ist eine Teilhabe am sozialen Leben besser erreichbar und eine gendergerechte Verteilung der Care-Arbeit besser möglich.

## **Gleitende Übergänge**

Zur Erreichung dieses Zieles könnten Tarifverträge die z.B. jährliche Reduzierung der Wochenarbeitszeit um 2 h vereinbaren.

Denkbar ist aber auch auf dem Weg zur kurzen Vollzeit egal ob 30h/ oder gar 20h/Woche, fließende Übergänge durch bezahlte Freistellung der Beschäftigten für Fort- und Weiterbildung zu gestalten.

Ein Beispiel: Für meine Weiterbildung bekomme ich mein Gehalt für die 38h/Woche weiterbezahlt, arbeite aber nur 30h in der Woche. Somit ist ein Tag in der Woche für meine Qualifizierung frei. Nach Abschluss meiner Weiterbildung bleibe ich bei der 30h/Woche und meinem bisherigen Gehalt. Darüber hinaus sind natürlich auch andere Varianten möglich.

## **Arbeit fair zahlen**

All unser gesellschaftliches Wirken zielt darauf ab unser Leben lebenswerter zu gestalten. Als Gesellschaft muss es unser Ziel sein, dass jedes Mitglied eine gesicherte Existenz hat und die Teilhabe an der Gesellschaft ermöglicht ist. Der gesellschaftliche Umbruch ist zu vollziehen und mit der Arbeitszeitverkürzung ist auch der volle Lohnausgleich sicherzustellen. Die Finanzierung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Dazu sind u.a. die Unternehmensgewinne aus Produktivitätssteigerungen (z.B. durch die Digitalisierung) verstärkt auf alle Beschäftigten umzuverteilen. Staat und Wirtschaft sind hier in der Verantwortung.

## **Geschlechtergerechtigkeit erzielen**

Historische Rollenbilder lösen sich langsam auf. Jedoch würde es noch schneller gehen, wenn Frauen wie Männer – abhängig von ihren Lebensphasen – flexibler ihre Arbeitszeiten anpassen könnten. Unterschiedliche Untersuchungen zeigen die Diskrepanz zwischen der tatsächlichen und der Wunscharbeitszeiten bei beiden Geschlechtern. Die Arbeitszeitwünsche von abhängig beschäftigten Frauen und Männern stehen in einem starken Zusammenhang mit ihrem Erwerbsumfang, d.h. mit den vereinbarten und den tatsächlichen Arbeitszeiten. Im Durchschnitt gilt für Frauen wie Männer: Vollzeitbeschäftigte präferieren eine Reduktion ihrer Arbeitszeit, während sich Teilzeitbeschäftigte und insbesondere geringfügig Beschäftigte deutlich längere Arbeitszeiten wünschen.[5]

Aufgrund starrer Personalpolitik der Arbeitgeber/innen verhaften jedoch mehr Frauen als Männer ungewollt in Teilzeit. Frauen müssen wegen Familienzeiten noch immer mit einer Benachteiligung in der beruflichen Entwicklung rechnen und somit auch mit weniger Geld nach Hause gehen.

Geschlechtergerechtigkeit heißt auch: die Teilzeitfalle muss weg – das gender-pay-gap muss weg – ein Karriereknick

aufgrund von Familienzeit muss auch weg.

## **Flexibilisierung, aber nicht um jeden Preis**

Unter dem Argument „Digitalisierung fordert und fördert Flexibilität“ [6] **erwarten Arbeitgeber/innen** die Auflösung von derzeit gültigen gesetzlichen Regelungen wie z.B.

- Ruhezeiten von 11 Stunden abschaffen.
- Anpassung der Tageshöchstleistungszeit in eine Wochenhöchstleistungszeit.
- Im Bereich der Kundenbetreuung eine Verlagerung der Arbeitsschwerpunkte auf das Wochenende („Kunden kaufen im Internet nach Ladenschluss oder am Wochenende ein“).
- Ausbau der unternehmerischen Freiheit in Bezug auf Inanspruchnahme von Werks-/Dienstverträgen.
- Anpassung der Mitbestimmungsrechte.

**Die Liste ist lang und brutal. Die Gefahr einen Angriff auf erkämpfte Arbeitsschutzregelungen oder Mitbestimmungsrechte, während der Transformation in eine Wissensgesellschaft ausgesetzt zu werden ist gegeben. Hier müssen wir wachsam und wehrhaft sein.**

- Ruhezeiten und Tageshöchstleistungszeit: die steigende Zahl der psychischen Erkrankungen deutet auf den Bedarf längerer Ruhezeiten als derzeit gefordert sind hin. Daher sind 6 Stunden Arbeit am Tag genug!
- Ein soziales Leben ist ein Grundbedürfnis des Menschen. Dieses kann nur stattfinden, wenn Zeiträume dies auch ermöglichen. Daher halten wir am Sonntag als Ruhetag fest!
- Mit Werks-/Dienstverträge versuchen Arbeitgeber/innen ihrer sozialen Verantwortung zu entgehen. Diese Raubtiermentalität separiert die starken von den schwachen Arbeitnehmer/innen und reißt die Gesellschaft noch weiter auseinander als sie derzeit schon ist. Daher fordern wir die Reduzierung von Leiharbeit, Werks-/Dienstverträgen auf ein Minimum.
- Das Modell soziale Marktwirtschaft ist trotz Mitbestimmung zu einem Erfolg geworden, oder wovon wir zutiefst überzeugt sind – das Modell soziale Marktwirtschaft ist WEGEN der Mitbestimmung ein Erfolg geworden. Arbeit und Kapital – ein Interessensgegensatz, der nur mit starken Rechten in Balance gehalten werden kann und sozialen Frieden sichert. Daher brauchen wir ein starkes Mitbestimmungsrecht.

## **Ausgleich von Arbeit und Leben**

*„In der einen Hälfte des Lebens opfern wir die Gesundheit, um Geld zu erwerben, in der anderen opfern wir Geld, um die Gesundheit wieder zu erlangen. Und während dieser Zeit gehen Gesundheit und Leben von dannen.“ (Voltaire 1694-1778).*

Ein Zitat das in 300 Jahren an Bedeutung nicht verloren hat. Aktuelle Statistiken zeigen auf, dass die physischen Gesundheitsgefährdungen tendenziell abnehmen, dafür aber die psychischen Gefährdungen kontinuierlich steigen. Nach Umfragen bei Beschäftigten gilt Zeitdruck, Arbeitsplatzunsicherheit und negatives Führungsverhalten als Hauptursachen für psychische Belastungen im Arbeitsalltag. An diesem Punkt hat der Arbeitgeber die Verantwortung zu übernehmen, dass Verhältnisse am Arbeitsplatz die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährden. Neben Führungsverhalten und Prozessabläufe, hat der Arbeitgeber eine aktive Unterstützung der Beschäftigten zum Ausgleich der work-life-balance zu geben. Hierbei ist die Verkürzung der Arbeitszeit ein probates Mittel.

Wer weniger arbeitet, lebt gesünder. Das hat eine Studie von Inés Berniell vom Europäischen Hochschulinstitut und Jan Bietenbeck von der Universität Lund gezeigt. Die Wissenschaftler haben analysiert, wie sich die Verkürzung der Wochenarbeitszeit in Frankreich von 39 auf 35 Stunden bei gleicher Bezahlung auf die Gesundheit der Beschäftigten ausgewirkt hat. Sie vermuten, dass sich die Menschen in ihrer Freizeit eher Aktivitäten widmen, die der Gesundheit förderlich sind. Gleichzeitig verringert sich die Belastung, die das Arbeitsleben mit sich bringt. [7]

## **„Es wird Zeit – Arbeitszeitverkürzung JETZT!“**

- [1] Hans-Böckler-Stiftung. Unerwünschte Arbeitszeiten. [http://www.boeckler.de/67713\\_67723.htm](http://www.boeckler.de/67713_67723.htm)
- [2] GEMEINSCHAFTEN, K. D. E. I.: Memorandum über lebenslanges Lernen. 2000. [https://www.hrk.de/uploads/tx\\_szconvention/memmode.pdf](https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/memmode.pdf)
- [3] Bundeszentrale für politische Bildung. Geschlechter-Gerechtigkeit. <http://www.bpb.de/apuz/26759/geschlechter-gerechtigkeit-gender>
- [4] Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1224/umfrage/arbeitslosenquote-in-deutschland-seit-1995/>
- [5] Hans-Böckler-Stiftung. Gewünschte Wochenarbeitszeiten nach Erwerbsumfang 2012 <https://www.boeckler.de/53808.htm>
- [6] BDA – Die Arbeitgeber: 18.5.2015; „Arbeitswelt 4.0 – Chancen nutzen, Herausforderungen meistern. Positionen der BDA zum Grünbuch Arbeiten 4.0“
- [7] Hans –Böckler-Stiftung. Arbeitszeit: Kürzer ist gesünder [bit.do/impuls0675](http://bit.do/impuls0675)

## A008: Gewährung von Sonderurlaub für gesundheitliche Vorsorgemaßnahmen

Laufende Nummer: 63

<b>Antragsteller/in:</b>	GdP-Vorstand der Frauengruppe (GdP)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Gewährung von Sonderurlaub für gesundheitliche Vorsorgemaßnahmen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die Gesetzgeber in Bund und Ländern werden aufgefordert, in
- 2 den jeweiligen Sonderurlaubsvorschriften für Beamtinnen und Beamte die grundsätzliche
- 3 Möglichkeit des Sonderurlaubs für Vorsorgemaßnahmen in Analogie zum § 24 SGB V zu regeln.

### Begründung

Derzeitig bestehen für den Großteil der Beamtinnen und Beamten keine Möglichkeit, Sonderurlaub für medizinische Vorsorgemaßnahmen, wie z. B. Eltern-Kind-Kuren in Analogie zu § 24 SGB V zu erhalten.

Eine solche Möglichkeit ist bislang lediglich in wenigen Ländern gegeben:

§ 30 Abs. 1 Nr. 2 AzUVO BW

§ 15 BremUrlVO

§ 21 Abs. 1 UrlVOLSA

§ 14 Abs. 2 UrlVO RP

§ 9 c Abs. 1 NdsSUrlVO

Nach den o. g. Vorschriften kann Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge i. d. R. erteilt werden für Heilkuren, Sanatoriumsbehandlungen oder medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen, die als beihilfefähig anerkannt oder als Maßnahme der beamtenrechtlichen Heilfürsorge oder Unfallfürsorge genehmigt worden sind. Das gleiche gilt für medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, ein Versorgungs- oder sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt werden.

Gerade unter dem Blickwinkel "Vereinbarkeit Familie und Beruf" sowie Umsetzung/Angleichung von/durch "Best Practice" wäre es dringend angezeigt, in den sonstigen UrlVO/SUrlVO von Bund und nicht genannten Ländern die grundsätzliche Möglichkeit, Sonderurlaub auch für Vorsorgemaßnahmen, wie Kuren, aufzunehmen und somit den Beamtinnen und Beamten zu gewähren, wobei die Voraussetzung die Beihilfefähigkeit bzw. Genehmigung durch die Träger der Heilfürsorge oder von Trägern der GRV/GKV/UV ist.



## **A009: Ein höherer Mindestlohn von 12 € und die Abschaffung der Minijobs sind angesichts der Verarmung dringend erforderlich**

Laufende Nummer: 25

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg (DGB Baden-Württemberg)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### **Ein höherer Mindestlohn von 12 € und die Abschaffung der Minijobs sind angesichts der Verarmung dringend erforderlich**

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der gegenwärtig geltende Mindestlohn in Höhe von 8,84 Euro pro Stunde ist unzureichend, um
- 2 Beschäftigte - dies betrifft insbesondere Frauen - davor zu bewahren, trotz
- 3 Vollzeitbeschäftigung in Armut und später in Altersarmut abzurutschen. Wir fordern den
- 4 DGB auf, seinen Einfluss auf die Bundesregierung zu nutzen, um den Mindestlohnzeitnah
- 5 auf 12 Euro zu erhöhen und keine Ausnahme zuzulassen. Für die Umsetzung und Überwachung
- 6 bedarf es wirkungsvoller Kontrollorgane. Minijobs müssen in
- 7 sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt werden.

### **Begründung**

Im internationalen Vergleich liegt Deutschland mit seinem gesetzlichen Mindestlohn im unteren Bereich – zusammen mit Griechenland, Irland, Spanien und Tschechien. Er liegt bei weniger als der Hälfte des mittleren Lohns (48 %) – niedriger als in der Mehrheit der EU-Länder. Dabei versteht man unter mittlerem Lohn den Lohn, bei dem genau die Hälfte aller Beschäftigten mehr und die andere Hälfte weniger verdient. Die Niedriglohnschwelle wird bei zwei Dritteln des mittleren Lohns angesetzt. 50 Prozent des mittleren Lohns gilt nach internationaler Konvention als Armutslohn!

Das bedeutet also nichts anderes, dass die 48 Prozent des mittleren Lohns, die der Mindestlohn in Deutschland erreicht – in einem der reichsten Länder Europas – einen Armutslohn darstellt, der weder dazu dient, ein existenzsicherndes Leben führen zu können, noch im Alter vor Altersarmut und Hunger schützt. Eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro sorgt dafür, dass Beschäftigte nach 45 Beitragsjahren eine Rente erhalten, die oberhalb des Grundsicherungsniveaus (Hartz IV) für Rentner und Rentnerinnen liegt.

Noch schlimmer wird es, wenn man sich den Minijob-Bereich und den Niedriglohnsektor mit den Hartz IV-Aufstocker/innen – bekanntermaßen der Bereich, in dem viele Frauen arbeiten – anschaut. Mehr als ein Viertel der Frauen in Vollzeit (28,4 %) erhalten einen Niedriglohn. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung kommt zu dem Schluss, dass das Mindestlohngesetz bei Minijobs offenbar „noch längst nicht flächendeckend angewendet“ wird. Zwar verbesserte sich die Lohnsituation bei den Minijobbern etwas, aber nicht wesentlich: 2014 verdienten 59,1 % weniger als 8,50 Euro pro Stunde, nach der Einführung des Mindestlohns sank der Anteil auf 50,4 %, also nicht entscheidend. Jede/r zweite Minijobber/in musste sich weiterhin mit einem Stundenlohn unter dem Mindestlohn zufrieden geben. Nach wie vor ist der Minijobbereich mit 7 Millionen Beschäftigten, der Bereich, in dem die Niedriglöhne vorrangig sind und der Frauenanteil mit 80 Prozent sehr hoch ist. Etwa zwei Fünftel der Minijobber/innen verdienen sogar weniger als

7,50 Euro. Außerdem sind Minijobber/innen nicht in den Sozialversicherungen eingebunden, bekommen also weder Arbeitslosengeld noch Rente und sind auch nicht krankenversichert. Dies ist ein Skandal. Deshalb müssen solche Beschäftigtenverhältnisse abgeschafft werden. Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall von Anfang 2017 mit 680.000 Beteiligten – die größte und umfangreichste Befragung von Arbeitnehmer/innen in Deutschland - zeigt auch, dass eine große Mehrheit von 89 Prozent die Abschaffung von Minijobs fordert. Das ist ein klarer Auftrag für die Gewerkschaftsbewegung!

Im Jahr 2015 erhielten 1,13 Mio. Menschen gleichzeitig Lohn und Hartz IV (die sog. Hartz IV-Aufstocker/innen) – im Jahr davor waren es fast genauso viele. Auch dies ist ein Skandal, wenn Beschäftigte von ihrer Arbeit nicht leben können, wir mit unseren Steuern den Ausgleich für die zu niedrigen Löhne bezahlen müssen und die Unternehmen Extraprofite machen. Auch dies zeigt die Notwendigkeit für die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde.

## A010: Entfristung von Stellen im Öffentlichen Dienst

Laufende Nummer: 32

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Entfristung von Stellen im Öffentlichen Dienst

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die Bundesfrauenkonferenz des DGB wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass es keine
- 2 Stellen mit sachgrundlosen Befristungen im öffentlichen Dienst mehr gibt und dass die
- 3 zurzeit bestehenden befristeten Stellen entfristet werden.

### Begründung

Derzeit sind die sachgrundlosen Befristungen im öffentlichen Dienst auf 24 Monate festgelegt.

Den Beschäftigten im öffentlichen Dienst kommt ein hoher Stellenwert zu.

**Bei Bund, Ländern und Kommunen gibt es eine deutlich höhere Quote befristeter Stellen als in der Privatwirtschaft. Und auch die Chance, auf eine unbefristete Stelle zu kommen, ist bei öffentlichen Arbeitgebern deutlich schlechter. Das zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB Studie aus 2015). Quelle [www.dgb.de](http://www.dgb.de)**

Aufgrund der derzeitigen politischen Lage (Terrorgefahr, Asylverfahren, Flüchtlingskrise...) erhöht sich nicht nur der Arbeitsaufwand, sondern auch die Anforderungen an jeden einzelnen Beschäftigten. Der Mehraufwand sowie die generell steigende Arbeitsbelastung wird in den kommenden Monaten und Jahren nicht weniger, im Gegenteil.

Weiterhin sollte der öffentliche Dienst wieder attraktiver gestaltet werden, um seine Zukunftsfähigkeit zu erhalten und auch als Arbeitgeber an sich wieder eine Vorbildfunktion zu übernehmen!

Nicht außer Acht zu lassen ist auch die persönliche Betroffenheit eines jeden einzelnen. Es ist kaum vorstellbar, welche Ängste sich tagtäglich im Hinterkopf abspielen, wenn man jeden Tag die Arbeit antritt in dem Wissen, dass es in einem oder zwei Jahren vorbei sein wird. Auch im Umkehrschluss ist zu bedenken, dass sich gut ausgebildete Fachkräfte aufgrund besserer/unbefristeter Arbeitsverträge anderweitig orientieren und den öffentlichen Dienst verlassen.

Um die Leistungsfähigkeiten des öffentlichen Dienstes zu erhalten, müssen die Arbeitgeber im öffentlichen Dienst endlich umsteuern und die Befristungen aufheben.

## A011: Gesellschaftliche Diskussion Verteilung der Arbeit

Laufende Nummer: 33

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Gesellschaftliche Diskussion Verteilung der Arbeit

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der Deutsche Gewerkschaftsbund wird in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften eine
- 2 neue gesellschaftliche Diskussion um die Verteilung der Arbeit initiieren. Wir fordern die
- 3 Eröffnung der Debatte in allen Gliederungen des DGB.
- 4 Das Ziel ist eine Reduzierung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit bei vollem
- 5 Lohnausgleich und vollem Personalausgleich zu erreichen.

### Begründung

Ohne eine Arbeitszeitverkürzung wird es keine Vollbeschäftigung geben. Die steigende Arbeitsproduktivität führt zu einem ständig sinkenden gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen. Die Entwicklungen unter dem Aspekt Arbeit 4.0 verschärfen das Risiko von Arbeitsplatzverlusten.

Damit gleichwertige Teilhabe an Arbeit und Leben für Frauen und Männer möglich ist, muss eine Arbeitszeitverkürzung Vorrang haben vor einzelvertraglicher Arbeitszeitreduzierung. Somit würde es bei kurzer Vollzeit für alle weniger Teilzeitbeschäftigte geben, dafür aber eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit.

Kürzere Arbeitszeit erhöht die Lebensqualität. Das bedeutet, gesünder zu bleiben, indem Belastungen im Arbeitsleben reduziert werden.

Bei der Diskussion um Arbeitszeitreduzierung ist auch der Aspekt des gesellschaftlichen Engagements für Politik, Ehrenamt, Pflege- und Sorgearbeit ein wichtiger Faktor.

## A012: Gleiche Bezahlung für Lehrkräfte an allen Schulformen

Laufende Nummer: 34

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Gleiche Bezahlung für Lehrkräfte an allen Schulformen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die Bundesfrauenkonferenz des DGB fordert den DGB Bundesvorstand und die DGB Bezirke auf,
- 2 sich bei der Bundesregierung und den jeweiligen Landesregierungen dafür einzusetzen, dass
- 3 alle Lehrer\*innen, egal an welcher Schulform sie unterrichten, in das Einstiegsamt A 13
- 4 eingruppiert werden. Dazu gehören auch Übergangsregelungen für Lehrer\*innen, die bereits
- 5 im Dienst sind. Die Änderungen beim Einstiegsamt müssen dann auch bei der Eingruppierung
- 6 von tarifbeschäftigten Lehrkräften in den Tarifvertrag der Länder (TV-L) nachvollzogen
- 7 werden.

### Begründung

Bislang galt der Satz „Kleine Kinder, kleines Geld – große Kinder, großes Geld“. Begründet wurde dies unter anderem mit der ungleichen Ausbildung. Lehrer\*innen an Grund-, Haupt- und Realschulen sowie in der Sekundarstufe I der Gesamt- und Sekundarschulen brauchten ein im Vergleich zu den Gymnasial- und Berufsschulkolleg\*innen ein kürzeres Studium. Mit der Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge und der neuen Lehrer\*innenausbildung in NRW ist dieser Unterschied aufgehoben worden. Alle Lehrämter verlangen nun einen Master of education und daran anschließend einen 18 monatigen Vorbereitungsdienst. Das von Prof. Dr. Brinktrine im Auftrag der GEW NRW erstellte Gutachten bestätigt die Verfassungsmäßigkeit dieser Forderung. Er kommt zu dem Ergebnis, dass sich kein sachlicher Grund (mehr) finden lässt, der eine niedrigere Besoldung von Lehrkräften an Grundschulen und in der Sekundarstufe I im Vergleich zu Lehrer\*innen an Gymnasien, Berufskollegs und der Sekundarstufe II an Gesamtschulen rechtfertigen könnte.

Mit der Einführung des gleichen Einstiegsamts wäre zugleich ein wichtiger Schritt in Richtung Entgeltgleichheit getan. Auch wenn immer mehr Frauen als Lehrerinnen arbeiten, ist ihr Anteil an den verschiedenen Schulformen signifikant unterschiedlich. An den Grundschulen arbeiten zu 91,3 Prozent Frauen, an den Gymnasien ist der Frauenanteil mit 68,8 Prozent dagegen deutlich niedriger (IT NRW Oktober 2016). Die unterschiedliche Eingruppierung in die Eingangsämter A 12 bzw. A 13 bedeutet eine Lohnlücke von ca. 500 € monatlich zu Beginn der beruflichen Laufbahn. Aufgrund des hohen Frauenanteils an den Grundschulen entspricht die unterschiedliche Bezahlung einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen. Dies hat ein Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung aufgezeigt.

## A013: Zukunft der Arbeit aus der Genderperspektive

Laufende Nummer: 38

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Zukunft der Arbeit aus der Genderperspektive

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 In Zeiten der Digitalisierung wird oft unter dem Stichwort Arbeit 4.0, über Berufe
- 2 improduzierenden Gewerbe diskutiert, nicht aber über „typische Frauenberufe“. Dabei ist
- 3 der digitale Wandel längst kein Branchenphänomen mehr. Ein Großteil der
- 4 weiblichen Beschäftigten arbeitet mit digitalen Technologien. Wir müssen den digitalen
- 5 Wandel nutzen, um Frauen neue Chancen zur Teilhabe in der Arbeitswelt zu bieten. In
- 6 der Diskussion um Digitalisierung darf es keine Verfestigung
- 7 von Rollenklischees/Geschlechterrollen geben sondern muss als Chance zur Aufwertung
- 8 weiblich dominierter Berufe genutzt werden. Die Gewerkschaftsfrauen werden die Arbeit der
- 9 Zukunft (Arbeit 4.0) aus Sicht der Frauen diskutieren und gestalten und zukünftige
- 10 Debatten zu folgenden Punkten führen:
- 11 • Ausweitung der Forschung aus der Genderperspektive
- 12 • Mehr und besser zugeschnittene Weiterbildungsangebote
- 13 • Förderung von Medienkompetenz
- 14 • Digitalisierung kann bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ermöglichen
- 15 • Arbeitszeitsouveränität
- 16 • Gute Arbeit 4.0
- 17 • Equal Pay als Leitgedanke
- 18 • Ausweitung der Diskussion auf die Rente auch bezüglich der
- 19 Soloselbständigen/Crowdworking
- 20

### Begründung

Um eine endgültige Gleichstellung und Gleichberechtigung herzustellen bedarf es vieler Veränderungen. Die Ursachen für die Ungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern sind vielfältig, deswegen müssen wir den Problemen auf mehreren Ebenen begegnen. Die Zukunft der Digitalisierung muss für Frauen und Männer so gestaltet sein, dass der Mensch im Mittelpunkt steht und sie die ethisch relevanten Entscheidungen trifft.

Damit Frauen den digitalen Wandel für sich nutzen und beruflich davon profitieren, brauchen wir endlich eine Debatte über die Zukunft der Arbeit aus der Genderperspektive.

Judy Wajcman, Professorin an der London School of Economics and Political Science sagte 1994: „Jede neue Technologie kann Anlass sein, Geschlechterverhältnisse neu zu verhandeln, Machtverhältnisse, Rollenzuschreibungen, Arbeitsteilung zu hinterfragen.“

## A014: Offensive zu Arbeitszeit und Arbeitsverdichtung

Laufende Nummer: 21

<b>Antragsteller/in:</b>	Bundesfrauenkonferenz der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Offensive zu Arbeitszeit und Arbeitsverdichtung

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB Bundesvorstand wird beauftragt, eine breite Offensive zu Arbeitszeit und
- 2 Arbeitsverdichtung zu starten mit folgenden Eckpunkten und Zielen:
  - 3 • Die Gesundheitsgefährdungen durch überlange Arbeitszeiten und Leistungsdruck zu
  - 4 verringern.
  - 5 • Die vertraglichen Arbeitszeiten einzuhalten und der Entgrenzung von Arbeit und
  - 6 Freizeit entgegenzuwirken.
  - 7 • Die Arbeitsmenge so zu begrenzen, dass die Anforderungen in der regulären Arbeitszeit
  - 8 zu bewältigen sind.
  - 9 • Die tarifliche Arbeitszeit perspektivisch zu verkürzen, um die Arbeit auf mehr
  - 10 Menschen zu verteilen und ausreichend Raum für die Arbeit im Privatbereich, für
  - 11 ehrenamtliches Engagement und Erholung zu lassen.
  - 12 • Mehr Arbeitszeitalternativen für Beschäftigte zu schaffen.
  - 13 • Schichtarbeit sowie Nacht- und Wochenendarbeit auf das Notwendige zu begrenzen.

### Begründung

Wir brauchen eine gesellschaftliche Bewegung zur Gestaltung der Arbeit und der Arbeitszeit. Es ist eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaften, dieses Thema richtungsweisend zu besetzen.

Zunehmende Leistungsverdichtung, flexibler Arbeitseinsatz und komplexere Arbeitsinhalte prägen den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter. Immer mehr Menschen erkranken aufgrund der Belastungen bis hin zum Burn-out. Tarifliche und reale Arbeitszeiten klaffen immer weiter auseinander. Überlange Arbeitszeiten sowie die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit führen dazu, dass die Erwerbsarbeit zunehmend das ganze Leben beherrscht.

Kürzere und planbare Arbeitszeiten sind die Voraussetzung für genügend Freiräume für eigene Interessen und die unbezahlte Arbeit. Derzeit ist die bezahlte und die unbezahlte Arbeit sehr ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt. Laut Studien der Hans-Böckler-Stiftung wünschen sich viele junge Eltern aber eine partnerschaftliche Teilung der Aufgaben und Erwerbsarbeit in Form einer „30-Stunden-Woche“ für beide.

## A015: Rückkehrrecht zu Vollzeitbeschäftigung ermöglichen - Teilzeitfalle bekämpfen

Laufende Nummer: 42

<b>Antragsteller/in:</b>	NGG-Bundesfrauenausschuss (NGG)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Rückkehrrecht zu Vollzeitbeschäftigung ermöglichen - Teilzeitfalle bekämpfen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich bei allen Fraktionen im Bundestag und bei
- 2 der Bundesregierung dafür einzusetzen, dass ein gesetzlicher Anspruch auf Befristung von
- 3 Teilzeitarbeit eingeführt wird, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder zur
- 4 ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können.

5

### Begründung

#### **Begründung:**

Gute Arbeit, vorzugsweise in regulären und unbefristeten Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen, stellt eine wesentliche Voraussetzung dar, um den Lebensunterhalt zu sichern und auch im Alter ein abgesichertes Leben zu führen. Gleichwohl gibt es im Leben von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer gute Gründe, um einige Zeit weniger zu arbeiten: Dies kann die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Familienangehörigen betreffen, aber auch der Wunsch nach einem zeitweiligen „Kürzertreten“, nach der Ausübung eines Ehrenamtes oder einer Weiterbildung neben der aktuellen beruflichen Tätigkeit. Ein vorübergehendes Absenken von Arbeitszeit darf jedoch nicht dazu führen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Dauer in der „Teilzeitfalle“ gefangen bleiben. Vor diesem Hintergrund ist die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung getroffene Vereinbarung zur Teilzeit ein wichtiger Schritt, um ein lebensphasenorientiertes Arbeiten zu ermöglichen.



## A016: Gewalt gegen Beschäftigte beenden

Laufende Nummer: 62

<b>Antragsteller/in:</b>	EVG-Bundesfrauenausschuss (EVG)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Gewalt gegen Beschäftigte beenden

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 **Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert den Bundesgesetzgeber auf,**
- 2 • Forschungsvorhaben zu fördern, die die Gewalt gegen Beschäftigte – insbesondere
- 3 weibliche Beschäftigte – beleuchten sowie Präventionskonzepte und Gegenmaßnahmen zu
- 4 entwickeln
- 5 • mehr Mittel für und Anti-Gewalt-Kampagnen bereitzustellen
- 6 • das „Gesetz zur Stärkung des Schutzes von Vollstreckungsbeamten und Rettungskräften“
- 7 auch auf Bedienstete weiterer betroffener Berufsgruppen auszudehnen, wie z. B. auf
- 8 uniformierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Verkehrsunternehmen
- 9 • ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften einzuführen, um die Rechtsdurchsetzung von
- 10 Gewalt betroffener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber ihrem Arbeitgeber
- 11 sicherzustellen
- 12 • die wirksame Verfolgung von Gewaltdelikten sicherzustellen

### Begründung

Im Personenverkehr, sowohl im öffentlichen Personennahverkehr als auch im Fernverkehr, kommt es immer häufiger zu Gewaltdelikten. In den Verkehrsbetrieben sind die Beschäftigten, die als Lokführerin, im Zugbegleitdienst, auf den Bahnsteigen, in den Kundenzentren und an den Servicepointen oder als Busfahrerin eingesetzt sind, der physischen und psychischen Gewalt von Kunden ausgesetzt. Ein Teil der weiblichen Beschäftigten ist zudem von sexueller Belästigung betroffen. Etwa ein Drittel aller weiblichen Beschäftigten in den Verkehrsbetrieben hat Erfahrungen mit Gewalt am Arbeitsplatz gemacht. Die Gewalt gegen Beschäftigte nimmt zu – egal in welcher Berufsgruppe. Im letzten Jahr wurden über 70.000 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte Opfer von Gewaltdelikten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Jobcentern sind täglichen Übergriffen ausgesetzt; Rettungsanwältinnen und Feuerwehrleute werden beim Ausüben ihrer Arbeit nicht selten bedroht, angegriffen und beleidigt.

Kommt es zu gewaltsamen Übergriffen, werden diese oft nicht zur Anzeige gebracht. Entweder aus Scham oder weil der Übergriff seitens der Arbeitgeber nicht ernstgenommen, bagatellisiert oder im schlimmsten Fall unter den Teppich gekehrt wird. Unzureichende Präventions- und Sicherheitskonzepte verstärken das Risiko für Beschäftigte Opfer von gewalttätigen Übergriffen zu werden.

Ursachen für die steigende Gewalt, Respektlosigkeit und Aggressivität sind nicht zuletzt auch die zunehmende Polarisierung zwischen Arm und Reich, Verunsicherung und die Angst vor dem sozialen Abstieg. Dennoch unterscheiden sich die Ursachen von Gewalt in den einzelnen Bereichen und sollten differenziert betrachtet werden.

Hier müssen Gewerkschaft, Arbeitgeber und Gesetzgeber ansetzen: Denn innere Sicherheit gibt es nicht ohne soziale

Sicherheit.

## A017: Führung in Teilzeit als innovatives Arbeitszeitmodell fördern

Laufende Nummer: 3

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt (DGB Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Führung in Teilzeit als innovatives Arbeitszeitmodell fördern

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz setzt sich für den Ausbau von Führung in Teilzeit als
- 2 innovatives Arbeitszeitmodell ein.

### Begründung

Flexible Arbeitszeitmodelle wie Führung in Teilzeit berücksichtigen die vielfältigen Bedürfnisse von Arbeitnehmer\_innen (z.B. Familie, Pflege, Freizeit) und sind somit förderlich für ihre WorkLife-Balance und psychosoziale Gesundheit. Erziehungs- und Pflegezeiten dürfen in der beruflichen Laufbahn keine Hindernisse darstellen und von der Übernahme von Führungspositionen abhalten. Führung in Vollzeit schafft dahingegen negative Anreize für Frauen und Männer mit Familienwunsch Führungspositionen einzunehmen, da diese trotz verbesserter Betreuungsmöglichkeiten kaum mit Care-Aufgaben vereinbar sind. Für Unternehmen bedeutet Führung in Teilzeit, dass unter Berücksichtigung der Erfordernisse an der Aufgabewahrnehmung von Führungspositionen der Stellenwert der familienbewussten Personalpolitik gestärkt wird. Arbeitgeber\_innen können ihre Mitarbeiter\_innen in der Karriereplanung unterstützen und einen früheren Wiedereinstieg nach familiärer Auszeit fördern. Führung in Teilzeit verschafft Arbeitgeber\_innen zudem einen Vorteil in der Bewerber\_innenauswahl /Wettbewerbsvorteil, indem sie für potenzielle Führungen attraktiver werden und Führungskräfte in Teilzeit effektiver und teamorientierter arbeiten. Gleichzeitig fördert Führung in Teilzeit unterschiedlichste Arbeit- und Lebenskonzepte auf Führungsebene. Gerade in Führungspositionen können so wichtige Vorbildfunktionen und -signale geschaffen werden.

## A018: Entgeltgleichheitsgesetz

Laufende Nummer: 54

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Hessen-Thüringen (DGB Hessen Thüringen)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Entgeltgleichheitsgesetz

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB Bundesvorstand wird beauftragt, sich weiterhin mit Nachdruck,
- 2 öffentlichkeitswirksam und gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften und anderen Verbänden
- 3 für ein wirksames Entgeltgleichheitsgesetz mit mindestens folgenden Instrumenten
- 4 einzusetzen:
  - 5 • Umfassendes Auskunftsrecht auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben
  - 6 unter 200 Beschäftigten zu allen Entgeltbestandteilen ohne zeitliche Vorgaben und
  - 7 Beschränkung der Vergleichstätigkeit auf „den selben Betrieb“
  - 8 • Verpflichtung zur Durchführung von zertifizierten, betrieblichen Prüfverfahren zur
  - 9 Entgeltstruktur für alle Unternehmen
  - 10 • Uneingeschränktes Verbot der mittelbaren und unmittelbaren Entgeltbenachteiligung
  - 11 • Verbandsklagerecht

### Begründung

Am 30.3.2017 hat der Bundestag das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern mit den Stimmen der Koalition, bei Gegenstimmen der Grünen und Stimmenthaltung der Linken verabschiedet.

Neben anderen Verbänden hat der DGB in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf kritisiert, dass das nun verabschiedete Gesetz angesichts der engen Vorgaben der Koalitionspartner und dem heftigen Widerstand der Arbeitgeber weit hinter den Notwendigkeiten zur Erkennung und Beseitigung der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung zurückbleibt. Trotz entsprechender Anträge der Fraktionen Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen konnte im parlamentarischen Verfahren keine der geforderten Nachbesserungen durchgesetzt werden.

Statt der Herstellung von Entgeltgleichheit zielt es lediglich auf die Schaffung von „Entgelttransparenz“.

Statt einem umfassenden Auskunftsrecht für alle Beschäftigten, wie sie im Vergleich zu Kolleg\*innen bezahlt werden, gilt dieses Recht erst in Betrieben mit über 200 Beschäftigten. Viele Frauen in kleineren Betrieben fallen somit nicht unter das Gesetz. Nicht nachzuvollziehen ist die Begrenzung auf zwei Entgeltbestandteile, die zeitliche Vorgabe von zwei Jahren und die Beschränkung auf denselben Betrieb.

Statt der Verpflichtung zur Durchführung von zertifizierten, betrieblichen Prüfverfahren zur Entgeltstruktur für alle Unternehmen sieht das Gesetz lediglich eine Aufforderung für private Arbeitgeber über 500 Beschäftigte vor, solche Verfahren durchzuführen.

Das Verbot der mittelbaren und unmittelbaren Entgeltbenachteiligung gilt nicht uneingeschränkt. So können, die Verhältnismäßigkeit vorausgesetzt, insbesondere arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien ein

unterschiedliches Entgelt rechtfertigen.

Problematisch ist auch die Vermutung der Diskriminierungsfreiheit von Tarifverträgen.

(Angemessenheitsvermutung), obwohl Gerichtsurteile und wissenschaftliche Untersuchungen anderes belegen. So sieht das Gesetz nicht zuletzt auf Drängen der Sozialpartner bei tarifvertraglichen Regelungen eine Einschränkung bezüglich Auskunftspflicht und Reichweite der innerbetrieblichen Prüfung vor. Viele Tätigkeitsmerkmale in Tarifverträgen sind eben nicht geschlechtsneutral, da sie u.a. wesentliche Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten nicht berücksichtigen.

Auch fehlt die Einführung eines Verbandsklagerechts, damit die Durchsetzung ihrer Rechte nicht den einzelnen Frauen aufgebürdet wird.

Die Lohndiskriminierung von Frauen hat Tradition.

Dagegen setzen sich gewerkschaftlich organisierte Kolleginnen seit Jahrzehnten ein.

Trotz Urteile und gesetzlicher Grundlagen sehen wir uns noch immer mit der seit Jahrzehnten in Deutschland bestehenden statistischen Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern von 21 Prozent konfrontiert. Weder Appelle zum jährlichen „Equal Pay Day“ noch Selbstverpflichtungen haben daran etwas geändert.

Auch die Diskussionen um das nun verabschiedete Entgelttransparenzgesetz sowie das Gesetz im Ergebnis selbst zeigen, wie groß die Widerstände gegen ein wirksames Vorgehen zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit immer noch sind.

Davon dürfen wir uns in unserem Engagement nicht ausbremsen lassen.

Der Staat muss endlich seiner im Grundgesetz, Artikel 3 festgelegten Aufgabe nachkommen und auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken.

## A019: Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik

Laufende Nummer: 72

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss (DGB BVV)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

#### 1 **Zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern klafft eine Lücke – der Gender Time Gap**

2 Obwohl immer mehr Frauen in Deutschland erwerbstätig sind, besteht zwischen dem  
3 Erwerbsarbeitsvolumen von Männern und Frauen nach wie vor eine erhebliche Lücke, denn fast  
4 jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit oder in geringfügigen und geringfügig entlohten  
5 Beschäftigungsverhältnissen. Männer arbeiten dagegen mehrheitlich Vollzeit plus  
6 Überstunden. Unter Müttern beträgt die Teilzeitquote 70 Prozent. Väter sind dagegen nur zu  
7 6 Prozent in Teilzeit beschäftigt.  
8 Der Gender Time Gap beträgt durchschnittlich 8,2 Stunden pro Woche.

#### 9 **Erwerbsarbeitszeiten beeinflussen die Möglichkeiten der eigenständigen Existenzsicherung – 10 der Gender Pay Gap**

11 Erwerbsarbeitszeiten und das damit erzielte Einkommen entscheiden über die Möglichkeiten  
12 der eigenständigen Existenzsicherung. Teilzeitbeschäftigte und geringfügig beschäftigte  
13 Frauen erreichen sie häufig nicht. Viele Frauen finden nach der Geburt eines Kindes keinen  
14 Weg zurück in eine gleichberechtigte Stellung im Erwerbsleben. Für die meisten von ihnen  
15 sind Trennungen, Scheidungen, Arbeitsplatzverlust, Erwerbsunfähigkeit oder Tod des  
16 Partners mit hohen wirtschaftlichen und sozialen Risiken behaftet.  
17 Umgekehrt beeinflussen Erwerbsarbeitszeiten die Möglichkeiten, Beruf, Familie und alle  
18 anderen Lebensbereiche in Einklang zu bringen. Im Unterschied zur finanziellen  
19 Verantwortungsübernahme für sich und andere durch bezahlte Erwerbsarbeit ist die soziale  
20 Verantwortungsübernahme in Form von Sorge- und Hausarbeit unbezahlt. Gleichwohl ist sie  
21 die Voraussetzung für Erwerbsarbeit, für die Reproduktion der Arbeitskraft und die  
22 Erwirtschaftung von Gewinnen. Sie ist gesellschaftlich notwendige Arbeit.  
23 In Deutschland sind Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft so organisiert, dass die  
24 eigenständige Existenzsicherung auf einem Vollzeiterwerbsverhältnis beruht. Die gegebenen  
25 strukturellen Rahmenbedingungen verhindern, dass Männer und Frauen gleichermaßen in die  
26 Lage versetzt werden, Erwerbs- und Reproduktionsarbeit nach ihren Vorstellungen zu  
27 gestalten. Diese Arbeitszeitunterschiede tragen zum andauernden Lohngefälle zwischen  
28 Männern und Frauen bei.

#### 29 **Zeitverwendung für bezahlte und unbezahlte Arbeit – der Gender Care Gap**

30 Als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung geben die meisten Frauen familiäre  
31 Verpflichtungen wie die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen an. Für die wenigen  
32 teilzeitbeschäftigten Männer ist eine parallel laufende Ausbildung oder eine berufliche  
33 Fortbildung Hauptgrund, die Arbeitszeit zu reduzieren. Erwachsene Frauen verrichten im

34 Durchschnitt täglich 87 Minuten mehr Haus- und Sorgearbeit als Männer – und wenden damit  
35 mehr als anderthalbmal so viel Zeit dafür auf wie Männer. Das entspricht einem Gender Care  
36 Gap von rund 53 Prozent.

37 Für einen Mann, der in Vollzeit erwerbstätig ist, besteht mit 73 Prozent der größte Teil  
38 seiner Gesamtarbeitszeit aus bezahlter Arbeit. Eine teilzeitbeschäftigte Frau wird  
39 hingegen nur für 43 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit entlohnt und leistet den größeren Teil  
40 ihrer Arbeit unbezahlt.

41 Von den Auswirkungen zunehmender Flexibilisierung, Entgrenzung und Arbeitsverdichtung  
42 fühlen sich Frauen und Männer unterschiedlich stark betroffen. Physische und psychische  
43 Belastungen durch Arbeitsdruck, Stress und Hetze werden für viele Frauen durch prekäre  
44 Beschäftigungsverhältnisse und die Doppel- und Dreifachbelastung durch Erwerbs-, Haus- und  
45 Sorgearbeit zusätzlich verstärkt. Die – zu Recht – für alle Beschäftigten gleichermaßen  
46 geforderte Zeit für Weiterbildung und Ehrenamt, für Privatleben und eigene Interessen wird  
47 für viele Frauen durch das hohe Maß an Haus- und Sorgearbeit erheblich eingeschränkt. Zeit  
48 zur aktiven Erholung oder zur freien Selbstentfaltung passt häufig nicht mehr in den 24-  
49 Stunden-Tag.

#### 50 **Konsequenzen struktureller Benachteiligungen und der ungleichen Verteilung von bezahlter** 51 **und unbezahlter Arbeit – der Gender Pension Gap**

52 Für Frauen sind die ökonomischen und sozialen Folgen der geschlechtlichen  
53 Arbeitszeitverteilung – Einkommensverluste, eingeschränkte berufliche Perspektiven,  
54 unzureichende soziale Absicherung von Lebensrisiken und im Alter – schwerwiegend: Sie  
55 verhindern deren selbstbestimmte Erwerbs- und Lebensgestaltung. Frauen haben einen um 53  
56 Prozent geringeren eigenen Rentenanspruch als Männer.  
57 Gesellschaftspolitisch manifestieren sich die Konsequenzen der Verteilung bezahlter und  
58 unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern in der ungleichen Verteilung von Einkommen  
59 und Vermögen, beruflicher Positionen sowie politischer und ökonomischer Macht.

#### 60 **Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit**

61 Bei der Erwerbsarbeitszeit klaffen Wunsch und Wirklichkeit weit auseinander. Die Hälfte  
62 der Beschäftigten ist mit ihrer aktuellen Wochenarbeitszeit nicht zufrieden.  
63 Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen wollen eher kürzere, teilzeitbeschäftigte Frauen  
64 eher längere Arbeitszeiten. Dabei handelt es sich nicht um ein Randphänomen: 55 Prozent  
65 der Vollzeitbeschäftigten würden ihre Arbeitszeit gerne reduzieren und über ein Drittel  
66 der Teilzeitbeschäftigten (35 Prozent) würde gerne länger arbeiten.  
67 Im Schnitt würden regulär teilzeitbeschäftigte Frauen ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit  
68 gerne um 4 Stunden erhöhen; geringfügig beschäftigte Frauen um 9 Stunden. Könnten diese  
69 Arbeitszeitwünsche realisiert werden, läge die gewünschte Arbeitszeit aller regulär  
70 teilzeitbeschäftigten Frauen bei 27 Stunden. Bisherige Minijobberinnen würden mit 21  
71 Wochenstunden im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung  
72 arbeiten.

#### 73 **Das Geschlecht als Kategorie ungleicher Verwirklichungschancen**

74 Ursachen und Gründe ungleicher Verwirklichungschancen für Männer und Frauen in  
75 Deutschland sind neben tradierten Rollenbildern und Rollenstereotypen vor allem  
76 institutionelle, rechtliche, gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen, die in  
77 bestimmten Lebenssituationen zu Sollbruchstellen im Lebensverlauf vieler Frauen beitragen.

78 Vorstellungen über vermeintlich typische Eigenschaften und Aufgaben von Frauen lassen sich  
79 nur auflösen, wenn auch entsprechende Vorstellungen über Männer aufgegeben werden.  
80 Geschlechterstereotypen hindern auch Männer daran, ihr Leben nach eigenen Wünschen zu  
81 gestalten.

82 **Deshalb setzen wir uns dafür ein,**

83 bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Reproduktionsarbeit gerecht zwischen den Geschlechtern zu  
84 verteilen.

85 die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die individuellen Risiken, die mit Phasen  
86 der Haus- und Sorgearbeit (Erwerbsunterbrechung/-reduzierung) im Lebensverlauf  
87 einhergehen, zu stärken.

88 Produktivitätssteigerungen und Rationalisierungsgewinne durch technischen Fortschritt in  
89 Form kürzerer Arbeitszeiten an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterzugeben.

90 **Wir bekräftigen unsere Forderung an den Bundesgesetzgeber,**

91 den rechtlichen Rahmen so zu gestalten, dass die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern  
92 am Erwerbsleben gewährleistet ist und die gesellschaftlich notwendige Reproduktionsarbeit  
93 auch im männlichen Lebensverlauf berücksichtigt wird.

94 **Wir fordern,** Betriebe und Dienststellen zur systematischen Auseinandersetzung mit dem  
95 Thema zu verpflichten, u. a. durch

- 96 • einen Rechtsanspruch der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Änderung von  
97 Dauer und Verteilung der vertraglichen Arbeitszeit sowie auf Wahl des Arbeitsortes,  
98 sofern keine dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründe entgegenstehen;
- 99 • Verpflichtung der Betriebe und Dienststellen, die arbeitszeitbezogenen Bedürfnisse  
100 ihrer Beschäftigten zu erheben und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen sowie  
101 der tarifvertraglichen Regelungen gemeinsam mit den Interessenvertretungen  
102 betriebliche Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln; dafür sind in Abhängigkeit von  
103 Betriebsgröße, tariflicher Bindung und bestehenden Mitbestimmungsstrukturen  
104 differenzierte Verfahren anzuwenden, die den Interessenausgleich zwischen den  
105 verschiedenen Beschäftigtengruppen (u. a. Personen in Elternzeit, in Teilzeit, in  
106 Altersteilzeit) gewährleisten;
- 107 • Ausbau der Mitbestimmungsrechte, damit Betriebs- und Personalräte nicht nur an der  
108 Entwicklung von Arbeitszeitkonzepten, sondern auch an der Lösung individueller  
109 Arbeitszeitkonflikte beteiligt sind.

110 Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund begrüßen, dass DGB und Gewerkschaften die  
111 Debatte über Arbeitszeiten und die Arbeitszeitgestaltung führen und das Thema auf die  
112 gewerkschaftspolitische Agenda gesetzt haben. Damit bekräftigen sie ihren  
113 Gestaltungsanspruch in einem gewerkschaftlichen Kernthema.

114 **Angesichts dieser Debatte und der Angriffe der Arbeitgeber auf die gesetzlichen**  
115 **Rahmenbedingungen sind der DGB-Bundesvorstand und die Gewerkschaften aufgefordert,**

- 116 • die gewerkschaftliche Debatte über das Volumen und die Gestaltung von Arbeitszeiten  
117 konsequent um die Geschlechterperspektive zu ergänzen;
- 118 • der gewerkschaftlichen Debatte über Arbeitszeiten einen ganzheitlichen Arbeitsbegriff



- 119 zugrunde zu legen, der neben der Erwerbsarbeit auch die gesellschaftlich notwendige  
120 Haus- und Sorgearbeit berücksichtigt;
- 121 • ihre arbeitszeitpolitische Gestaltungsmacht auf tarifvertraglicher und betrieblicher  
122 Ebene auszubauen und ihre Rolle als Wegweiser für die arbeitszeitrechtliche  
123 Rahmengesetzgebung zu stärken;
  - 124 • Konzepte für lebensverlaufsorientierte Arbeitszeiten zu entwickeln und das Thema  
125 „kürzere Arbeitszeiten“ auf die politische Agenda zu setzen sowie  
126 lebensverlaufsorientierte Personalpolitik auf betrieblicher Ebene zu stärken und zu  
127 unterstützen;
  - 128 • sich auf tarifvertraglicher Ebene für Arbeitszeitmodelle stark zu machen, die sich im  
129 Rahmen vollzeitnaher Teilzeit bewegen sowie für Arbeits(zeit)arrangements, die  
130 strukturelle Benachteiligungen von Frauen oder Männern mit Familienaufgaben  
131 (einschließlich der Pflege von Angehörigen) nicht verstärken, sondern verhindern.  
132 Dazu zählen Arbeitsarrangements, die den beruflichen Wiedereinstieg nach einer  
133 Erwerbsunterbrechung im Sinne gemeinsamer partnerschaftlicher Verantwortungsübernahme  
134 für das Familieneinkommen und die familialen Aufgaben erleichtern sowie Job-Sharing-  
135 Modelle, auch mit unterschiedlichen Arbeitszeitanteilen.
  - 136 • bei der tarifvertraglichen und betrieblichen Gestaltung der Erwerbsarbeitszeiten die  
137 unterschiedlichen Auswirkungen bestimmter Regelungen auf Männer und Frauen (z. B. zu  
138 Arbeits- und Ruhezeiten, Pausenzeiten und Urlaubsdauer, Eltern-/Pflegezeiten,  
139 Sabbaticals, Rückkehransprüchen) zu beachten und das Verhältnis von Erwerbs- und  
140 Reproduktionsarbeit sowie den Ausgleich zwischen Männern und Frauen zu  
141 berücksichtigen.

## A020: Arbeitszeiterfassung bei mobiler Arbeit

Laufende Nummer: 6

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt (DGB Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Arbeitszeiterfassung bei mobiler Arbeit

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB Bundesfrauenausschuss dazu auf, einen
- 2 breiten Austausch über die Durchsetzung von Regelungsstrukturen in den von den
- 3 Einzelgewerkschaften betreuten Betrieben zur Arbeitszeiterfassung bei mobiler Arbeit
- 4 durchzuführen. Ferner setzt sich die DGB-Bundesfrauenkonferenz für die Entwicklung und
- 5 Implementierung entsprechender Instrumente zur Arbeitszeiterfassung ein.

### Begründung

Arbeit wird zunehmend mobil und virtuell. Der digitale Wandel eröffnet nicht nur Gestaltungsspielräume für neue Formen der Arbeitsorganisation, sondern auch weitreichende Möglichkeiten zur zeitlichen und räumlichen Entgrenzung der Arbeit – Arbeit ist immer und überall möglich, Überstunden sind an der Tagesordnung. Überlastung aufgrund von Arbeits- und Leistungsverdichtung sind die Folge fehlender Regulationsstrukturen der betrieblichen Nutzung digitaler Technologien. Daher sind, insbesondere mit Blick auf die Erfassung mobiler Arbeitszeit, Vorkehrungen und Regulierungen zum Belastungsschutz unabdingbar.

## A021: Gute Arbeit für alle

Laufende Nummer: 71

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss (DGB BVV)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Gute Arbeit für alle

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

1 Frauen haben das gleiche Recht auf Gute Arbeit wie ihre männlichen Kollegen. Damit Frauen  
2 aufgrund der strukturellen Gegebenheiten am Arbeitsmarkt keine Nachteile erfahren, müssen  
3 gesetzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigte  
4 gelten.

5 **Wir fordern den Gesetzgeber auf,**

- 6 • gesetzliche Mindeststandards für Gute Arbeit zu setzen, die unabhängig von der  
7 Betriebsgröße gelten und auf Schwellenwerte zu verzichten.

8 **Wir fordern den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auf,**

- 9 • bei der Begleitung von Gesetzgebungsverfahren, Tarifverhandlungen und politischen  
10 Entscheidungsprozessen herauszustellen, dass ein Großteil der Arbeitnehmerinnen in  
11 kleinen und mittelständischen Unternehmen arbeitet, seltener von Tarifverträgen  
12 und/oder Interessenvertretungen profitiert und deswegen stärker auf gesetzliche  
13 Mindeststandards angewiesen ist.

### Begründung

Gute Arbeit wird bestimmt durch gesetzliche, tarifpolitische und betriebliche Regelungen, die Mitbestimmungsrechte, gerechtes Entgelt, nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutz, soziale Absicherung und einen diskriminierungsfreien Umgang gewährleisten. Ob und wie diese Regelungen gelten, hängt häufig von der Betriebsgröße ab. Denn größere Unternehmen verfügen häufiger über einen Betriebsrat, sie sind häufiger tarifgebunden und fallen eher in den Geltungsbereich von gesetzlichen Regelungen. Das wirkt sich unmittelbar und in besonderem Maße auf die Arbeitsbedingungen und das Einkommen von Frauen aus: In tarifgebundenen Betrieben mit einem Betriebsrat fällt die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern kleiner aus als in Betrieben ohne Tarifvertrag und ohne betriebliche Interessenvertretung. Beschäftigte, die nicht auf einen Tarifvertrag oder eine Interessenvertretung zurückgreifen können, sind umso mehr auf gesetzliche Mindeststandards angewiesen. Aber: Der Geltungskreis eines Gesetzes wird in vielen Fällen durch die Anzahl der Beschäftigten eines Unternehmens definiert. Viele Beschäftigte in kleinen und mittelständischen Unternehmen werden von gesetzlichen Regelungen nicht erfasst. Das betrifft überproportional viele Frauen. Denn ein Großteil der weiblichen Beschäftigten arbeitet in klein- und mittelständischen Betrieben. Der Grund dafür ist die Segregation am Arbeitsmarkt: In frauendominierten Dienstleistungsbereichen überwiegen kleinbetrieblichen Strukturen, wohingegen im männerdominierten produzierenden Gewerbe mehr Großunternehmen zu finden sind.

## A022: Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Entgelttransparenz und Geschlechterquote:

Laufende Nummer: 41

<b>Antragsteller/in:</b>	NGG-Bundesfrauenausschuss (NGG)
<b>Sachgebiet:</b>	Gute Arbeit für Frauen

### Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Entgelttransparenz und Geschlechterquote:

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

1 Noch immer besteht in Deutschland eine Entgeltlücke von durchschnittlich 21 Prozent  
2 zwischen Männern und Frauen. Das Entgelttransparenzgesetz bietet keinen ausreichenden  
3 gesetzlichen Rahmen, die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern auf betrieblicher Ebene  
4 offenzulegen und zu beseitigen. Es wirkt lediglich als Einstieg in Richtung betrieblicher  
5 Lohntransparenz zwischen den Geschlechtern und Bedarf weitreichender Änderung.

6 Auch weiterhin sind Frauen in Führungsfunktionen der deutschen Wirtschaft deutlich  
7 unterrepräsentiert; selbst in den Unternehmen, deren Aufsichtsräte mittlerweile einer  
8 Geschlechterquotierung unterliegen, lag der Frauenanteil bei den Vorständen in 2016 bei  
9 lediglich 7,1 Prozent. Die gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote von 30 Prozent für  
10 die Aufsichtsräte der börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen (rund 105) hingegen  
11 ist erfolgreich. Rund die Hälfte dieser Unternehmen erfüllt oder übererfüllt bereits die  
12 Quotenvorgabe. Bei den unverbindlichen Zielvorgaben für börsennotierte oder mitbestimmte  
13 Unternehmen zeigt sich hingegen erneut, dass der Weg der Freiwilligkeit nicht zum Erfolg  
14 führt.

#### 15 a) Entgelttransparenz

16 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz ruft die Bundesregierung auf, das Gesetz zur Förderung der  
17 Transparenz von Entgeltstrukturen zwischen Männern und Frauen zu einem wirkungsvollen  
18 Lohngerechtigkeitsgesetz weiterzuentwickeln. Sie fordert insbesondere

- 19 • Unternehmen müssen verpflichtet werden, regelmäßig (mindestens alle 3 Jahre)  
20 betriebliche Prüfverfahren durchzuführen, deren Ergebnisse als Entgeltberichte  
21 betriebsintern zu veröffentlichen sind.
- 22 • Nur tarifgebundenen Unternehmen darf die Anwendung der Prüfverfahren erleichtert  
23 werden, z. B. durch die Gewährung längerer Zeitabstände zwischen der Erstellung der  
24 betrieblichen Prüfverfahren.
- 25 • Die Interessenvertretungen müssen in die betrieblichen Prüfverfahren und die  
26 Erstellung der betrieblichen Entgeltberichte von Beginn an und voll umfassend  
27 eingebunden sein. Hierfür sind ihnen die erforderlichen Unterlagen, insbesondere die  
28 Lohn- und Gehaltslisten rechtzeitig und umfassend schriftlich zur Verfügung zu  
29 stellen.
- 30 • Der Adressat für Auskunftersuchende ist allein der Arbeitgeber.
- 31 • Es dürfen ausschließlich vom Gesetzgeber zertifizierte Prüfinstrumente, die  
32 unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufdecken, bei der Durchführung eines

- 33 gesetzlich vorgeschriebenen betrieblichen Prüfverfahrens zugelassen werden.
- 34 • Festzuschreiben sind darüber hinaus Verfahren, nach denen bei estgestellter  
35 Entgeltdiskriminierung auf betrieblicher Ebene deren Beseitigung durchgesetzt wird.
- 36 • Ein Verbandsklagerecht muss eingeführt werden.
- 37 • Der individuelle Auskunftsanspruch ist auf alle Beschäftigten ohne Beschränkung der  
38 Betriebsgröße auszuweiten. Dazu muss auch die Anzahl der Personen der  
39 Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts abgesenkt werden.
- 40 • Die qualitative Ausgestaltung des Auskunftsanspruches ist zu verbessern, indem  
41 Beschäftigte auch Auskunft über das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt sowie  
42 andere Entgeltbestandteile erhalten. Außerdem sollte nach allen  
43 Entgeltbestandteilen gefragt werden können und ein Vergleich über die eigene  
44 Entgeltgruppe hinaus möglich sein.
- 45 • Kommt ein Unternehmen seinen Verpflichtungen zur Durchführung betrieblicher  
46 Prüfverfahren nicht oder in nicht ausreichender Form nach, müssen wirksame Sanktionen  
47 greifen.
- 48 • Alle Regelungen zu den Prüfverfahren und zum individuellen Auskunftsanspruch sind  
49 analog auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und die Beamtinnen und Beamten  
50 in Bund, Ländern und Kommunen zu übertragen.
- 51 • Die Berichtspflichten zu Entgeltgleichheit und Frauenförderung sind auf alle  
52 Unternehmen auszuweiten und sollten darüber hinaus konkrete Angaben zu den  
53 Wochenarbeitszeiten und den Durchschnittsverdiensten inklusive aller  
54 Entgeltbestandteile von Männern und Frauen enthalten.

55

## 56 **b) Geschlechterquote**

- 57 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz erwartet von der Bundesregierung eine Weiterentwicklung des  
58 Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen  
59 in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst und fordert den Bundesgesetzgeber auf,
- 60 • die Geschlechterquote von 30 Prozent auf alle Unternehmen auszuweiten, die entweder  
61 börsennotiert oder mitbestimmt sind, und die Vorstände bzw. Geschäftsführungen dieser  
62 Unternehmen in die Regelung miteinzubeziehen.
- 63 • für Unternehmen, die weder börsennotiert noch mitbestimmt sind, Zielgrößen für die  
64 Aufsichtsräte, Vorstände und die beiden darunter liegenden Führungsebenen unterhalb  
65 des Vorstandes vorzuschreiben, die im Unternehmen zu vereinbaren sind.
- 66 • festzulegen, dass alle Zielgrößenvereinbarungen oberhalb des Status quo zu liegen  
67 haben.
- 68 • eine angemessene Repräsentanz von weiblichen Führungskräften auf allen  
69 Hierarchieebenen der Unternehmen sicherzustellen, wobei den einzelnen Branchen  
70 größtmöglicher Gestaltungsspielraum gegeben werden soll und die Orientierungsgröße  
71 auch der Frauenanteil in der Belegschaft sein kann.
- 72 • sicherzustellen, dass für alle Regelungen für die Privatwirtschaft vergleichbare  
73 oder darüber hinausgehende Regelungen für den öffentlichen Dienst existieren bzw.  
74 zeitgleich geschaffen werden.

## **Begründung**

### **Begründung:**

Der DGB macht sich seit langem für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft stark. Dieses soll feste Geschlechterquoten, eine Förderung von Frauen auf allen betrieblichen Hierarchieebenen, sowie Vorgaben zur Schaffung von Entgelttransparenz beinhalten. Nach Scheitern des im Koalitionsvertrag verankerten Gleichstellungsgesetzes im Jahr 2001 bewegte sich die politische Debatte weg von einem umfassenden Gleichstellungsgesetz und hin zu Forderungen nach Einzelgesetzgebungen. Auf der DGB-Bundesfrauenkonferenz 2013 wurden im Leitantrag „Von der eigenständigen Existenzsicherung zur selbstbestimmten Erwerbsbiographie“ in den Kapiteln 11 und 13 Forderungen zu den Themen „Entgelttransparenz“ und „Frauen in Führungspositionen“ beschlossen. Mit der Einführung des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) und dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wurden in der 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages diese zwei wichtigen gleichstellungspolitischen Themen aufgegriffen. Unsere Forderungen wurden mit den oben genannten Gesetzen aber nur in Ansätzen erfüllt. Beide Gesetze gehen in die richtige Richtung. Sie gehen aber nicht weit genug.

## B001: Mitbestimmung stärken für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Laufende Nummer: 76

<b>Antragsteller/in:</b>	IG BCE-Bundesfrauenausschuss (IG BCE)
<b>Sachgebiet:</b>	Mitbestimmungspolitik

### Mitbestimmung stärken für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

1 Der DGB und die Einzelgewerkschaften setzen sich für die Gleichstellung von Frauen und  
2 Männern ein. Der DGB wird auch weiterhin auf die Bundesregierung einwirken,  
3 die Rahmenbedingung auszubauen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

4 In der letzten Amtsperiode der Bundesregierung sind zahlreiche Gesetze entstanden, die die  
5 Gleichstellung von Frauen und Männern auf den richtigen Weg bringen, beispielsweise die  
6 Ausweitung der Kinderbetreuung und die Einführung des ElterngeldPlus, sodass sowohl Frauen  
7 als auch Männer Beruf und Familie besser vereinbaren können. Das Entgelttransparenzgesetz  
8 ist ein Schritt in die richtige Richtung, indem Transparenz bezüglich der Entgeltsituation  
9 für Beschäftigte geschaffen werden kann.

10 Die Arbeitswelt bedingt durch den Megatrend Digitalisierung verändert sich rasend schnell.  
11 Tätigkeiten und die Organisation von Arbeit werden angepasst. Gewerkschaften und  
12 Betriebsrätinnen/-räte sorgen gemeinsam für mehr Gerechtigkeit im Betrieb. Tarifverträge  
13 schaffen Rahmenbedingungen, die betrieblich umgesetzt werden. Gewerkschaftlich  
14 organisierte Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind die Basis des Erfolgsmodells  
15 „Sozialpartnerschaft“. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, ist  
16 auch eine Berücksichtigung einer neuen Arbeitswelt in der Betriebsverfassung notwendig.

#### 17 **Wir fordern mehr Mitbestimmung in folgenden Themenfeldern:**

- 18 • eine existenzsichernde Arbeit,
- 19 • lebensphasenorientierte Arbeitszeit,
- 20 • gleiche berufliche Entwicklungschancen,
- 21 • gleiches Entgelt für Frauen und Männer,
- 22 • mehr Frauen in Führungspositionen,
- 23 • Gleichstellung von Frauen und Männern.

#### 24 **Eine existenzsichernde Arbeit:**

25 Insbesondere Frauen sind davon betroffen, ihre Existenz nicht eigenständig sichern zu  
26 können. So sind es überwiegend Frauen, die in Teilzeit arbeiten oder Minijobs ausüben.  
27 Außerdem nehmen Leiharbeit und Werkvertrag zu. Insbesondere über den Werkvertrag werden  
28 Tätigkeiten, die entlang von Prozessketten verrichtet werden, der Mitbestimmung entzogen.  
29 Dazu gehören Phänomene wie Crowdsourcing. Tätigkeiten, die eigentlich in das innere  
30 Handlungsfeld eines Betriebes gehören, werden auf eine Internet-Plattform ausgelagert und

31 dort unentgeltlich oder vergütet erledigt. Die Vergütungschancen sind dabei erheblich  
32 geringer als in abhängiger Beschäftigung. Dies wirkt sich in Folge auf die  
33 Alterssicherung negativ aus. Die Kosten trägt die Gesellschaft. Wir fordern deshalb mehr  
34 Mitbestimmung für Betriebsräte, um eine existenzsichernde Arbeit zu gewährleisten:

- 35 • Der Begriff des Arbeitnehmers ist neu zu definieren und neue Arbeitsphänomene sind zu  
36 berücksichtigen. Auch für arbeitnehmerähnliche Personen, die beispielsweise über  
37 Werkvertrag beauftragt werden, soll der Betriebsrat zuständig sein.
- 38 • Der Begriff des Betriebes ist neu zu definieren. So verschwimmen die Grenzen des  
39 Betriebes durch den zunehmenden Einsatz digital ineinandergreifender Datensysteme.  
40 Der Betriebsbegriff sollte der zunehmenden Vernetzung Rechnung tragen.
- 41 • Wir fordern ein Initiativrecht des Betriebsrates, wenn beispielsweise  
42 Arbeitszeitverstöße einen Hinweis auf eine zu hohe Arbeitsdichte vermitteln und  
43 brauchen die Konkretisierung der Mitbestimmung bezüglich der Personalplanung.
- 44 • Die Informations- und Beratungspflicht, die für Arbeitgeber mit der Existenz eines  
45 Wirtschaftsausschusses verbunden ist, soll für alle Betriebe gelten. Ein  
46 Wirtschaftsausschuss soll auch in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten  
47 gegründet werden können.

#### 48 **Lebensphasenorientierte Arbeitszeit:**

49 Unternehmen setzen auf flexible Arbeitszeitmodelle. Oftmals werden die Interessen von  
50 Frauen und Männern nicht ausreichend berücksichtigt. Beschäftigte, die die Arbeitszeit  
51 beispielsweise abgesenkt haben, haben keinen Rechtsanspruch darauf, ihre Arbeitszeit zu  
52 einem späteren Zeitpunkt zu erhöhen. Zudem nehmen flexible Arbeitsformen zu. Flexible  
53 Arbeitszeit kann zu einer höheren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben führen. Unser Ansatz  
54 ist die lebensphasenorientierte Verteilung der Arbeitszeit. Dafür fordern wir mehr  
55 Mitbestimmungsrechte:

- 56 • Um die Arbeit lebensphasenorientiert zu gestalten, benötigen Betriebsräte  
57 Informationen über die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten, ohne dass diese bereits  
58 einen Antrag auf Arbeitszeitreduzierung gestellt hätten.
- 59 • Der Arbeitgeber und Betriebsrat beraten über Maßnahmen, um teilzeitbeschäftigten  
60 Personen die Erhöhung der Wochenarbeitszeit zu ermöglichen.

#### 61 **Gleiche berufliche Entwicklungschancen:**

62 Frauen nehmen weniger oft an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil als Männer. Frauen  
63 wählen dann oftmals den Weg der privaten Weiterbildung außerhalb des Betriebes – ohne  
64 Unterstützung durch den Betrieb. Für Beschäftigte in Teilzeit ist der Zugang zur  
65 betrieblichen Weiterbildung oftmals erschwert.

66 Aufgrund der Digitalisierung sehen wir Veränderungen in den Arbeitsprozessen und den  
67 erforderlichen Qualifikationen. Tätigkeiten können wegfallen oder sich ändern. In  
68 denBüroberufen werden große Rationalisierungspotenziale beschrieben. Sollte dieses  
69 Szenario eintreffen, wären überwiegend Frauen betroffen, die zu einem großen Anteil die  
70 Bürotätigkeiten ausüben. Die Änderungsprozesse vollziehen sich zudem oftmals schleichend.



71 Die Mitbestimmung greift aber erst bei erheblichen Änderungen der Tätigkeiten. Wir  
72 fordern deshalb mehr Mitbestimmung für Betriebsräte im Bereich der betrieblichen  
73 Weiterbildung:

- 74 • Der Betriebsrat erhält ein Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl  
75 außerbetrieblicher Bildungsmaßnahmen.
- 76 • Bei erforderlichen Weiterbildungsmaßnahmen sollen auch Beschäftigte während des  
77 Zeitraumes, in dem sie aufgrund familiärer Verpflichtungen aus dem Betrieb  
78 ausscheiden, berücksichtigt werden.
- 79 • Beschäftigte sollen Weiterbildungsmaßnahmen frühzeitig erhalten, nicht erst, wenn die  
80 Kenntnisse und Fähigkeiten nicht mehr ausreichen. Der Betriebsrat soll hier ein  
81 Initiativrecht erhalten.

### 82 **Gleiches Entgelt für Frauen und Männer:**

83 Die bereinigte statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern beträgt derzeit 2 bis  
84 7 Prozent. Es handelt sich dabei um den Teil der Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern,  
85 der nicht erklärbar ist. Mit dem Entgelttransparenzgesetz wurde ein wichtiger Schritt in  
86 die richtige Richtung unternommen. Zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit steht der  
87 individualrechtliche Weg zur Verfügung. Die Entgeltdiskriminierung stellt einen  
88 kollektivrechtlichen Gegenstand dar, sofern strukturell ein Entgeltunterschied zwischen  
89 den Geschlechtern festgestellt werden kann. Wir wissen: da wo es starke Mitbestimmung und  
90 Tarifverträge gibt, ist die Bezahlung insgesamt deutlich gerechter.

91 Es nehmen allerdings die Entgeltbestandteile zu, die erfolgsorientiert und  
92 leistungsabhängig gestaltet werden. Gerade im Zusammenhang mit der Digitalisierung sehen  
93 wir eine Zunahme des erfolgskontrollierten Arbeitens. Solche Vergütungsbestandteile sind  
94 dem Risiko ausgesetzt, das mittelbar nach dem Geschlecht diskriminiert wird, weil sie der  
95 persönlichen Einschätzung unterliegen.

96 Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat das Betriebsratsgremium bei Einstellung, Versetzung  
97 und Umgruppierung die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen. Die Tätigkeiten verändern sich  
98 durch die Digitalisierung im Zeitverlauf. Das kann dazu führen, dass die Tätigkeit nicht  
99 mehr der richtigen Entgeltgruppe entspricht. Wir brauchen mehr Mitbestimmung für  
100 Betriebsräte im Bereich der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern:

- 101 • Den Betriebsratsgremien soll eine Möglichkeit geschaffen werden, nicht nur den  
102 Arbeitgeber aufzufordern, die Eingruppierung zu überprüfen, sondern auch die richtige  
103 Eingruppierung durchzusetzen.

### 104 **Mehr Frauen in Führungspositionen:**

105 Das Ziel, mehr Frauen in Führung zu bringen, hat der Gesetzgeber mit dem „Gesetz für die  
106 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in  
107 der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ verankert. Hier sind für mitbestimmte und  
108 börsennotierte Unternehmen Pflichten auferlegt worden, Quotenziele festzulegen und über  
109 Maßnahmen zu berichten, die dazu beitragen sollen, dass mehr Frauen in Führung gehen. Um

110 den Betrieben die Möglichkeit zu geben, Führungspositionen der oberen Führungsebene mit  
111 Frauen zu besetzen, halten wir es für erforderlich, Personalentwicklungsprogramme zu  
112 etablieren, die das Thema „Frauen in Führung“ berücksichtigen. Wir fordern deshalb mehr  
113 Mitbestimmung in der Personalentwicklung:

- 114 • Der Arbeitgeber soll die Maßnahmen der Personalentwicklung mit dem Ziel „Frauen in  
115 Führung“ zu bringen, mit dem Betriebsrat beraten.
- 116 • Der Betriebsrat soll ein Initiativrecht erhalten, um Maßnahmen zur Entwicklung von  
117 Frauen in Führungspositionen auf den Weg zu bringen.

#### 118 **Gleichstellung von Frauen und Männern:**

119 Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als Aufgabe des Betriebsrates in der  
120 Betriebsverfassung enthalten. Unserer Ansicht nach fehlt es an einem Gesamtüberblick  
121 in den Betrieben bezüglich der Gleichstellung. Mit der Digitalisierung werden sowohl  
122 Chancen als auch Risiken für Frauen (und Männer) beschrieben. Wir wollen die Chancen aus  
123 der Digitalisierung nutzen, um Gleichstellung zu erreichen. Dazu bedarf es eines  
124 Prozesses, der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb überprüft. Wir fordern:

- 125 • Die Betriebe sollen einen Gleichstellungsbericht erstellen, der die unterschiedlichen  
126 Facetten der Gleichstellung berücksichtigt. Der Betriebsrat soll Mitbestimmung haben  
127 bezüglich der daraus abzuleitenden Maßnahmen. Ebenso einigen sich Betriebsrat und  
128 Arbeitgeber auf Ziele bezüglich der Entwicklung von Frauen.

## **Begründung**

Im Antrag enthalten.

## C001: Partnerschaftliche Aufteilung der Arbeits- und Familienzeit

Laufende Nummer: 46

<b>Antragsteller/in:</b>	GdP-Vorstand der Frauengruppe (GdP)
<b>Sachgebiet:</b>	Familienpolitik

### Partnerschaftliche Aufteilung der Arbeits- und Familienzeit

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 dass sich der DGB-Bundesvorstand für die erforderlichen gesetzlichen Regelungen zur
- 2 gerechten Teilhabe von Männern und Frauen zur Wahrnehmung von Erziehungs- und
- 3 Pflegeaufgaben mit finanziellem Ausgleich bzw. einem "Attraktivitätsbonus" einsetzt.
- 4 Ziel sollte es sein, dass beide eine verpflichtende Wahlmöglichkeit von 32 Wochenstunden
- 5 Arbeitszeit mit einer pauschalisierten Entschädigung aus Steuermitteln haben, um eine
- 6 wirkliche Teilhabe von Männern und Frauen zur Wahrnehmung von Erziehungs- und
- 7 Pflegeaufgaben zu haben und der Altersarmut vorzubeugen.

### Begründung

Bereits 2014 hatte die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Vision, dass Vollzeit neu definiert werden sollte. Dies wurde im politischen Raum nicht weiter verfolgt.

Gerade für Eltern mit kleinen Kindern oder Familienangehörige mit Pflegeaufgaben sollte die Arbeitswoche nicht 40+ Stunden, sondern zum Beispiel 32 Stunden betragen.

In der Regel würden Männer gerne ihre Arbeitszeit reduzieren, während teilzeitbeschäftigte Frauen lieber mehr arbeiten wollen. Die Partner/Partnerinnen sind gezwungen, Beruf und Familie bzw. die Betreuung der Kinder, unter einen Hut zu bringen. Meist bedeutet die Entscheidung für Kinder und zur Pflege, dass ein Partner die Arbeit einschränkt oder sogar aufgibt. Es drohen finanzielle Nachteile und der berufliche Aufstieg oder die Weiterbildung sind gefährdet. Umfragen haben gezeigt, dass es fast immer die Frauen sind, die sich in Familien um Kinder, Pflege und Haushalt kümmern. Das bedeutet meist, dass sie die Arbeit mindestens auf Teilzeit reduzieren - und die führt selten bis in die Chefetage, eher in die Altersarmut.

Auch das ElterngeldPlus, das in seiner Berechnung sehr kompliziert und für viele nicht nachvollziehbar ist, ist keine wirkliche Option.

## C002: Abschaffung der Gebühren für Kinderbetreuungseinrichtungen

Laufende Nummer: 53

<b>Antragsteller/in:</b>	IG Metall Bundesfrauenausschuss beim Vorstand (IG-Metall)
<b>Sachgebiet:</b>	Familienpolitik

### Abschaffung der Gebühren für Kinderbetreuungseinrichtungen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die Delegierten der 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den DGB-Bundesvorstand auf,
- 2 gemeinsam mit den DGB-Landesbezirken auf die Gesetzgeber der jeweiligen Landesebene
- 3 einzuwirken, um die Gebühren für Kinderbetreuungseinrichtungen abzuschaffen.
- 4 Die Zuständigkeit der Kommunen für die Kinderbetreuung führt bundesweit zu unterschiedlich
- 5 hohen Gebühren in den Kinderbetreuungseinrichtungen. Es darf aber nicht von den
- 6 finanziellen Möglichkeiten und dem Wohnort der Eltern abhängig sein, ob Kinder von Anfang
- 7 an gute und gleiche Bildungschancen haben und Eltern – zumeist Mütter – vor der Frage
- 8 stehen, ob sich eine Erwerbstätigkeit lohnt.

### Begründung

Im Gegensatz zu Schule und Studium, die beide gebührenfrei sind, werden in fast allen Bundesländern Elternbeiträge erhoben. Die Höhe der Elternbeiträge variiert nicht nur von Bundesland zu Bundesland, sondern, da die Kommunen die Höhe der Beiträge bestimmen, kommt es auch in einem Bundesland zu unterschiedlich hohen Elternbeiträgen. Abhängig von der Finanzausstattung der Kommunen wird der Elternbeitrag festgelegt: je nach gewähltem Betreuungsumfang, Alter des Kindes, Familiengröße und/oder Einkommen der Eltern muss unterschiedlich viel gezahlt werden. Bildungsgerechtigkeit sieht anders aus!

Die kommunale Zuständigkeit führt außerdem zu weitergehenden Problemen für Eltern: Manche Kommunen weigern sich Kita-Plätze zu bezuschussen, wenn die Kinder nicht am Wohnort, sondern am Arbeitsort eines Elternteils betreut werden, zum Beispiel in einem Betriebskindergarten. Ohne einen Zuschuss der Kommune ist der Kita-Platz für die meisten Eltern, insbesondere auch für Alleinerziehende, aber nicht zu finanzieren. Außerdem konterkariert diese Praxis die mit der Eröffnung eines Betriebskindergartens beabsichtigte Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gebühren für Kinderbetreuungseinrichtungen stehen oft auch der Erwerbstätigkeit von Frauen entgegen. Aus Sicht von Frauen mit geringen Einkommen rechnet es sich bei höheren Gebühren kurzfristig nicht, erwerbstätig zu sein. Aufgrund des Ehegattensplittings und der damit verbundenen Wahl der Steuerklasse 5 für den geringverdienenden Elternteil deckt das Nettoeinkommen kaum den finanziellen Aufwand für die Kinderbetreuung.

Für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es für Eltern wichtig, dass eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung gewährleistet ist. Der DGB und seine Einzelgewerkschaften setzen sich in Bund, Ländern und Kommunen für den Ausbau einer hochwertigen Kinderbetreuung ein. Diese gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist aber über Steuermittel und nicht über Elternbeiträge zu finanzieren.

## C003: Entgeltausgleich bei Arbeitszeitreduzierung durch Elternzeit und Pflege

Laufende Nummer: 5

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt (DGB Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt)
<b>Sachgebiet:</b>	Familienpolitik

### Entgeltausgleich bei Arbeitszeitreduzierung durch Elternzeit und Pflege

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB-Bezirksfrauenausschuss beauftragt die DGB- Bundesfrauenkonferenz, einen Austausch
- 2 zwischen den Einzelgewerkschaften zum Thema Entgeltausgleich zu organisieren. Bei diesem
- 3 Austausch sollen unter anderem bisherige tarifliche und/oder betriebliche Vereinbarungen
- 4 sowie best-practice-Beispiele ausgetauscht werden. Durch gute Beispiele und die
- 5 anschließende Diskussion können weitere Regelungen in den Tarifgebieten erzielt werden.
- 6 Weiterhin fordern wir den DGB-Bezirk auf, sich dafür einzusetzen, dass tarifvertragliche
- 7 (Teil-)Entgeltgleichansprüche oder Aufstockungen bei Bildung, Kinderbetreuung oder
- 8 Angehörigenpflege durch Ergänzung des § 3b Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei zu
- 9 stellen sind.

### Begründung

Die Pflege Angehöriger und die Betreuung von Kindern sind gesellschaftlich notwendige Aufgaben. Um die dadurch entstehenden Vereinbarkeitskonflikte zu bewältigen, ist es oft notwendig, die Arbeitszeit zu reduzieren. Bislang tragen die dadurch entstehenden finanziellen Folgekosten meist die Teilzeitbeschäftigten - in 80% Frauen - selbst. Deshalb ist in erster Linie ein gesetzlich garantierter Entgeltausgleich anzustreben. Darüber hinaus sind auch tarifvertragliche Regelungen in allen Branchen zu erreichen. Damit dies gelingt, ist es in einem ersten Schritt notwendig, einen Austausch über bereits bestehende Regelungen zu initiieren, um dann im zweiten Schritt tarifliche Regelungen anzustreben

## D001: Die Talfahrt des gesetzlichen Rentenniveaus stoppen

Laufende Nummer: 77

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Sachgebiet:</b>	Sozialpolitik

### Die Talfahrt des gesetzlichen Rentenniveaus stoppen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die Bundesfrauenkonferenz wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass die weitere
- 2 Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus gestoppt wird.

### Begründung

Altersarmut entwickelt sich insbesondere für Frauen zu einer tickenden Zeitbombe. Dies gilt mittlerweile auch für den öffentlichen Dienst. Die Rente ist ein Spiegelbild des Erwerbslebens. Immer noch haben Frauen nicht die gleichen Einkommenschancen wie Männer. Dies liegt zum einen an ihrer Erwerbsbiographie. Durch Kindererziehungszeiten und Pflege von Angehörigen fehlen wichtige Beitragsjahre. Jahrelange Teilzeitarbeit vermindert den Rentenanspruch. Zum anderen haben Frauen immer noch schlechter bezahlter Jobs als ihre männlichen Kollegen. Laut einer WSI Studie sind Frauen deutlich stärker armutsgefährdet als Männer. Zurzeit liegt das Rentenniveau bei ca. 47 % und soll bis zum Jahre 2030 auf 43 % gesenkt werden. Die durchschnittliche Rente wegen Alters liegt bei etwa 1.100 Euro. Um diese Durchschnittsrente zu erhalten muss der Bruttoverdienst bei 2.500 Euro liegen. Und dies Jahr für Jahr. Wenn Teilzeit oder Unterbrechungszeiten vorliegen, kann diese Durchschnittsrente nicht erreicht werden. In der Zeit von 2003 – 2016 stieg die Anzahl derer die Grundsicherung als Rentnerin/Rentner beziehen um 106 %. Die Anzahl der Minijobs stieg im gleichen Zeitraum um 64 %. Um ein wirklich existenzsicherndes Auskommen im Rentenalter zu erreichen, muss die weitere Absenkung des Rentenniveaus gestoppt werden.

## D002: Pensionsauskunft analog Rentenauskunft

Laufende Nummer: 15

<b>Antragsteller/in:</b>	GdP-Vorstand der Frauengruppe (GdP)
<b>Sachgebiet:</b>	Sozialpolitik

### Pensionsauskunft analog Rentenauskunft

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB Bundesvorstand wird aufgefordert, sich gegenüber den Gesetzgebern in Bund und
- 2 Ländern dafür einzusetzen, dass Beamtinnen und Beamte wie Tarifbeschäftigte ab dem 40.
- 3 Lebensjahr eine Mitteilung erhalten, wie hoch ihre Pensionsansprüche sind und wie diese
- 4 sich bei gleich bleibenden Konditionen bis zum Eintritt in die Pension weiterentwickeln
- 5 werden.

### Begründung

Insbesondere Beamtinnen und Beamten, die in ihrer Arbeitsvita lange Zeiten in Teilzeit gearbeitet haben, ist nicht bewusst, welche Auswirkungen dies auf ihre Pension hat.

Durch eine jährliche Mitteilung über die erworbenen Pensionsansprüche ab dem 40. Lebensjahr wird dies transparent und die verbleibende Arbeitszeit bis zum Eintritt in die Pension wäre ausreichend, um hier eventuell gegensteuern zu können.

## D003: Pflege solidarisch gestalten: Pflegevollversicherung

Laufende Nummer: 9

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt (DGB Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt)
<b>Sachgebiet:</b>	Sozialpolitik

### Pflege solidarisch gestalten: Pflegevollversicherung

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz ordert den DGB-Bundesvorstand auf, sich gegenüber dem
- 2 Bundesgesetzgeber dafür einzusetzen, dass die heutige Pflegeversicherung als
- 3 Teilleistungsversicherung zu einer Pflegevollversicherung weiterentwickelt wird.
- 4 Insbesondere ist die Notwendigkeit einer Pflegevollversicherung für Frauen – als
- 5 Betroffene, pflegende Angehörige und Beschäftigte – herauszustellen.

### Begründung

Die bisherige politische und finanzielle Ausgestaltung der Pflegeversicherung ist nicht zukunftsfähig. Das Teilkosten-Prinzip der Pflegeversicherung führt dazu, dass ein großer Teil der notwendigen Pflege privat eingekauft werden muss. Die Tendenz ist steigend. Verantwortlich dafür ist ein faktischer Rückgang der pflegebedingten Leistungen, für die die Pflegeversicherung aufkommt. Seit der Einführung der Pflegeversicherung im Jahr 1995 wurden die Leistungen nur sehr unzureichend dynamisiert. Das bedeutet, die Bundesregierung hat es unterlassen, den Kaufkraftverlust bei den rein pflegerischen Leistungen, die von den Krankenkassen übernommen werden, durch entsprechende gesetzliche Regelungen auszugleichen. Dies hat enorme finanzielle Auswirkungen. Die Pflegeversicherung wurde dadurch seit 1995 um rund 25 Prozent entwertet. Für Pflegebedürftige haben sich die Eigenanteile entsprechend erhöht. Die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung wird im Pflegefall im eigenen Zuhause versorgt. Der größte Teil des Pflege- und Betreuungsbedarf wird somit durch private Haushalte kompensiert. Und es sind nach wie vor in erster Linie Frauen, die pflegen. Frauen pflegen ihre Angehörigen und geben dafür oftmals ihre Berufstätigkeit ganz oder teilweise auf. Und es sind vor allem Frauen, die beruflich pflegen. Als Konsequenz ihrer Pflegearbeit haben sie meist entweder gar keine eigene oder nur eine dürftige eigene Rente. Deshalb sind es auch vorrangig Frauen, die besonders von einer Pflegevollversicherung profitieren. Eine Pflegevollversicherung ermöglicht es Menschen, unabhängig von ihrer eigenen finanziellen Situation pflegerische Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen. Dies gibt pflegebedürftigen Menschen die Möglichkeit zu entscheiden, wie sie gepflegt werden möchten und kann pflegende Angehörige entlasten. Durch eine Pflegevollversicherung kann die pflegerische Infrastruktur weiter ausgebaut und damit die Basis für eine angemessene Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Es ist längst überfällig, dass die Attraktivität der Pflegeberufe gesteigert sowie die anspruchsvolle Tätigkeit der Pflegekräfte anerkannt wird. Deshalb ist die Pflegevollversicherung zu einer Pflegevollversicherung weiterzuentwickeln. Diese übernimmt alle notwendigen Kosten im Rahmen des SGB XI (Pflegeversicherung). Angesichts der dramatischen Entwertung der Pflegeversicherung setzt sich der DGB gegenüber allen politischen Parteien auf Bundes- und Landesebene für eine entsprechende Umgestaltung der Pflegeversicherung ein.



## D004: Gleichstellungspolitische Fehlanreize der beitragsfreien Mitversicherung in den gesetzlichen Krankenkassen eindämmen

Laufende Nummer: 69

Antragsteller/in:	DGB-Bundesfrauenausschuss (DGB BVV)
Sachgebiet:	Sozialpolitik

### Gleichstellungspolitische Fehlanreize der beitragsfreien Mitversicherung in den gesetzlichen Krankenkassen eindämmen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

1 Steuer- und sozialpolitische Fehlanreize behindern die Gleichstellung von Männern und  
2 Frauen mit dem Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung für beide Geschlechter. In der  
3 Kritik steht seit langem die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern in den  
4 gesetzlichen Krankenkassen, die einseitig Ehen bevorzugt, in denen nur eine Person  
5 sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist und die andere keiner oder lediglich einer  
6 geringfügigen Beschäftigung nachgeht. Gleichstellungspolitisch kontraproduktiv ist auch  
7 die Beitragsbemessungsgrenze, die Haushalte mit lediglich einem sehr hohen Einkommen  
8 besser stellt gegenüber Haushalten, in denen zwei Personen für ihre jeweiligen Einkommen  
9 Beiträge bis zur Bemessungsgrenze zu entrichten haben.

#### 10 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert den Gesetzgeber auf,

- 11 • die Beitragsbemessungsgrenze in zweifacher Höhe bei der Berechnung der Beiträge zur  
12 gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zu Grunde zu legen, wenn ein nicht oder  
13 lediglich geringfügig Beschäftigter Ehepartner / Lebenspartner mitversichert werden  
14 soll.
- 15 • Eltern in Elternzeit und in Vollzeit pflegende Angehörige ohne eigenes Einkommen, die  
16 vormals Pflichtmitglied, freiwilliges Mitglied oder mitversichertes Mitglied in einer  
17 gesetzlichen Krankenkasse waren, für die Elternzeit / Pflegezeit eine eigenständige  
18 kostenfreie Mitgliedschaft in ihrer GKV zu gewähren.

### Begründung

Derzeit liegt die Beitragsbemessungsgrenze in der GKV bei 4.350 Euro monatlich. Bis zu dieser Höhe wird der prozentuale Beitrag abgeführt. Der Einkommensanteil, der darüber liegt, ist beitragsfrei.

Die gleichstellungspolitische Problemlage stellt sich wie folgt dar:

#### Beispiel A:

Partner 1: 4.350 Euro Einkommen + Partner 2: 4.350 Euro Einkommen = 8.700 Euro Familieneinkommen  
Beide zahlen den vollen Krankenkassenbeitrag auf ihre jeweiligen Gehälter.

#### Beispiel B:

Partner 1: 8.700 Euro Einkommen + Partner 2: 0 Euro Einkommen = 8.700 Euro Familieneinkommen  
Hier wird einmal bis zur Beitragsbemessungsgrenze von 4.350 Euro der Krankenkassenbeitrag eingezogen, das

Einkommen darüber ist beitragsfrei.

Unser Vorschlag sieht vor, bei einer Familienmitversicherung die doppelte Beitragsbemessungsgrenze zur Berechnung der gesetzlichen Krankenkassenbeiträge heranzuziehen. Damit würde in Beispiel B ein genauso hoher Krankenkassenbeitrag fällig wie in Beispiel A. Das ist absolut gerechtfertigt, da auch das Familieneinkommen auf der gleichen Höhe liegt.

Wir wollen also keine Paare „bestrafen“, die sich für das traditionelle Modell entschieden haben. Auch wollen wir niemanden finanziell überfordern. Eheleute, die lediglich über ein Einkommen verfügen, das unterhalb oder auf der Beitragsbemessungsgrenze liegt, werden von diesem Vorschlag nicht tangiert. Ziel ist, Gutverdienern im traditionellen Modell ihre Privilegierung zu nehmen. So sollen diese Ehen bei einem Einkommen oberhalb der einfachen, zwischen der einfachen und der doppelten und auf der Höhe der doppelten Beitragsbemessungsgrenze auf das volle Einkommen den aktuellen prozentualen Krankenkassenbeitrag entrichten. Damit werden sie Paaren im egalitären Familienmodell gleichgestellt.

Durch diesen Vorschlag wird die Attraktivität von Minijobs etwas gesenkt und es entsteht der Anreiz, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis aufzunehmen.

Die doppelte Beitragsbemessungsgrenze ist aber auch sachlich gerechtfertigt, da diese auch deswegen existiert, um Beitrag und Leistung in ein akzeptables Verhältnis zu bringen. Bei der Mitversicherung erhalten zwei Personen Leistungen aus der GKV, so dass ein Zugrundelegen der doppelten Beitragsbemessungsgrenze zur Berechnung der Krankenkassenbeiträge auch sachlich gerechtfertigt ist.

Außerdem möchten wir, dass Personen, die für einen begrenzten Zeitraum Familienpflichten übernehmen und während dieser Zeit kein eigenes Einkommen beziehen, eine eigenständige beitragsfreie Mitgliedschaft in ihrer gesetzlichen Krankenversicherung erhalten. So sollen Pflichtmitglieder der GKV während der sechsmonatigen Pflegezeit einen kostenfreien Krankenversicherungsschutz erhalten. Derzeit ist eine freiwillige Mitgliedschaft zur Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes oder ggfs. bei Verheirateten/Verpartnerten ein Wechsel in die beitragsfreie Mitversicherung notwendig. Freiwillig gesetzlich Versicherte sollen während der Elternzeit und der Pflegezeit eine kostenfreie Mitgliedschaft erhalten. So wird für Gutverdienende die GKV noch attraktiver. Personen in der Mitversicherung sollen über einen Zeitraum von einem Jahr bei Elternschaft und bei Übernahme einer Pflgetätigkeit für maximal sechs Monate eine eigenständige kostenfreie Mitgliedschaft in ihrer GKV erhalten. Während dieses Zeitraums wird beim Partner/bei der Partnerin zur Berechnung der Beitragshöhe die einfache Beitragsbemessungsgrenze zu Grunde gelegt.

Der Vorschlag kann sich nur auf den Arbeitnehmeranteil beziehen; der Arbeitgeberanteil bleibt unberührt.

## D005: Rente und Altersarmut von Frauen

Laufende Nummer: 10

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt (DGB Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt)
<b>Sachgebiet:</b>	Sozialpolitik

### Rente und Altersarmut von Frauen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz beschließt, dass sich der DGB-Bundesvorstand intensiv
- 2 mit dem Thema Rente und Altersarmut bei Frauen beschäftigen und eine entsprechende
- 3 Kampagne organisieren soll. Dazu soll es einen Austausch unter den Einzelgewerkschaften
- 4 zu bisherigen Aktivitäten geben. Zusätzlich sollen zur Bundestagswahl und zur
- 5 Landtagswahl in Niedersachsen Aktionen geplant und durchgeführt werden. Dabei geht es vor
- 6 allen Dingen um folgende Punkte:
  - 7 • Neben der bedarfsorientierten Grundsicherung, die auch ohne Vorleistungen
  - 8 gewährt wird und eine sozialhilfeähnliche Leistung ist, muss eine Mindestrente
  - 9 (oder die Weiterführung der Rente nach Mindesteinkommen) verankert werden.
  - 10 • Ausweitung der Anerkennung der dreijährigen Kindererziehungszeiten auf alle
  - 11 Geburtsjahrgänge. Gegenwärtig werden Kindererziehungszeiten in der
  - 12 Vergangenheit (Geburten vor 1992) vernachlässigt. Die Finanzierung der hieraus
  - 13 entstehenden Mehrkosten erfolgt aus Steuergeldern.
  - 14 • Eine eigenständige Alterssicherung von Frauen braucht eine Entgeltgerechtigkeit im
  - 15 Betrieb.
  - 16 • Einbeziehung aller Erwerbstätigen und solidarische Einzahlung in die gesetzliche
  - 17 Rentenversicherung (Erwerbstätigenversicherung).
  - 18 • Keine Rente mit 67, wieder Senkung auf 65.
  - 19 • Spezielle Beratung von Frauen durch betriebliche und überbetriebliche
  - 20 Rentenexperten/- Expertinnen.

### Begründung

Frauen sind deutlich öfter von Altersarmut betroffen als Männer. Das sieht man zum Beispiel daran, dass mehr Frauen als Männer die bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter beziehen. Dieses höhere Maß an Bedürftigkeit dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die Rente älterer Frauen häufig nicht zur Bestreitung des Lebensunterhalts ausreicht.

Der Jahrgang 1946 ist der letzte, der mit Vollendung des 65. Lebensjahres noch abschlagsfrei eine Altersrente beziehen kann. Ab dem Jahrgang 1964 wird die neue Altersgrenze von 67 Jahren für alle gelten. Die Rente mit 67 wirkt sich auch auf die Höhe der Rentenabschläge aus, denn die fehlenden Versicherungsjahre, für die Abschläge gezahlt werden müssen, werden zukünftig bis zur gesetzlichen Altersgrenze von 67 berechnet.

Nicht mit zählen Zeiten der Arbeitslosigkeit (I und II), Zeiten aus dem Versorgungsausgleich und aus dem

Rentensplitting. Diese Rentenart bevorzugt diejenigen, die aufgrund ihrer Erwerbsbiographie das Glück hatten, durchgängig erwerbstätig zu sein. Und sie benachteiligt Frauen, aber auch Männer, deren Erwerbsbiographie Zeiten der Arbeitslosigkeit oder auch längere Ausbildungszeiten aufweisen.

Insbesondere bei den Frauen kann gegenwärtig nur eine äußerst geringe Zahl 45 oder mehr Versicherungsjahre vorweisen, da Frauen durchschnittlich über 26 (West) und über 38 (Ost) Versicherungsjahre verfügen. Das heißt, dass Frauen diese Regelung - selbst unter Berücksichtigung von Zeiten der Pflege bzw. Kindererziehung - kaum in Anspruch nehmen können und somit strukturell benachteiligt sind.

Der „Erfolg“ der ausgelaufenen Rente nach Mindesteinkommen zeigt, wie wichtig eine Mindestabsicherung für Frauen ist. Eine Mindestsicherung wurde im Eckpunktepapier der Rentenreform 2001 diskutiert, dann jedoch wieder fallen gelassen.

## D006: Frauentalerssicherung, die den Namen verdient!

Laufende Nummer: 45

<b>Antragsteller/in:</b>	ver.di-Bundesfrauenrat (ver.di)
<b>Sachgebiet:</b>	Sozialpolitik

### Frauentalerssicherung, die den Namen verdient!

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 1. Die DGB Bundesfrauenkonferenz unterstützt die allgemeine Forderung nach einer
- 2 Stabilisierung und Anhebung des allgemeinen Rentenniveaus. Dies kann aber nicht die
- 3 einzige Maßnahme bleiben.
- 4 2. Wir fordern die Aufwertung niedriger Renten nach Mindestentgeltpunkten oder anderen
- 5 Modellen einer Solidarrente.
- 6 3. Wir fordern die bessere Ausgestaltung der sog. Mütterrente:
- 7 a) Wir fordern die Gleichbehandlung aller Kinder, unabhängig von ihrem Geburtsjahr.
- 8 b) Die sog. Mütterrente muss allen Eltern zu Gute kommen, auch denen, die nach der Geburt
- 9 des Kindes weiterarbeiten. Das heißt diejenigen, die weiterarbeiten, sollen zusätzlich zu
- 10 ihren Entgeltbezogenen Rentenpunkten auch die vollen Mütterrentenpunkte bekommen ohne
- 11 Kappung durch die Beitragsbemessungsgrenze.
- 12 c) Die sog. Mütterrente darf nicht auf die Grundsicherung angerechnet werden und
- 13 d) es darf keine Ost-West-Unterschiede geben.
- 14 4. Dazu muss ab einem Stichtag jeder Mann und jede Frau in die gesetzliche
- 15 Rentenversicherung aufgenommen werden. Das gilt für alle Selbstständigen, vor allem die
- 16 Soloselbstständigen, das gilt für alle Abgeordneten und alle Freien Berufe und auch für
- 17 die Beamtinnen und Beamten sowie vergleichbare Berufsgruppen wie Soldateninnen und
- 18 Soldaten, Richterinnen und Richter, Professorinnen und Professoren. Die DGB
- 19 Bundesfrauenkonferenz fordert die Politik auf, nicht nur Wahlkampf mit dem Thema „Rente“
- 20 zu machen, sondern die gesetzliche Rente der Bundesrepublik Deutschland grundlegend - im
- 21 Sinne einer Solidar-Rentenversicherung - zu stärken!

### Begründung

„Die Rente ist sicher“ ...

... sicher ist nur, dass in der Bundesrepublik Deutschland die Altersarmut steigt.

Frappierend dabei ist, eine über viele Jahre durch eingezahlte Pflichtbeiträge erworbene Rentenanwartschaft zahlt sich für immer weniger Menschen aus.

Gerade einmal 48 % ist das derzeitige Rentenniveau.

Besonders gravierend ist die Lage der Frauen.

Hatten in den alten Bundesländern die Männer, die 2015 in Rente gingen durchschnittlich eine Rente von 1014 € monatlich, waren es für die Frauen nur 635 € monatlich, weniger groß ist der Unterschied für die neuen Bundesländer: die Männerrente lag bei 973 € und die Frauenrente bei 861 € im Monat.

Entspräche der Unterschied bei den Rentenhöhen der Gender Pay Gap, also dem Unterschied zwischen den durchschnittlichen Verdiensten von Männern und Frauen von rund 20 %, wüssten wir, dass auch die gleichen bekannten Ursachen verantwortlich sind:

- Frauen werden vor allem in tariflich unregulierten Bereichen für gleiche Arbeit schlechter bezahlt als Männer,
- Frauen arbeiten häufiger in sozialen Branchen mit geringeren Lohnniveaus als in männerdominierten Branchen
- Frauen haben durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen (Erziehung und Pflege) schlechtere Aufstiegschancen in höhere Erfahrungsstufen oder Beförderungspositionen.

Tatsächlich übersteigt der Unterschied bei den Rentenhöhen den Gender Pay Gap deutlich, ist sogar etwa doppelt so hoch. Dies lässt sich nur dadurch erklären, dass Frauen weniger lange sozialversicherungspflichtig arbeiten als Männer etwa durch Teilzeit, wegen Unterbrechungszeiten oder auch an Berufsjahren. Das bedeutet zugleich, dass institutionelle Angebote an Carearbeit zum Beispiel in Kitas, Horten oder Pflegeeinrichtungen bislang keine umfassende gleiche Teilhabe am Berufsleben ermöglichen. Frühere Versorgungssysteme über gute Hinterbliebenenrenten oder das Renteneintrittsalter für Frauen schon mit dem 60. Lebensjahr sind zurückgeschnitten worden. Es ist daher vor allem die Erziehungs- und Pflegearbeit der Frauen, die sie durchschnittlich im Alter in die Armut treibt. Die existierenden sozialen Kompensationen sind unzureichend. (Sie sind auch nicht ausreichend, wenn Männer die Erziehungs- und Pflegearbeit übernehmen. Allerdings lassen sich diese in den Durchschnittszahlen nicht eindeutig identifizieren.)

- Reduzieren Frauen für Erziehungs- und Pflegezeiten ihre Arbeitszeit, fallen ihre Rentenanwartschaften entsprechend niedriger aus. (Das Verhältnis des Anteils weiblicher Teilzeitbeschäftigter zu männlichen Kollegen liegt bei 90:10.) Falls es sich um sehr niedrige Teilzeit handelt (Minijobs), werden kaum nennenswerte Rentenpunkte erworben.
- Die Mütterrente gleicht das nicht hinreichend aus, sondern kommt Frauen, die trotz der Kinderbetreuung weiterarbeiten oder weiterarbeiten müssen, zum Teil sogar weniger zugute als Frauen, die gar nicht arbeiten. (Erreichen sie mit eigenem Erwerbseinkommen und dem Punkt der Mütterrente die Beitragsbemessungsgrenze, werden die Teile des Mütterpunktes gekappt, die über die Beitragsbemessungsgrenze hinausreichen. Das ist bei einer Beitragsbemessungsgrenze von aktuell etwa 2,05 Punkten pro Jahr für alle Eltern gegeben, die mehr als 1,05 Rentenpunkte aus eigener Erwerbstätigkeit erzielen.)
- Wegen ihrer familiären Pflichten gelten Frauen als weniger belastbar und werden seltener für Beförderungs- und Aufstiegsstellen ausgewählt, die mit höheren Verdiensten verbunden wären.
- Haben Frauen wegen der Kinder oder zu pflegender Eltern ihre Stelle aufgeben müssen, sind sie dadurch häufiger arbeitslos als Männer. Die Rentenverschlechterungen der letzten Jahrzehnte haben dazu geführt, dass während der Hartz IV – Zeiten keine Rentenversicherungsbeiträge mehr gezahlt werden und in Folge dessen diese Zeiten deutlich rentenmindernd wirken.

Hieraus resultiert die Gleichstellung der Frau, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, kann nur erreicht werden, wenn Erziehungs- und Pflegezeiten besser als bisher finanziell kompensiert werden. Andernfalls zahlen die Frauen diese gesellschaftliche Arbeit nicht nur mit Einkommensverlusten während des Erwerbslebens, sondern auch mit persönlicher Altersarmut.

## D007: Echte Unterstützung statt Pflege-Darlehen

Laufende Nummer: 8

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt (DGB Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt)
<b>Sachgebiet:</b>	Sozialpolitik

### Echte Unterstützung statt Pflege-Darlehen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, seinen politischen Einfluss gegenüber den
- 2 Parteien, Verbänden und Ministerien geltend zu machen, um statt des Pflege-Darlehens eine
- 3 Entgeltersatzleistung entsprechend dem Elterngeld zu erreichen. Diese soll dafür sorgen,
- 4 dass Familien finanzielle Unterstützung erhalten, wenn sie ihre Arbeitszeit im Pflegefall
- 5 oder für die Kindererziehung reduzieren.

## D008: Wirksame Unterstützung von Alleinerziehenden

Laufende Nummer: 50

<b>Antragsteller/in:</b>	ver.di-Bundesfrauenrat (ver.di)
<b>Sachgebiet:</b>	Sozialpolitik

### Wirksame Unterstützung von Alleinerziehenden

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB setzt sich nach seinen politischen Möglichkeiten für Maßnahmen zur Unterstützung
- 2 von Alleinerziehenden ein. Er fordert von Politik gezielte Angebote zu schaffen und die
- 3 Rahmenbedingungen zu verbessern:
- 4 • Die eigenständige Existenzsicherung von Müttern zu ermöglichen – u. a. durch die
- 5 Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Arbeit, die Abschaffung von
- 6 sachgrundlosen Befristungen.
- 7 • Eine Arbeitszeitpolitik zu befördern, die „Kurze Vollzeit“ als Ziel für Alle
- 8 definiert, eine Familienarbeitszeit, die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie
- 9 erleichtert.
- 10 • Eine Bildungspolitik, die auf qualitativ hochwertige, ganztägige, zeitlich flexible
- 11 und gebührenfreie Betreuung- und Bildungseinrichtungen basiert!
- 12 • Eine Steuerpolitik, die Alleinerziehende nicht benachteiligt, sondern auf eine
- 13 Individualbesteuerung mit Freibeträgen setzt und eine Kindergrundsicherung
- 14 gewährleistet.
- 15 • Eine Ausbildungs- und Beschäftigungsoffensive für arbeitslose Alleinerziehende,
- 16 verstärkte Förderung von Ausbildung in Teilzeit und von Kinderbetreuung bei
- 17 Ausbildung und Beschäftigung von Alleinerziehenden.
- 18 • Einrichtung von leicht erreichbaren Beratungsstellen für Alleinerziehende, in denen
- 19 diese zu allen sie betreffenden Fragen mindestens gesagt bekommen, was ihnen zusteht
- 20 und wohin sie sich wenden müssen.

### Begründung

„Die amtliche Statistik definiert Alleinerziehende primär als Mütter oder Väter, die ohne Ehe oder Lebenspartnerin bzw. -partner mit mindestens einem ledigen Kind unter 18 Jahren in einem Haushalt zusammenleben. Unerheblich ist dabei, wer im juristischen Sinn für das Kind sorgeberechtigt ist. Im Vordergrund steht im Mikrozensus des statistischen Bundesamts vielmehr der aktuelle und alltägliche Lebens- und Haushaltszusammenhang. Aus diesem Grund wird auch nicht zwischen leiblichen, Stief-, Pflege- und Adoptivkindern unterschieden“ (Statistisches Bundesamt 2010:7).

Fragt man Alleinerziehende nach ihrer eigenen Definition, ist für sie, dass Alleinerziehend-Sein weniger an die Haushaltssituation gekoppelt, sondern vielmehr an die Verantwortungsverteilung.

So ist „alleinerziehend“ keineswegs mit „alleinstehend“ gleichzusetzen.“ (aus: Monitor Familienforschung Ausgabe 28, BMFSFJ)



Alleinerziehende sind überproportional häufig im Hartz IV-Bezug, zum großen Teil trotz Erwerbstätigkeit.

Die arbeitslosen Frauen unter den Alleinerziehenden haben zu 2/3 keinen Berufsabschluss.

Alleinerziehende haben häufig große Schwierigkeiten, ihnen zustehende Rechte einzufordern, vielfach kennen sie diese auch nicht.

Aufgrund ihrer engen Gebundenheit an die von ihnen allein großziehenden Kinder sind sie noch mehr als andere Eltern auf Kinderbetreuung angewiesen um eine Ausbildung oder Erwerbstätigkeit aufnehmen zu können, und ihre durch Kinder und Geldmangel eingeschränkte Mobilität macht sie von Unterstützung in Wohnortnähe abhängig.

## D009: Diskussion des Themas „Bedingungsloses Grundeinkommen“

Laufende Nummer: 20

<b>Antragsteller/in:</b>	Bundesfrauenkonferenz der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)
<b>Sachgebiet:</b>	Sozialpolitik

### Diskussion des Themas „Bedingungsloses Grundeinkommen“

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Frauen diskutieren in ihren Gremien die Frage „Welche Position beziehen wir zum
- 2 Bedingungslosen Grundeinkommen?“
- 3 Die Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB Bundesvorstand wird
- 4 beauftragt, diese Diskussion zu organisieren. Sie findet innerhalb der nächsten vier Jahre
- 5 statt und hat das Ziel, aus gewerkschaftlicher Sicht wichtige Kriterien zu formulieren und
- 6 eine gemeinsame Position zum Bedingungslosen Grundeinkommen zu entwickeln.

### Begründung

Es ist ein Gebot der Menschenrechte und unseres Grundgesetzes, dass jeder Mensch ein Recht auf ein Leben in Würde hat. Eine wirtschaftliche Grundsicherung, die jedem Bürger ohne weitere Bedingungen zusteht, würde dies sicherstellen.

Die momentan in Deutschland existierende Grundsicherung in Form von „Hartz IV“ ermöglicht kein Leben in Würde und Selbstbestimmung. Durch die Androhung von Strafen bis hin zur kompletten Streichung verursacht sie massive Existenzängste. Sie zementiert die Abhängigkeit von der Erwerbsarbeit. Lohndumping und 1 €-Jobs sind die Folge.

Schon jetzt leben nur vier von zehn Menschen von ihrer Erwerbsarbeit. Alle anderen leben von staatlichen oder privaten Transferleistungen. In Deutschland kann nicht einmal jede zweite Frau langfristig ihre Existenz aus ihrer eigenen Erwerbsarbeit absichern (WSI Mitteilungen 3/2013). Durch ein bedingungsloses Grundeinkommen (BGE) wären alle Bürger und Bürgerinnen finanziell unabhängig. Für alle Menschen wären die Grundbedürfnisse gedeckt und eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben möglich.

Erwerbsarbeit wäre dann nicht mehr Zwang. Bei der Wahl eines Arbeitsplatzes hätten alle die Freiheit, sich die Arbeit auszusuchen, die ihnen besonders liegt oder die sie sinnvoll finden. Unangenehme, aber notwendige Arbeit müsste besser entlohnt werden. Bezahlte und ehrenamtliche Arbeit wären alternativ und nebeneinander möglich.

Es gibt sehr unterschiedliche Modelle, wie ein BGE aussehen könnte. Deshalb halten wir es für wichtig, dass wir uns als Gewerkschafterinnen dazu positionieren, die Diskussion mitgestalten und nicht anderen gesellschaftlichen Gruppen überlassen.

## D010: Änderung des Rentenrechtes unter Berücksichtigung der Lebens- und Erwerbslagen von Frauen

Laufende Nummer: 28

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Sachgebiet:</b>	Sozialpolitik

### Änderung des Rentenrechtes unter Berücksichtigung der Lebens- und Erwerbslagen von Frauen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB-Bundesvorstand dazu auf, auf die Politik
- 2 insoweit einzuwirken, bestehende Rentenbemessungsgrundlagen so zu ändern, dass Lebens- und
- 3 Erwerbslagen von Frauen berücksichtigt werden, mit dem Ziel, gerechtere
- 4 und existenzsichernde Renten zu erreichen.

### Begründung

Die Frauenkonferenz des DGB-Ostwestfalen-Lippe vom 24. September 2016 hat sich dazu bekannt, dass die gesetzliche Rente gestärkt und ausgebaut werden muss, damit jeder Frau ein menschenwürdiges Leben im Alter und damit auch die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht wird.

Durch Zeiten der Kindererziehung und/oder Pflegezeiten von Familienangehörigen kommt es für Frauen sehr häufig zu relativ langen Erwerbsunterbrechungszeiten. Außerdem arbeiten Frauen sehr häufig lange in Teilzeit und im Niedriglohnbereich.

Da die Rentenberechnung für Frauen auch fast ausschließlich auf Grundlage von durch Erwerbsarbeit erworbener Rentenpunkte basiert, entsteht somit für Frauen, bedingt durch stark abweichende Erwerbsbiografien, eine zunehmende Schiefelage im Vergleich zu denen der Männer. Dadurch sind zunehmend mehr Frauen von Altersarmut bedroht.

Hinzu kommt die per Gesetz erfolgte Absenkung des Rentenniveaus, die grundsätzlich zu niedrigerer Rente führt und damit insbesondere Frauen trifft.

Die Gesetzgebung muss sich der veränderten Lebens- und Arbeitswelt anpassen und daher wie folgt eingeleitet und umgesetzt werden:

- Einführung einer Grundrente über dem Hartz-IV-Satz für alle Rentenberechtigten
- Das Rentenniveau ist auf mindestens 50% festzulegen
- Wiedereinführung der Rente nach Mindestentgeltpunkten, wie es sie schon für die Zeiten vor 1992 gibt
- Zeiten von Erwerbslosigkeit müssen grundsätzlich anerkannt werden, auch wenn kein Leistungsbezug aus ALG II besteht
- Die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Rentenpunkte richtet sich nach ausgewählten 25 Jahren der Berufstätigkeit.

## D011: Pflege solidarisch, paritätisch und geschlechtergerecht gestalten

Laufende Nummer: 49

<b>Antragsteller/in:</b>	ver.di-Bundesfrauenrat (ver.di)
<b>Sachgebiet:</b>	Sozialpolitik

### Pflege solidarisch, paritätisch und geschlechtergerecht gestalten

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB fordert den Gesetzgeber auf,
- 2 • die Pflegeversicherung in eine Vollversicherung umzuwandeln, die alle Ausgaben für
- 3 die Pflege vollständig abdeckt.
- 4 • eine sechsmonatige bezahlte Freistellung für pflegende Angehörige einzuführen, die
- 5 als Lohnersatzleistung ausgestaltet ist und sich - unter Berücksichtigung des
- 6 Pflegegeldes - an der Höhe des Elterngeldes orientiert.
- 7 • eine finanzielle Leistung einzuführen, die pflegende Angehörige bei reduzierter
- 8 Arbeitszeit finanziell unterstützt und von zwei Angehörigen in Anspruch genommen
- 9 werden kann.
- 10 • alle Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger aus Pflegezeitgesetz,
- 11 Familienpflegezeitgesetz und die neue finanzielle Leistung aufeinander abzustimmen
- 12 und in einem umfassenden Gesetz zusammenführen.
- 13 • Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen das Recht einzuräumen, flexible
- 14 Arbeitszeitarrangements in Form flexibler Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodellen,
- 15 sowie eines flexiblen Arbeitsortes über den Zeitraum der Pflgetätigkeit in Anspruch
- 16 zu nehmen und anschließend zum ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren.
- 17 • die rechtlichen Möglichkeiten der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von
- 18 Tarifverträgen zu vereinfachen.
- 19 • tarifgebundenen Betrieben mehr rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten zu gewähren als
- 20 Betrieben ohne Tarifbindung und den Vorrang für Einrichtungen gemäß
- 21 § 11 Absatz 2 SGB XI, die ohne Tarifvertrag sind, zu streichen.
- 22 • schnellstmöglich ein bundesweites, gesetzlich verbindliches und am Bedarf
- 23 pflegebedürftiger Menschen orientiertes Personalbemessungsverfahren einzuführen und
- 24 für den Übergangszeitraum einen Personalschlüssel von einer Pflegekraft auf zwei
- 25 Bewohnerinnen und Bewohner, wobei keine Pflegekraft in der Nacht alleine arbeiten
- 26 darf, verpflichtend vorzugeben.
- 27 • für den ambulanten Bereich einen adäquaten Personalschlüssel gesetzlich
- 28 festzuschreiben.
- 29 Der DGB fordert Bund, Länder und Kommunen auf,
- 30 • eine Pflegeberatung aus einer Hand zu schaffen, die auf Wunsch auch in der häuslichen
- 31 Umgebung der Pflegebedürftigen berät und außerdem qualifiziert ist, sämtliche
- 32 Fragen rund um die Pflege zu beantworten und von der Antragstellung bis zur
- 33 Bewilligung unterstützend zur Seite steht.

- 34 • alle Verwaltungsstrukturen mit dem Ziel zu überprüfen, ob sie effizienter und  
35 anwendungsfreundlicher werden können, damit Pflegenden möglichst viel Zeit für die  
36 Pflege, die Berufstätigkeit und die Regeneration verbleibt.
- 37 • städtebaulich einen ausreichenden Anteil an staatlich geförderten  
38 Wohnungen/Wohnanlagen für Seniorinnen und Senioren zu garantieren, damit Wohnen in  
39 der vertrauten Umgebung weiter möglich ist, und bei Genehmigungsverfahren privater  
40 Seniorinnen-Wohnanlagen sicherzustellen, dass Wohneinheiten für unterschiedliche  
41 Einkommensgruppen bereitgehalten werden.
- 42 • für ein flächendeckendes, ausreichendes und attraktives Angebot an bedarfsgerechten  
43 Plätzen in der Tages- und Kurzzeitpflege zu sorgen.
- 44 • das Thema „Pflege“ und die Belastung pflegender Angehöriger stärker zu thematisieren  
45 und vor allem auf kommunaler Ebene Ideen zu entwickeln, damit die Begleitung des  
46 letzten Lebensabschnitts nicht in ungewollter Isolation stattfindet.

## Begründung

Deutschland setzt sehr stark auf Pflege im familiären Kontext und verlässt sich dabei vor allem auf die Pflegebereitschaft von Frauen. Die Entscheidung zur Pflege von Angehörigen muss für Männer und Frauen gleichermaßen freiwillig sein. Auch die Entscheidung von Pflegebedürftigen, sich nicht von Angehörigen pflegen zu lassen, ist zu respektieren.

Ebenso verdient die Entscheidung gegen die häusliche Pflege von Angehörigen Unterstützung, beispielsweise durch den Ausbau der entsprechenden Pflegeinfrastruktur.

Das gesamte Pflegesystem muss auf ausreichende, professionelle Pflegekräfte bauen können, deren auskömmliche, tarifliche Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen sichergestellt sind.

Die Pflege als Teilkostenversicherung stößt an ihre Grenzen. Pflegebedürftige, Angehörige und Beschäftigte klagen gleichermaßen über zunehmende Versorgungs- und Qualitätsdefizite. Da nur ein Teil der Kosten solidarisch getragen wird, sind die finanziellen Belastungen für viele pflegebedürftige Menschen zu hoch. Etliche sind auf staatliche Unterstützung angewiesen.

Es fehlen einheitliche Standards in der Versorgung; die Beratung zu passenden Angeboten ist nicht ausreichend. Die derzeitige finanzielle Ausgestaltung der Pflegeversicherung ist nicht zukunftsfähig!

Eine Pflegeversicherung – die das Pflegerisiko voll absichert – ist das Modell für die Zukunft.

Die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung wird im Pflegefall im eigenen Zuhause versorgt. Der größte Teil des Pflege- und Betreuungsbedarfes wird somit durch private Haushalte kompensiert.

Und es sind nach wie vor in erster Linie Frauen, die pflegen. Frauen pflegen ihre Angehörigen und geben dafür oftmals ihre Berufstätigkeit ganz oder teilweise auf. Und es sind vor allem Frauen, die beruflich pflegen. Als Konsequenz ihrer Pflegearbeit haben sie meist entweder gar keine eigene oder nur eine niedrige eigene Rente. Deshalb sind es auch vorrangig Frauen, die besonders von einer Pflegevollversicherung profitieren könnten.

Eine Pflegevollversicherung ermöglicht es Menschen, unabhängig von ihrer eigenen finanziellen Situation pflegerische Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen. Dies gibt pflegebedürftigen Menschen die Möglichkeit zu entscheiden, wie sie gepflegt werden möchten und kann pflegende Angehörige entlasten.

Durch eine Pflegevollversicherung kann die pflegerische Infrastruktur weiter ausgebaut und damit die Basis für eine angemessene Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen geschaffen werden.

Es ist längst überfällig, dass die Attraktivität der Pflegeberufe gesteigert sowie die anspruchsvolle Tätigkeit der Pflegekräfte anerkannt wird.

Die Debatte um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erfordert mehr Ehrlichkeit und Offenheit.

Weder mit der Pflegezeit noch mit der Familienpflegezeit wurden den Angehörigen bisher ausreichende, bedarfsgerechte Instrumente zur Verfügung gestellt.

Die Einführung des zehntägigen Pflegeunterstützungsgeldes verbessert die Situation und ist eine richtige Weichenstellung.

Dass pflegende Angehörige oftmals eine finanzielle, staatliche Unterstützung brauchen, ist in der Gesellschaft angekommen und wird als richtig bewertet. Es ist notwendig, Angebote zeitlicher und finanzieller Art für erwerbstätige pflegende Angehörige weiter zu entwickeln.

Ziel muss es sein, pflegende Angehörige in ihrer beruflichen Stellung zu stärken, berufliche Entwicklung zu ermöglichen und auch höhere Positionen so zu gestalten, dass sie mit einer Pfllegetätigkeit vereinbar sind. Der Blick dafür, dass gerade für pflegende Angehörige die Berufstätigkeit auch ein wichtiger Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe ist, muss geschärft werden.

Auch auf betrieblicher Ebene wird vielfach noch ignoriert, dass immer mehr Beschäftigte mit einem privaten Pflegefall konfrontiert sein werden. Weder das gesellschaftliche „Klima“ noch die Unternehmenskultur in den Betrieben und Dienststellen ermöglichen es derzeit den Beschäftigten, offen mit den Belastungen, die eine Angehörigenpflege mit sich bringt, umzugehen.

Pflegende Angehörige leiden vor allem unter dem erhöhten Stress, dem sie durch die Übernahme der Pfllegetätigkeit ausgesetzt sind. Die gesundheitlichen Risiken durch die Übernahme einer Pfllegetätigkeit müssen als Teil dieses Lebensabschnitts klar benannt und gesellschaftlich solidarisch verantwortet werden.

Gesellschaftliche Solidarität mit Pflegenden ist auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive notwendig. Da pflegende Personen meist zwischen 45 und 64 Jahre alt sind, ist der Gender Pay Gap bereits weit geöffnet und wird sich durch Auszeiten und/oder Teilzeiten noch enorm erhöhen. Fallen Männer durch die Belastung der Pflege krankheitsbedingt aus, ist dieser Ausfall für die Unternehmen teurer. Dieser Aspekt bestärkt die nach wie vor bestehenden Vorbehalte gegenüber Männern, die Familienpflichten wahrnehmen wollen.

Ziel muss es sein, dass mehr Männer und Beschäftigte in höheren beruflichen Positionen Pflegeaufgaben übernehmen können. Auch muss pflegenden Angehörigen der berufliche (Wieder-)Einstieg und Aufstieg ermöglicht werden.

## D012: Frauen im Alter

Laufende Nummer: 23

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg (DGB Baden-Württemberg)
<b>Sachgebiet:</b>	Sozialpolitik

### Frauen im Alter

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Dass sich der DGB für die Verbesserung der grundsätzlich schlechteren Situation von
- 2 älteren Frauen einsetzt.

### Begründung

In diesem Antrag geht es nicht um die ebenfalls dringend notwendige Abwendung von Altersarmut der kommenden Generationen, die ein wichtiges Thema in der Arbeit der DGB-Frauenpolitik ist, sondern um die Besserstellung der älteren Frauen heute.

Frauen sind heute im Alter durchschnittlich finanziell schlechter gestellt, da sie eine unterbrochene Erwerbsbiografie vorweisen und durchschnittlich rund 25 Prozent weniger verdient haben. Sie hatten in ihrer Kindheit einen schlechteren Zugang zu Bildung als Männer, was sich im Alter negativ auf ihr lebenslanges Lernen auswirkt. Die Berufe waren rollentypisch in der Regel sogenannte Frauenberufe, die schlechter bezahlt waren und zu niedrigerer Rente beitrugen.

Ältere Frauen sind weiterhin hauptsächlich für die Care-Aufgaben zuständig und pflegen Männer und Partner im Alter, die noch keine vergleichbare Lebenserwartung haben. Frauen leben nach der Pflegezeit auch vermehrt allein und sind auf organisierte Pflegeleistungen und Pflegeheime angewiesen. Auch beim Zugang zu den digitalen Medien sind Frauen nicht ausreichend versiert.

Im 7. Altenbericht der Bundesregierung stellt die unabhängige Berichtskommission die Benachteiligungen von Frauen deutlich heraus, die Grund sind für vermehrte Altersarmut und niedrigeren Sozialstatus und erschwert die soziale Teilhabe von Frauen im Alter.

Das Landesgleichstellungsrecht (Chancengleichheitsgesetz), in vielen Ländern, berücksichtigt in der Förderung der Frauen ausschließlich die Frauen in der Erwerbsphase.

Alle diese Komponenten wirken sich auf Lebenszufriedenheit und ein gesundes Altern aus und erfordern Maßnahmen vorzugsweise auf kommunaler Ebene, die Frauen eine bessere Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen.

## D013: Existenzsichernde Rente/Pension

Laufende Nummer: 14

<b>Antragsteller/in:</b>	GdP-Vorstand der Frauengruppe (GdP)
<b>Sachgebiet:</b>	Sozialpolitik

### Existenzsichernde Rente/Pension

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert die Gesetzgeber in Bund und Ländern auf, Regelungen
- 2 zu schaffen, damit jede Rente/Pension nach 45 Erwerbsjahren in Vollzeit über der
- 3 Grundsicherung liegt.

### Begründung

Der Anteil der Rentnerinnen und Rentner sowie der Pensionärinnen und Pensionäre, deren Rente unterhalb des Existenzminimums liegt, wird in den kommenden Jahren deutlich zunehmen. Trotz durchgehender Erwerbsbiographie von 45 Beitragsjahren liegt manche Rente/Pension unter der Grundsicherung.

Frauen sind aufgrund vieler Faktoren davon überdurchschnittlich betroffen. Bereits die Wahl des Berufs bedingt das zukünftige Einkommen. Typisch weibliche Berufe werden selten angemessen entlohnt. Geringes Einkommen bedeutet im Alter geringe Versorgungsbezüge. Eine private Vorsorge ist aufgrund des geringen Einkommens kaum möglich.

Im Rahmen der Familienplanung werden deshalb Frauen selten zur Familienernährerin. Sie wechseln von einem nicht angemessen entlohnten Beruf ganz oder teilweise in einen nicht entlohnten Beruf als Mutter oder Betreuerin, aber immerhin für die Familie. Elternzeit, Beurlaubungen und Teilzeit müssen oft genutzt werden, wenn andere Betreuungsmöglichkeiten nicht adäquat vorhanden sind.

Erwerbstätige in Vollzeit können ihre umfangreiche Arbeitszeit für Karriere und die damit verbundene Entlohnung nutzen. Dies ist für Frauen und Männer die sich in Elternzeit/Pflegezeit befinden oder Teilzeitkräfte kaum möglich.

Leider werden viele Ehen geschieden und die Ausfallzeiten wirken sich für die erziehende und pflegende Mutter im Ruhestand besonders stark aus. Aktuell ist festzustellen, dass Frauen in Westdeutschland über 42 Prozent weniger Alterseinkommen verfügen als Männer, in Ostdeutschland sind dies 23 Prozent.

Die Lebensbiographie von Frauen unterscheidet sich wesentlich von der der Männer. Noch immer verdienen Frauen in Deutschland 21 Prozent weniger als Männer, was sich auf die Versorgung im Ruhestand auswirkt. Die gesetzliche Absenkung des Renten- und Pensionsniveaus mit oft fehlender privater Vorsorge tut ihr Übriges dazu.

Viele individuelle Maßnahmen sind notwendig, um insbesondere Frauen dabei zu unterstützen, Ausfallzeiten möglichst gering zu halten, damit diese auch im Alter ein angemessenes Leben führen können.



## **E001: Aufklärungsarbeit für Abschaffung des Ehegattensplittings leisten**

Laufende Nummer: 44

<b>Antragsteller/in:</b>	ver.di-Bundesfrauenrat (ver.di)
<b>Sachgebiet:</b>	Finanz- und Steuerpolitik

### **Aufklärungsarbeit für Abschaffung des Ehegattensplittings leisten**

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB wird aufgefordert, eine Kampagne zu starten, um die politischen und
- 2 gesellschaftlichen Vorbehalte gegen die Abschaffung des Ehegattensplittings im
- 3 Steuergesetz endlich abzubauen.
- 4 Hierdurch soll Aufklärungsarbeit geleistet werden und es sollen die gesellschaftlichen und
- 5 individuellen Vorteile der Abschaffung bzw. der Änderung dieser einkommensteuerrechtlichen
- 6 Regelung herausgestellt werden.

### **Begründung**

Die Abschaffung des Ehegattensplittings ist bereits Beschlusslage im DGB – siehe 20. DGB-Kongress Mai 2014, Anträge E 001 „Für einen handlungsfähigen Staat und eine gerechte Steuerpolitik“, A 007 „Von der eigenständigen Existenzsicherung zur selbstbestimmten Erwerbsbiographie von Frauen und Männern“, E 007 „Steuerliche Begünstigungen von Familien“. Das Ehegattensplitting verhindert eine Individualbesteuerung aller Menschen, was besonders für Frauen zu großen Nachteilen führt. Trotzdem gibt es immer noch Vorbehalte gegen die Abschaffung und nicht ausreichendes Wissen über die Auswirkung der geplanten Veränderung. Das muss sich dringend ändern.

## **E002: Abschaffung des Ehegattensplittings in die steuerpolitischen Eckpunkte des DGB aufnehmen**

Laufende Nummer: 51

<b>Antragsteller/in:</b>	IG Metall Bundesfrauenausschuss beim Vorstand (IG-Metall)
<b>Sachgebiet:</b>	Finanz- und Steuerpolitik

### **Abschaffung des Ehegattensplittings in die steuerpolitischen Eckpunkte des DGB aufnehmen**

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die Delegierten der 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Vorstand des DGB auf, die
- 2 auf dem 20. Ordentlichen DGB-Bundeskongress beschlossenen Schritte zur Abschaffung des
- 3 Ehegattensplittings in die steuerpolitischen Eckpunkte des DGB aufzunehmen und sich beim
- 4 Bundesgesetzgeber für die Abschaffung des Ehegattensplittings einzusetzen.

### **Begründung**

Zur Bundestagswahl 2017 hat der DGB steuerpolitische Eckpunkte erarbeitet, die mit dem Ziel für mehr Steuergerechtigkeit u.a. konkrete Vorschläge zur Reform der Lohn- und Einkommensteuer machen. Die auf dem 20. Ordentlichen DGB-Bundeskongress beschlossenen Schritte zur Abschaffung des Ehegattensplittings sind bei der Erarbeitung der steuerpolitischen Eckpunkte nicht berücksichtigt. Diese Schritte sehen eine Abschmelzung des Splittingvorteils über einen Zeitraum von fünf bis zehn Jahren sowie die Einführung der Individualbesteuerung vor. Ziel der vom DGB-Bundesvorstand verabschiedeten steuerpolitischen Eckpunkte zur Reform der Lohn- und Einkommensteuer ist eine gerechtere Verteilung der Steuerlasten, insbesondere eine Entlastung niedriger und mittlerer Einkommen. Das Ehegattensplitting privilegiert einseitig die Ehe mit ungleich verteiltem Einkommen, es führt nicht zu einer steuerlichen Entlastung für Familien unabhängig vom gewählten Familienmodell: Alleinerziehende, Ehepaare, die sich die Sorgearbeit für Kinder partnerschaftlich teilen und unverheiratete Paare mit Kindern werden steuerlich benachteiligt.

## **E003: Steuerentlastung von Berufstätigen mit Doppelbelastung**

Laufende Nummer: 39

<b>Antragsteller/in:</b>	GdP-Vorstand der Frauengruppe (GdP)
<b>Sachgebiet:</b>	Finanz- und Steuerpolitik

### **Steuerentlastung von Berufstätigen mit Doppelbelastung**

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich auf allen Ebenen dafür einzusetzen, dass
- 2 das Steuersystem zu Gunsten aller Frauen und Männer mit Doppelbelastung
- 3 (Beruf und Familie/Pflege) geändert wird.

### **Begründung**

Noch immer leisten Frauen den weitaus größeren Anteil an Kinderbetreuung und Pflege. Dies hat verschiedene Ursachen, die u. a. in unterschiedlich hohen Verdiensten, noch immer vorherrschenden Rollenbildern sowie individuellen Entscheidungen der Eltern über deren Lebensgestaltung liegen.

Das bislang geltende Steuersystem begünstigt hierbei verheiratete Paare und unterstützt unterschwellig die Vollzeitstätigkeit des meist besser verdienenden Mannes und der Teilzeittätigkeit der meist schlechter verdienenden Frau. Unverheiratete Paare oder Alleinerziehende mit einem über 18-jährigen Kind sowie weiteren minderjährigen Kindern kommen diese Steuervorteile nicht zu Gute.

Die Doppelbelastung in Form von Kinderbetreuung bzw. Pflege und der gleichzeitigen Berufsausübung wird auf die spätere Rente oder Pension nur bruchstückhaft anerkannt. Dabei stellt diese unbezahlte Arbeit einen elementaren Bestandteil unserer Gesellschaft dar, ohne den sie in der jetzt existierenden Weise nicht bestehen könnte. Kindererziehung und Pflege bedeuten eine große Verantwortung, die gleichzeitig häufig mit psychischer und körperlicher Belastung einhergeht, die einer Berufsausübung im klassischen Sinne gleichkommt.

## E004: Gendergerechte Haushaltspolitik der Bundesregierung - Gender Budgeting

Laufende Nummer: 47

<b>Antragsteller/in:</b>	ver.di-Bundesfrauenrat (ver.di)
<b>Sachgebiet:</b>	Finanz- und Steuerpolitik

### Gendergerechte Haushaltspolitik der Bundesregierung - Gender Budgeting

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die Delegierten der 19. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz fordern, dass die
- 2 unterschiedlichen Auswirkungen von Haushalts- und Finanzentscheidungen auf Frauen und
- 3 Männer bei Bundespolitischen Entscheidungen aller Ressorts und Politikbereiche
- 4 grundsätzlich berücksichtigt werden. Die Delegierten fordern die Bundesregierung auf, eine
- 5 gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung vorzunehmen, mit dem Ziel, die
- 6 Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern (Art. 3 Abs. 2 GG)
- 7 wirksam umzusetzen. Dafür ist ein institutionalisiertes Monitoring mit
- 8 gleichstellungspolitischen Kriterien und Zielen einzuführen und auf der Grundlage von
- 9 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting konsequent umzusetzen.
- 10 Damit wird § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO), wonach die
- 11 Gleichstellung von Frauen und Männern bei allen politischen Maßnahmen der
- 12 Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden soll, Rechnung getragen. Das
- 13 Bundesfinanzministerium als federführendes Ministerium für die Haushaltspolitik trägt
- 14 hierfür besondere Verantwortung.

### Begründung

Die Verpflichtung zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ergibt sich sowohl aus EU-Recht als auch aus bundesdeutschem Verfassungsrecht. Die vom Europarat für die öffentlichen Haushalte beschlossene Strategie erfordert die geschlechtergerechte Gestaltung aller haushaltspolitischen Steuerungsinstrumente. Zudem hat der Prüfausschuss der von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierten UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW) die Bundesregierung dafür kritisiert, dass ein „Leitprinzip Geschlechtergerechtigkeit und geschlechtergerechtes Finanzmanagement öffentlicher Haushalte“ nicht umgesetzt ist. (Alternativbericht CEDAW, Kapitel 4, Empfehlungen 23 und 24)

Auch das Gutachten der Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht weist dezidiert auf den Mangel einer gleichstellungsorientierten Haushaltsführung für den Bundeshaushalt als Ganzes hin (vgl. Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 176f.). Bei der Haushaltsführung sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten.

Grundlage für die Identifikation von Ungleichverteilung und möglichen Ungerechtigkeiten ist Haushaltstransparenz und Ziel eines geschlechtersensiblen Haushalts ist eine geschlechtergerechte Beteiligung. Dieses umfasst die

zahlenmäßig ausgeglichene Beteiligung von Frauen und Männern und die Thematisierung möglicher Benachteiligungen von Frauen und Männern bei der Mittelverteilung.

Hierfür steht der internationale Fachbegriff „Gender Budgeting“. Gender Budgeting ist das Instrument, das Gender Mainstreaming in der Haushaltspolitik umsetzt. Im Ergebnis bedeutet das nicht notwendigerweise, dass alle öffentlich geförderten Maßnahmen jeweils zu 50 Prozent Männern und Frauen zu Gute kommen müssen. Mithilfe des Gender Budgeting können Einnahmen und Ausgaben so strukturiert werden, dass dem Ziel der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern Rechnung getragen wird. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass die Integration der Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter in den Haushalt wichtig ist und nur gelingen kann, wenn ihr in den Steuerungsstrukturen und Instrumenten des Haushalts ein hoher Stellenwert zukommt.

Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit ist eine Querschnittsaufgabe, die sich auf alle Ressorts und Politikbereiche erstreckt. Somit steht das Bundesfinanzministerium, welches Federführend für die Haushaltspolitik verantwortlich ist, in besonderer Pflicht bei der Umsetzung einer strukturierten Gendergerechten Finanzpolitik.

## E005: Zu den steuerpolitischen Eckpunkten des DGB

Laufende Nummer: 56

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Hessen-Thüringen (DGB Hessen Thüringen)
<b>Sachgebiet:</b>	Finanz- und Steuerpolitik

### Zu den steuerpolitischen Eckpunkten des DGB

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die steuerpolitischen Eckpunkte des DGB zur Bundestagswahl 2017 "Gerecht besteuern, in die
- 2 Zukunft investieren", beschlossen durch den DGB-Bundesvorstand am
- 3 06. Dezember 2016, sind entsprechend Punkt 10 „Einkommensteuerrecht reformieren:
- 4 „Fehlanreize beseitigen – Ehe und Lebenspartnerschaften gleichstellen“ des Beschlusses des
- 5 20. Bundeskongress: „Von der eigenständigen Existenzsicherung zur selbst bestimmten
- 6 Erwerbsbiographie von Frauen und Männern“ zu ergänzen.
- 7 In jeder zukünftigen steuerpolitischen Konzeption oder steuerpolitischen Überlegungen der
- 8 Gewerkschaften muss diese Forderung zwingend enthalten sein.

### Begründung

Neben anderen Faktoren halten traditionelle Rollenzuschreibungen Frauen von einer gleichwertigen und existenzsichernden Erwerbstätigkeit ab. Diese Rollenbilder, die eine ungleiche Verteilung von Erwerbseinkommen und Alterssicherung begünstigen, werden u. a. durch Regelungen des Einkommens- und Sozialrecht gefördert. Die steuerpolitischen Eckpunkte erheben für sich den Anspruch, Vorschläge für eine gerechtere und an die veränderte Lebenswirklichkeit angepasste Besteuerung von Einkommen und Vermögen zu machen. Sie müssen deshalb auch auf die Beseitigung steuer- und abgabenrechtlicher Fehlanreize zielen.

Weitere Erläuterungen und Forderungen an den Gesetzgeber ergeben sich aus dem Beschluss „Von der eigenständigen Existenzsicherung zur selbstbestimmten Erwerbsbiographie von Frauen und Männern“ des 20. DGB Bundeskongresses 2014 unter Punkt 10: „Einkommensteuerrecht reformieren: Fehlanreize beseitigen – Ehe und Lebenspartnerschaften gleichstellen“.

„Das Ehegattensplitting behindert die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben und die partnerschaftliche Verteilung von Familienarbeit. Es fördert nicht die Familie, sondern Ehen mit ungleich verteilten (höheren) Einkommen. Das Ehegattensplitting schafft Anreize für das asymmetrische Modell, in dem der Mann das Einkommen allein oder hauptsächlich erwirtschaftet und die Frau allenfalls hinzuverdient. Vor allem die Steuerklasse V mit ihrer übermäßig hohen Steuerbelastung für die weniger verdienende Person in der Ehe, meist die Frau, macht reguläre Beschäftigung unattraktiv und treibt Frauen in Minijobs. Die hohen Abzüge wirken sich außerdem bei der Berechnung aller staatlichen Transferleistungen nachteilig aus.

Tragen Ehepartner/innen in gleichem Maße zum Familieneinkommen bei, gibt es keinen Splittingvorteil, auch dann nicht, wenn sie Kinder erziehen und einen Platz in einer Kindertagesstätte brauchen, um berufstätig sein zu können.

Der DGB-Bundeskongress fordert den Bundesgesetzgeber auf,

- die Steuerklassenkombination III/V abzuschaffen und durch die Steuerklassenkombination IV/IV ergänzt um das Faktorverfahren zu ersetzen.
- den Splittingvorteil in einem Zeitraum von fünf bis zehn Jahren abzuschmelzen und das Ehegattensplitting durch die Individualbesteuerung zu ersetzen.
- Unterhaltspflichten der verdienenden Ehe- bzw. Lebenspartner/innen bei Einführung einer Individualbesteuerung steuerlich zu berücksichtigen. Die Möglichkeit zu schaffen, den Grundfreibetrag auch in nichtehelichen Lebensgemeinschaften zu übertragen, wenn Unterhaltsverpflichtungen zur Kürzung von Sozialleistungen führen.
- im Zuge der Abschmelzung des Splittingvorteils die arbeitsmarktpolitischen Bedingungen für Ältere zu verbessern.
- die Einführung der Individualbesteuerung mit einer Reform der Einkommenssteuer zu verknüpfen: um Familien mit niedrigen und mittleren Einkommen zu entlasten und Familien mit hohen Einkommen stärker in die Pflicht zu nehmen, müssen die Steuersätze im unteren Einkommensbereich gesenkt, die im oberen Bereich erhöht werden. Ein besonderes Augenmerk muss im Steuersystem auf die wachsende Gruppe der Alleinerziehenden gerichtet werden, damit es Ihnen möglich ist, den Lebensunterhalt aus dem eigenen Einkommen zu bestreiten.
- die zu erwartenden Steuermehreinnahmen in eine gerechte, effektive und gleichstellungsorientierte Familienförderung zu investieren, die Kinder unterer Einkommensbezieher/innen besser fördert und die öffentliche Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Jugendliche stärkt.
- das gesamte Einkommensteuer- und Sozialrecht so zu gestalten, dass sich aus den Entscheidungen von Frauen und Männern für Erwerbsunterbrechungen im Lebensverlauf dieselben Folgen ergeben.“

Aus dem Antrag 007: Von der eigenständigen Existenzsicherung zur selbstbestimmten Erwerbsbiographie von Frauen und Männern, beschlossen auf dem 20. DGB Bundeskongress im Mai 2014

## **E006: Kampagne zum Ehegattensplitting**

Laufende Nummer: 64

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nord (DGB Nord)
<b>Sachgebiet:</b>	Finanz- und Steuerpolitik

### **Kampagne zum Ehegattensplitting**

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB wird aufgefordert, eine Kampagne zu starten, um die politischen und
- 2 gesellschaftlichen Vorbehalte gegen die Abschaffung des Ehegattensplittings im
- 3 Steuergesetz endlich abzubauen. Hierdurch sollen Aufklärungsarbeit geleistet und die
- 4 gesellschaftlichen und individuellen Vorteile der Abschaffung bzw. der Änderung dieser
- 5 einkommensteuerrechtlichen Regelung herausgestellt werden.

### **Begründung**

Die Abschaffung des Ehegattensplittings ist bereits Beschlusslage im DGB. Das Ehegattensplitting verhindert eine Individualbesteuerung aller Menschen, was besonders für Frauen zu großen Nachteilen führt. Trotzdem gibt es immer noch Vorbehalte und nicht ausreichendes Wissen über Auswirkungen bei Einführung der Individualbesteuerung.



## F001: Menschenhandel und Arbeitsausbeutung von Frauen stoppen

Laufende Nummer: 13

<b>Antragsteller/in:</b>	GdP-Vorstand der Frauengruppe (GdP)
<b>Sachgebiet:</b>	Gesellschaftspolitik

### Menschenhandel und Arbeitsausbeutung von Frauen stoppen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die Bundesfrauenkonferenz fordert die Bundesregierung und die Landesregierungen auf,
- 2 finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung stellen, um
- 3 • allen Betroffenen von Menschenhandel Zugang zu Schutz- und Unterstützungsangeboten
- 4 zu ermöglichen,
- 5 • Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel besser auszustatten und
- 6 speziell für Frauen passende Beratungs- und Unterstützungsangebote zu konzipieren,
- 7 • zuständige Behörden wie z.B. Polizei und Zoll in die Lage zu versetzen, den
- 8 Menschenhandel - der gekennzeichnet ist von Strukturen organisierter Kriminalität -
- 9 zu ermitteln und wirksam zu bekämpfen,
- 10 • relevante Akteur/innen wie Behörden und Berater/innen zu sensibilisieren, um
- 11 Genderstereotype und diesbezügliche Erwartungshaltungen zu vermeiden. Zuständige
- 12 Behörden sollten einen geschlechtersensiblen Blick auf schwer zugängliche Branchen
- 13 haben, speziell für das Thema Frauen als Opfer von Menschenhandel zum Zweck der
- 14 Arbeitsausbeutung und schweren Arbeitsausbeutung und für die Wirkung von
- 15 Geschlechterbildern sensibilisiert sein,
- 16 • empirische Studien durchzuführen, um das Maß an Betroffenheit zu erfassen und
- 17 Betroffenenengruppen; v. a. Frauen, sichtbar zu machen.
- 18 Die Bundesfrauenkonferenz fordert gewerkschaftliche und staatliche Beratungsstellen und
- 19 Unterstützungsstrukturen auf,
- 20 • sich über erfolgreiche Zugangsstrategien und best-practice-Beispiele zum Erreichen
- 21 von Betroffenen in schwer zugänglichen Branchen auszutauschen,
- 22 • sich stärker zu vernetzen; zum Beispiel mit Migrantinnenselbstorganisationen,
- 23 • Frauen als Betroffene von Formen schwerer Arbeitsausbeutung stärker in der
- 24 Öffentlichkeit zu thematisieren, um das Bewusstsein für diese Problematik zu stärken.

### Begründung

Menschenhandel – in seinen verschiedensten Formen und Ausprägungen - ist kein geschlechtsneutrales Phänomen. Häufig sind Frauen betroffen, nicht nur zum Zweck der sexuellen Ausbeutung, sondern auch zum Zweck der Arbeitsausbeutung insbesondere in Privathaushalten. Doch die besondere Betroffenheit von Frauen wird in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen – aufgrund der medialen Darstellung, geschlechterstereotyper Erwartungen, der schweren Zugänglichkeit einzelner Branchen für Kontrollbehörden und Unterstützungsstrukturen und nicht zuletzt

durch den unzureichenden Zugang zum Recht und zu Interessenvertretungen für die Betroffenen selbst.

Die komplexen Zusammenhänge von Diskriminierung, Ausbeutung und Stereotypisierung müssen vor dem Hintergrund geschlechtsspezifischer Formen von Ungleichheit, Gewalt, Migration, Segregation auf dem Arbeitsmarkt und traditionellen Rollenzuschreibungen analysiert und politische Forderungen zur Bekämpfung des Phänomens erarbeitet werden. Nur so können Frauen wirksamer vor Menschenhandel und Arbeitsausbeutung geschützt werden.  
[1]

Sowohl der CEDAW-Prozess inklusive der abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Ausschusses für Deutschland 2017, die ILO-Konvention 189 (Haushaltsnahe Dienstleistungen) als auch der bundesweite Koordinierungskreis gegen Menschenhandel [2] betonen, dass in Zukunft das Thema Frauen als Betroffene von Arbeitsausbeutung mehr Beachtung finden sollte. Es müssen bessere Wege gefunden werden, um betroffene Frauen zu erreichen und ihnen Zugang zu Unterstützung und Durchsetzung ihrer Rechte zu ermöglichen.

[1] 2016 hat Deutschland in Umsetzung der EU-Richtlinie 2011/36/EU die Straftatbestände des Menschenhandels im Strafrecht neu gestaltet.

[1] KOK-Studie „Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und schwere Arbeitsausbeutung von Frauen – ein nicht gesehenes Phänomen?“, 2016

## F002: Zukunftsdiskussion der DGB Frauen

Laufende Nummer: 17

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern (DGB Bayern)
<b>Sachgebiet:</b>	Gesellschaftspolitik

### Zukunftsdiskussion der DGB Frauen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Frauen führen in ihren Gremien auf allen Ebenen eine Diskussion über die Frage
- 2 „Wie wollen wir zukünftig leben und arbeiten?“.
- 3 Die Abteilung Frauen beim DGB Bundesvorstand wird beauftragt, diese Zukunftsdiskussion zu
- 4 organisieren. Sie findet innerhalb der nächsten vier Jahre statt und hat das Ziel, ein
- 5 Leitbild zu entwickeln.

### Begründung

Das derzeitige Wirtschafts- und Gesellschaftssystem ist menschenfeindlich und zerstörerisch. Es basiert auf Wettbewerb und zunehmender Beschleunigung. Wachstum und Profit sind die einzigen Ziele, oftmals um jeden Preis. Der Grad der Ausbeutung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen steigt. Die Schere zwischen Arm und Reich öffnet sich immer weiter. Das System macht die Reichen immer reicher und die Armen immer ärmer. Wenn wir nicht gegensteuern, wird die Erde durch die Gier nach immer mehr Macht und Reichtum zerstört.

Die Frauen der IG BAU haben sich in den letzten sechs Jahren intensiv mit dem Thema „Zukunft“ unter diversen Aspekten beschäftigt. Ausgangspunkt dafür war das Motto des Gewerkschaftstages 2009 „Arbeit, Leben, Gerechtigkeit“. Die Ergebnisse zahlreicher Seminare und Veranstaltungen sind in das von der 9. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz verabschiedete Diskussionspapier „Wie wollen wir leben?“ eingeflossen. Es kann als Grundlage für die Leitbildentwicklung dienen.

Um in Zukunft faire Arbeit und ein gutes Leben für alle zu verwirklichen, brauchen wir grundlegende neue Werte und Ziele des Zusammenlebens. Anstelle von Wachstum und Profit muss das Gemeinwohl Maßstab des Handelns werden.

Es ist die Verantwortung von uns allen, nach neuen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wegen zu suchen und eine Vision von fairer Arbeit und einem guten Leben zu entwickeln.

## F003: Novellierung AGG

Laufende Nummer: 26

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg (DGB Baden-Württemberg)
<b>Sachgebiet:</b>	Gesellschaftspolitik

### Novellierung AGG

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB-Bundesvorstand auf, sich bei der
- 2 Bundesregierung für eine Novellierung des AGG einzusetzen. Das AGG muss in Bezug auf einen
- 3 erweiterten Geltungsbereich, die Aufnahme eines Klagerechtes für
- 4 Antidiskriminierungsverbände und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Länder,
- 5 die Verlängerung der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen Betroffener sowie die
- 6 Beweislastumkehr bei Diskriminierungsklagen Betroffener dringend verbessert werden.

### Begründung

Das AGG ist an einigen, vor allem für Betroffene entscheidenden Stellen, nicht angemessen ausgestaltet und bleibt hinter den Anforderungen der EU-Richtlinien zurück. Die im Gesetz enthaltene Definition von Diskriminierung entspricht nicht in vollem Umfang dem CEDAW-Übereinkommen.

## F004: Zukunftsdiskussion der DGB-Frauen

Laufende Nummer: 19

<b>Antragsteller/in:</b>	Bundesfrauenkonferenz der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)
<b>Sachgebiet:</b>	Gesellschaftspolitik

### Zukunftsdiskussion der DGB-Frauen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Frauen führen in ihren Gremien auf allen Ebenen eine Diskussion über die Frage
- 2 „Wie wollen wir zukünftig leben und arbeiten?“.
- 3 Die Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB Bundesvorstand wird
- 4 beauftragt, diese Zukunftsdiskussion zu organisieren. Sie findet innerhalb der nächsten
- 5 vier Jahre statt und hat das Ziel, ein Leitbild zu entwickeln.

### Begründung

Das derzeitige Wirtschafts- und Gesellschaftssystem ist menschenfeindlich und zerstörerisch. Es basiert auf Wettbewerb und zunehmender Beschleunigung. Wachstum und Profit sind die einzigen Ziele, oftmals um jeden Preis. Der Grad der Ausbeutung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen steigt. Die Schere zwischen Arm und Reich öffnet sich immer weiter. Das System macht die Reichen immer reicher und die Armen immer ärmer. Wenn wir nicht gegensteuern, wird die Erde durch die Gier nach immer mehr Macht und Reichtum zerstört.

Die Frauen der IG BAU haben sich in den letzten sechs Jahren intensiv mit dem Thema „Zukunft“ unter diversen Aspekten beschäftigt. Ausgangspunkt dafür war das Motto des Gewerkschaftstages 2009 „Arbeit, Leben, Gerechtigkeit“. Die Ergebnisse zahlreicher Seminare und Veranstaltungen sind in das von der 9. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz verabschiedete Diskussionspapier „Wie wollen wir leben?“ eingeflossen. Es kann als Grundlage für die Leitbildentwicklung dienen.

Um in Zukunft faire Arbeit und ein gutes Leben für alle zu verwirklichen, brauchen wir grundlegende neue Werte und Ziele des Zusammenlebens. Anstelle von Wachstum und Profit muss das Gemeinwohl Maßstab des Handelns werden.

Es ist die Verantwortung von uns allen, nach neuen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wegen zu suchen und eine Vision von fairer Arbeit und einem guten Leben zu entwickeln.

## F005: Aktiver Widerstand gegen Rechts

Laufende Nummer: 27

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Sachgebiet:</b>	Gesellschaftspolitik

### Aktiver Widerstand gegen Rechts

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Frauen setzen sich weiterhin dafür ein, dass der DGB mit seinen
- 2 Mitgliedsgewerkschaften praktisch und aktiv Widerstand gegen faschistoide und
- 3 rechtsradikale Parteien und Organisationen leistet.

### Begründung

Im DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften gibt es eine sehr umfassende und gute Bildungsarbeit gegen Rassismus und besonders gegen die AfD. Die AfD ist frauenfeindlich, rassistisch aber auch feindlich gegenüber der arbeitenden Bevölkerung.

Wir sollten aber nicht bei der Aufklärung stehen bleiben, sondern ihnen gilt es entschlossen entgegenzutreten. Dazu benötigt es entsprechende Aufklärungsarbeit sowie einen breiten zivilgesellschaftlichen Gegenkonsens. Die AfD muss als gesamtgesellschaftliches Problem erkannt werden. Der DGB ist aufgefordert, hier einen deutlichen Beitrag zu leisten und sich aktiv in Bündnisse einzubringen, die sich der Bedrohung durch die AfD stellen.

## **F006: Handlungsempfehlungen des Sachverständigengutachtens zum 2. Gleichstellungsbericht unterstützen**

Laufende Nummer: 48

<b>Antragsteller/in:</b>	ver.di-Bundesfrauenrat (ver.di)
<b>Sachgebiet:</b>	Gesellschaftspolitik

### **Handlungsempfehlungen des Sachverständigengutachtens zum 2. Gleichstellungsbericht unterstützen**

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB-Bundesfrauenausschuss wird aufgefordert, das Gutachten der
- 2 Sachverständigenkommission zum 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung in allen
- 3 Gliederungen und Bezirken des DGB bekannt zu machen und zu diskutieren.
- 4 Des Weiteren soll der DGB-Bundesfrauenausschuss gemeinsam mit den gemischtgeschlechtlichen
- 5 Gremien des DGB und der Unterstützung des DGB-Bundesvorstandes die vorgeschlagenen
- 6 Maßnahmen in gewerkschaftliche Kampagnen und Forderungen mit einbeziehen und so dazu
- 7 beizutragen, dass die außergewerkschaftlichen, politischen Maßnahmen, die von den
- 8 Sachverständigen vorgeschlagen wurden, auf den Weg gebracht und deren Umsetzung positiv
- 9 und unterstützend begleitet werden.

### **Begründung**

Das Gutachten der Sachverständigen birgt eine Menge an erfolgversprechenden Maßnahmen, die mit dazu beitragen können, Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland herzustellen. Dies ist auch das Ziel des DGB (DGB-Satzung § 2 Nr. 2, Nr. 3).

Besonders sind hier die starke Fokussierung auf die Sorgearbeit im umfassenden Sinne und die Ideen zur Schaffung von Rahmenbedingungen hervorzuheben, die es beiden Geschlechtern ermöglichen sollen, gleichberechtigt und partnerschaftlich sowohl Erwerbs- als auch Sorgearbeit nachzugehen.

Die derzeitige ungleiche Verteilung der Sorgearbeit zu Lasten der Frauen ist auch ein Hinderungsgrund, weshalb die Gleichstellung der Geschlechter immer noch nicht hergestellt ist.

## F007: Gender-Marketing

Laufende Nummer: 11

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt (DGB Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt)
<b>Sachgebiet:</b>	Gesellschaftspolitik

### Gender-Marketing

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB-Bezirksfrauenausschuss fordert die DGB-Bundesfrauenkonferenz dazu auf,
- 2 sich kritisch mit dem Thema „Gender-Marketing“ auseinanderzusetzen. Der DGB-
- 3 Bundesfrauenausschuss soll dazu Konzepte entwickeln, wie vor Ort und in den Betrieben über
- 4 das Thema informiert werden kann.

### Begründung

Es ist der neue Trend in der Werbeindustrie: Selbst Produkte, die viele Jahre von beiden Geschlechtern genutzt wurden, werden mittlerweile in rosa und hellblau hergestellt. Ob Kinderbücher, Schoko-Eier, Shampoo, Stifte oder sogar saure Gurken - über die Verpackung wird klar gemacht, welches Geschlecht hier zugreifen soll. Gender-Marketing ist ein Ansatz zur Vermarktung von Produkten und Dienstleistungen. Er zielt zum einen auf die Entwicklung und Herstellung von Produkten und Dienstleistungen, die für Männer oder Frauen unterschiedliche Vorteile haben. Außerdem sollen diese Vorteile bei der Bewerbung und dem Verkauf von Produkten und Dienstleistungen durch das Gender-Marketing besonders herausgestellt werden.

Diese Zuweisungen beginnen sehr früh und etablieren sich über einen sehr langen Zeitraum im Leben der meisten Mädchen. Die emotionale Bindung an ein Rollenbild, das in der Kindheit beginnt, kann im Erwachsenenalter kaum oder nur schwer überwunden werden.

Hier liegen sowohl der Ursprung als auch der Zusammenhang zu vielen Themen, die uns in der Frauen- und Gleichstellungspolitik der IG Metall beschäftigen. Genannt seien hier z. B. die eingeschränkte Berufsorientierung der jungen Frauen oder auch die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern.



## F008: Wohnungsversorgung

Laufende Nummer: 37

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Sachgebiet:</b>	Gesellschaftspolitik

### Wohnungsversorgung

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden aufgefordert, das Thema
- 2 Wohnraumversorgung zu einem Schwerpunkt zu machen.
- 3 Jedwede Gelegenheit, auf Politik und Regierungen Einfluss zu nehmen, ist dabei
- 4 wahrzunehmen.
- 5 Wir fordern den DGB auf, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um weitere Privatisierungen
- 6 öffentlicher, gewerkschaftlicher, kirchlicher oder anderer sozialen Zielen verpflichteten
- 7 Wohnungsgesellschaften zu verhindern.

### Begründung

In den Kernstädten NRWs und mittlerweile sogar im Ruhrgebiet haben sich die Mietentwicklung und Wohnraumversorgung dramatisch verschlechtert. Bei einem durchschnittlichen Einkommen beträgt die Mietzahlung 26,7 Prozent des Einkommens im Monat.

Dabei sind die Interessen der Mieter\*innen in den Mittelpunkt zu stellen.

Neben der Bezahlbarkeit der Wohnungen ist das Augenmerk auf die Qualität des Wohnraums und des Wohnumfeldes mit seiner notwendigen Infrastruktur zu richten.

Bei Geringverdienern erhöht sich der Anteil der Wohnkosten bis auf mehr als 40 Prozent des zur Verfügung stehenden Einkommens pro Monat. Frauen sind besonders betroffen durch die häufige Beschäftigung im Niedriglohnssektor sowie durch Teilzeitarbeit. Außerdem erschwerend beträgt die Lohndifferenz (Entgeltdifferenz) zwischen den Geschlechtern immer noch 21 Prozent im Durchschnitt. Auch haben Frauen spezielle Wohnbedarfe, insbesondere wenn sie alleinerziehend sind. Beziehen sie Transferleistungen, verschärft sich die Situation um bedarfsgerechten Wohnraum, da Wohnkostenzuschüsse begrenzt sind.

Zurzeit entstehen viele neue Wohnungen im hochpreisigen Segment. Die Bautätigkeit ist so hoch wie lange nicht. Aber das gilt nicht für den öffentlich geförderten Wohnraum mit seinen Mietobergrenzen.

Uns Frauen geht es um Bezahlbarkeit von Wohnkosten, angemessene Größe und Ausstattung der Wohnungen sowie mit lebenswertem Wohnumfeld und funktionierender Infrastruktur.

## **F009: Unsere Alternative heißt Solidarität! Position zum Umgang mit der AfD**

Laufende Nummer: 58

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Hessen-Thüringen (DGB Hessen Thüringen)
<b>Sachgebiet:</b>	Gesellschaftspolitik

### **Unsere Alternative heißt Solidarität! Position zum Umgang mit der AfD**

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB Bundesvorstand und die Mitgliedgewerkschaften
- 2 auf:
- 3 1. eine gewerkschaftliche Aufklärungskampagne über die Ziel der AfD zu starten und in
- 4 Betrieben und Verwaltungen, in Mitgliederversammlungen und in der Öffentlichkeit
- 5 verstärkt für die Werte der Gewerkschaften zu werben und über unsere Ansprüche offen
- 6 zu diskutieren.
- 7 2. nicht mit der AfD zusammen zu arbeiten.
- 8 3. Abgeordnete der AfD, ihre Parteifunktionäre und -funktionärinnen sowie Mandatsträger
- 9 und Mandatsträgerinnen haben mit ihren gewerkschaftsfeindlichen und nicht an Fakte
- 10 interessierten Diskussionen in den Reihen des DGB und seiner Gewerkschaften keinen
- 11 Platz.
- 12 4. keine gewerkschaftlichen Räume zur Verfügung zu stellen.
- 13 5. Funktionäre und Funktionärinnen, sowie Mandatsträger und Mandatsträgerinnen nicht zu
- 14 von Gewerkschaften organisierten Veranstaltungen einzuladen und in der Regel kein
- 15 gemeinsames Podium mit ihnen zu besetzen.

### **Begründung**

Der DGB steht für die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit und gleicher sozialer Chancen in Betrieb und Gesellschaft. In unseren Gewerkschaften setzen wir uns ein für eine pluralistische Gesellschaft, in der Toleranz und gleiche Rechte gelten, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, vom Alter oder der sexuellen Identität. Besonderes Augenmerk legen wir auf die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Betrieb, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, auch unter Anwendung des Gender Mainstreaming. Nicht zuletzt stellen Solidarität und Internationalismus wichtige Grundprinzipien unserer betrieblichen und gesellschaftspolitischen Arbeit dar.

Politisch streiten wir unter anderem für eine Stabilisierung und Erhöhung des Rentenniveaus und für die Aufwertung kleiner Renten, für eine bessere Ausstattung der Finanzen von Bund, Ländern und Kommunen. Die Wiedereinführung einer Vermögenssteuer und eine höhere Besteuerung von Erbschaften sind dafür aus unserer Sicht wesentliche Instrumente.

Auch die umfassende Integration von Flüchtlingen in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt gehört zu unseren politischen Forderungen.

Der zunehmenden gesellschaftlichen Spaltung in Arm und Reich setzen wir die Forderung nach mehr sozialer Gerechtigkeit und Solidarität entgegen. Als Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen wollen wir eine Gesellschaft, in der diejenigen unterstützt werden, die Unterstützung benötigen.

Der DGB setzt sich mit gesellschaftlichen Fragen auseinander – auch mit Themen, die die AfD aufgreift – und steht dabei für eine inhaltliche und differenzierte Auseinandersetzung jenseits von Parolen, Schlagworten und einfachen Antworten, um gesellschaftlich vorhandene Probleme zu lösen.

Zur Durchsetzung unserer politischen Forderungen reden wir mit allen Parteien, die unseren grundsätzlichen Zielen nicht widersprechen. Die AfD gehört nicht dazu.

Wir haben uns die Positionen und die Äußerungen der AfD und ihrer Funktionäre und Funktionärinnen sowie Mandatsträger und Mandatsträgerinnen angesehen: Sie ist eine Partei der gesellschaftlichen Spaltung und des Neids. Sie spielt Alte gegen Junge aus, hier Geborene gegen Zugewanderte, „Nordeuropäer“ gegen „Südeuropäer“. Die AfD steht für rückwärtsgewandte Familienvorstellungen und Geschlechterrollen. Sie will den Sozialstaat abbauen und Steuern senken. Damit steht die AfD in grundlegenden Fragen in direktem Gegensatz zu unseren Positionen und Vorstellungen einer gerechten Gesellschaft.

Insbesondere die AfD in Thüringen vertritt völkisch-nationale Positionen und betreibt eine auf Angst setzende Politik. Die Arbeit der AfD im Thüringer Landtag ist weniger an Sachfragen interessiert als vielmehr an Selbstinszenierung und Polarisierung. Die AfD Thüringen ist für extreme Rechte offen. An ihren Demonstrationen in Erfurt haben sich militante Neonazis beteiligt, am Rande ist es regelmäßig zu gewalttätigen Übergriffen gekommen – auch auf Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter. Der Fraktionsvorsitzende der Thüringer AfD macht immer wieder durch NS-Anspielungen von sich reden, der bisherige Tiefpunkt war seine Rede Anfang 2017 in Dresden.

Eine Partei, die sich solche Spitzenfunktionäre leisten kann, ist eine Gefahr für unser Land und unsere Gewerkschaft. Wer mit beiden Organisationen sympathisiert, sollte seine widersprüchliche Haltung überdenken. Die AfD ist keine Partei für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und auch keine Partei der sogenannten „kleinen Leute“. Sie vertritt nicht unsere Interessen als abhängig Beschäftigte und schon gar nicht als Erwerbslose.

Wir wollen über die rechtspopulistischen und gewerkschaftsfeindlichen Ziele und Vorstellungen der AfD in unserer Organisation und in der Gesellschaft aufklärend wirken.

## F010: Faire Managergehälter über Aufsichtsräte durchsetzen

Laufende Nummer: 24

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg (DGB Baden-Württemberg)
<b>Sachgebiet:</b>	Gesellschaftspolitik

### Faire Managergehälter über Aufsichtsräte durchsetzen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB-Bundesvorstand und seine Mitgliedsgewerkschaften werden aufgefordert sich darum
- 2 einzusetzen, dass sich Arbeitnehmervertreter/innen in Aufsichtsräten für Managerentgelte,
- 3 die in einem angemessenen Verhältnis zum durchschnittlichen Entgelt des Betriebs stehen,
- 4 stark machen. Weiterhin soll der DGB auf die Bundesregierung einwirken, dass
- 5 Arbeitnehmer/innen in Aufsichtsräten mehr Mitbestimmung bei der Festsetzung von
- 6 Managerentgelten erhalten.

### Begründung

Managergehälter haben sich in den letzten Jahren überproportional entwickelt und sich so von der durchschnittlichen Entgeltentwicklung abgekoppelt. Verschiedene Studien belegen, dass DAX-Vorstände 1995 noch durchschnittlich 14mal so viel verdient haben wie die Beschäftigten, 20 Jahre später ist es hingegen mehr als das 54fache. Ein zusätzlicher Gehaltsbestandteil der Gesamtvergütung sind bislang Altersversorgungsaufwendungen. Versorgungsbezüge werden gesetzlich getrennt von der Gesamtvergütung betrachtet. Auch für die Versorgungsleistungen hat das Prinzip der Angemessenheit zu gelten. Deshalb sind Versorgungszuwendungen für den Ruhestand mit der fixen Grundvergütung abzugelten. Vorstände können aus ihren ausreichend hohen Bezügen ihre Vorsorge finanzieren.

Der Abstand zwischen Managerentgelten und den Entgelten der Beschäftigten ist aber auch in vielen kleineren und mittleren Betrieben gestiegen.

Aufsichtsräte sind ein möglicher Hebel, um diese Gehaltsexzesse zu stoppen. Spätestens seit dem VW-Skandal stehen allerdings auch Arbeitnehmervertreter/innen in Aufsichtsräten in der Kritik, weil sie diese Selbstbedienungsmentalität nicht aufgehoben bzw. im Einzelfall sogar getragen haben. Häufig unerwähnt bleibt dabei die Tatsache, dass die Arbeitgeberseite in Aufsichtsräten grundsätzlich in der Mehrheit ist, die Arbeitnehmer/innenseite Beschlüsse nicht sperren kann. Es braucht deshalb nicht nur eine Sensibilisierung von Arbeitnehmervertreter/innen in Aufsichtsräten für faire Managerentgelte, sondern auch öffentlichen Druck und mehr Mitbestimmung für die Arbeitnehmervertreter/innen.

## F011: Der Internationale Frauentag am 08. März soll ein Feiertag werden!

Laufende Nummer: 65

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nord (DGB Nord)
<b>Sachgebiet:</b>	Gesellschaftspolitik

### Der Internationale Frauentag am 08. März soll ein Feiertag werden!

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB Bundesvorstand und den DGB
- 2 Bundesfrauenausschuss auf, sich dafür einzusetzen, dass die Sonn- und Feiertagsgesetze
- 3 der Länder dahingehend geändert werden, dass der Internationale Frauentag zum Feiertag
- 4 erklärt wird.

### Begründung

*„Alle Wahlen zu öffentlichen Körperschaften sind fortan nach dem gleichen, geheimen, direkten, allgemeinen Wahlrecht auf Grund des proportionalen Wahlsystems für alle mindestens 20 Jahre alten männlichen und weiblichen Personen zu vollziehen.“* Dieser historische Satz wurde 1918 ins Reichswahlgesetz Deutschlands geschrieben. Damit trat das allgemeine und passive Wahlrecht für Frauen in Kraft. Anschließend wurden erstmals 37 Frauen in die gesetzgebende Deutsche Nationalversammlung gewählt – von 423 Abgeordneten. Auch wenn die Wählerinnen in ihrer Mehrzahl der konservativen Parteien ihre Stimme gaben, waren die meisten weiblichen Abgeordneten in den Reihen der SPD zu finden.

Als erste Frau überhaupt ergriff Marianne Weber (DDP) bei der konstituierenden Sitzung am 15. Januar 1919 im Karlsruher Ständehaus das Wort und wandte sich an ihre männlichen Kollegen: *„Wir Frauen können nur unserer hohen Freude und Befriedigung darüber Ausdruck geben, dass wir zu dieser Aufgabe mitberufen sind, und ich glaube, sagen zu dürfen, dass wir besser für sie vorbereitet sind, als vielleicht die meisten von Ihnen glauben.“*

Das aktive und passive Wahlrecht eines jeden Menschen ist ein Kernstück der Demokratie. Tausende Jahre wurde es Frauen vorenthalten. Historisch gesehen ist das Frauenwahlrecht in Deutschland damit eine junge Errungenschaft: Noch 1793 wurde die Frauenrechtlerin Olympe de Gouges dafür hingerichtet, weil sie die Gleichberechtigung der Frauen in wirtschaftlichen, sozialen und politischen Leben verlangt hatte.

Das Frauenwahlrecht war Ausgangspunkt für eine gerechtere Teilhabe und ist eng verknüpft mit Bildungschancen, ökonomischer Selbstständigkeit, sexueller Selbstbestimmung. In den USA erhielten die Frauen 1920 das Wahlrecht, in Großbritannien 1928, in Frankreich 1944, in Belgien 1946.

Frauen weltweit kämpfen nach wie vor um die völlige Gleichstellung. Die Gewerkschaften haben hierbei eine Schlüsselrolle: Eine Frau kann sich nur emanzipieren, wenn sie die wirtschaftlichen Möglichkeiten dazu hat. Aber immer noch arbeiten vorwiegend Frauen in Teilzeit, der Gender Pay Gap liegt bei über 20 Prozent. Altersarmut ist weiblich. Alleinerziehende, die das höchste Armutsrisiko tragen, sind fast immer Frauen.

Wenn wir 100 Jahre Frauenwahlrecht feiern, machen wir deutlich, wie wichtig demokratische Teilhabe ist; welchen

Weg wir bereits zurückgelegt haben – welche Strecke aber noch vor uns liegt. Und betrachten wir den aufkommenden Antifeminismus, dann wissen wir: „*Sicher ist, dass nichts sicher ist.*“ (Brecht)

Daher gilt es, Frauenrechte weiterhin zu verteidigen und sich nicht zufrieden zurückzulehnen. Bessere Löhne und Gehälter, sichere Arbeitsplätze, Einbeziehung der Haus- und Pflegearbeit in Gehaltsverhandlungen, der Kampf um weitere Verkürzungen der Arbeitszeiten – das ist originäre Aufgabe der Gewerkschaften.

Wir wollen am 08. März feiern und wollen als Würdigung unserer Kämpfe und die unserer Ahninnen einen gesetzlichen Feiertag!

## F012: Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt sicherstellen

Laufende Nummer: 70

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss (DGB BVV)
<b>Sachgebiet:</b>	Gesellschaftspolitik

### Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt sicherstellen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

1 Frauen flüchten oft aus denselben Gründen wie Männer. Allerdings treiben auch  
2 geschlechtsspezifische Gründe Frauen in die Flucht: häusliche Gewalt,  
3 Genitalverstümmelung, Zwangsverheiratung, Ehrenmorde oder Vergewaltigungen im Rahmen von  
4 Bürgerkriegen oder anderen Konflikten. Daher ist der geschlechtsspezifische  
5 Erfahrungshintergrund von Frauen bei der Sicherstellung ihrer Teilhabe an Bildung,  
6 Ausbildung und Arbeit unbedingt zu berücksichtigen. Dies ist insbesondere durch  
7 gendersensible Sprach- und Integrationskurse zu gewährleisten, damit Qualifizierung und  
8 Vermittlung in Ausbildung und Beruf gelingen. Geflüchtete Frauen müssen die gleichen  
9 Chancen haben wie Männer, sich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren und ein  
10 eigenes Einkommen zu erwirtschaften.

#### 11 **Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert den Bundesgesetzgeber auf,**

- 12 • gleichstellungspolitische Grundsätze in den Sprach- und Integrationskursen zu  
13 verankern. Vor allem der verfassungsrechtliche Grundsatz der Gleichberechtigung von  
14 Frauen und Männern ist herauszustellen. Dabei ist auch die Vielfalt möglicher  
15 Lebensmodelle aufzuzeigen, sowie die damit verbundenen Chancen, die Deutschland als  
16 Einwanderungsland den Frauen bieten kann. Die Sprach- und Integrationskurse müssen  
17 auch zur Verbreitung frauenspezifischer Informationen (beispielsweise über das  
18 Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“) genutzt werden.
- 19 • auf eine ausgewogene Beteiligung der Geschlechter in den Sprach- und  
20 Integrationskursen zu achten und bei Bedarf reine Frauenkurse mit Kinderbetreuung  
21 anzubieten.
- 22 • den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Frauen in Flüchtlingsunterkünften zu  
23 gewährleisten sowie den Zugang zu Bildungsangeboten und psychologischer Unterstützung  
24 zu verbessern.
- 25 • sicherzustellen, dass Sprach- und Integrationskurse, sowie Möglichkeiten zur Bildung,  
26 Ausbildung und Arbeit nicht durch fehlende Angebote der Kinderbetreuung erschwert  
27 oder verhindert werden und den Ausbau entsprechender Kinderbetreuung weiter  
28 voranzutreiben.
- 29 • bei bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Programmen auch die andere  
30 Lebenswirklichkeit der Frauen zu berücksichtigen und geflüchtete Frauen mit  
31 Familienpflichten gleichermaßen in alle Integrationsmaßnahmen einzubinden und ggf.  
32 sämtliche Programme auch in Teilzeit anzubieten.
- 33 • geflüchtete Frauen gleichermaßen vor prekären Arbeitsverhältnissen und Lohndumping zu  
34 schützen und die Vermittlung in eine der Qualifikation angemessene Beschäftigung

- 35 anzustreben.
- 36 • alle Programme für Geflüchtete gendergerecht zu gestalten und regelmäßig zu
- 37 überprüfen, ob für Frauen gemäß ihrem Anteil an den Geflüchteten Mittel zur Verfügung
- 38gestellt werden.
- 39 • Genderkompetenz und interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten in den Sprach- und
- 40Integrationskursen sicherzustellen und für deren gerechte Entlohnung auf sicheren
- 41Arbeitsplätzen zu sorgen.

42 **Die Arbeitgeber und die Interessenvertretungen sind gefordert,**

- 43 • bei betrieblichen Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen auf die
- 44gleichberechtigte Partizipation von Frauen zu achten.
- 45 • die innerbetrieblichen Beschwerdestellen auf mögliches Diskriminierungspotential
- 46gegenüber geflüchteten Frauen zu sensibilisieren.



## F013: Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Laufende Nummer: 43

<b>Antragsteller/in:</b>	ver.di-Bundesfrauenrat (ver.di)
<b>Sachgebiet:</b>	Gesellschaftspolitik

### Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Das AGG zeigt 11 Jahre nach Inkrafttreten Reformbedarf. Wir fordern eine Novellierung
- 2 durch den Gesetzgeber, damit die Rechtsdurchsetzung zum Schutz vor Diskriminierung in der
- 3 Arbeitswelt wirksam werden kann. Es müssen insbesondere die Fristen des AGG verlängert
- 4 werden, ein Verbandsklagerecht als Klagerecht für Antidiskriminierungsverbände und
- 5 Gewerkschaften geschaffen und der Geltungsbereich auf Kirchen und konfessionelle
- 6 Einrichtungen erweitert werden.

### Begründung

11 Jahre nach Inkrafttreten des AGG ist eine Novellierung dringend geboten. Die Rechtsdurchsetzung ist von zentraler Bedeutung für die Wirksamkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und den Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt. Notwendig ist insbesondere eine Novellierung der Fristverlängerung. An den im AGG geregelten 2-Monats-Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen scheitern in der Beratungspraxis viele Betroffene. Notwendig sind auch die Stärkung kollektiver Rechte und die Aufnahme des Verbandsklagerechts als Klagerecht für Antidiskriminierungsverbände und Gewerkschaften in das AGG. Zu diesen Forderungen kommt auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie stützt sich dabei auf die Ergebnisse eines unabhängigen Evaluierungsgremiums. Für uns als Gewerkschaft muss zudem der Geltungsbereich auf Kirchen und konfessionelle Einrichtungen ausgeweitet werden. Die politische Diskussion zur AGG-Novelle ist eröffnet, und die DGB-Frauen werden diese politische Diskussion hin zu einer wirksamen Rechtsdurchsetzung zum Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt begleiten.

## G001: Geschlechterperspektive in der internationalen Politik stärken

Laufende Nummer: 75

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss (DGB BVV)
<b>Sachgebiet:</b>	Internationale Frauen- und Gleichstellungspolitik

### Geschlechterperspektive in der internationalen Politik stärken

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

1 In Zeiten sozialer und wirtschaftlicher Umbrüche und angesichts des zunehmenden  
2 Rechtspopulismus und Antifeminismus gewinnt die gleichstellungspolitische Arbeit über  
3 Grenzen hinweg an Bedeutung. Aktiv sensibilisieren Gewerkschaftsfrauen für die Bedeutung  
4 des Geschlechterverhältnisses in einer globalisierten Welt und in internationalen  
5 Beziehungen und stärken im Austausch mit Politik und Zivilgesellschaft erfolgreich die  
6 Geschlechterperspektive mit dem Ziel, Teilhabe von Frauenorganisationen und ihre  
7 Einflussnahme auf die Global-Governance-Prozesse und deren Umsetzung weltweit zu stärken.  
8 Die DGB-Frauen leisten eine intensive Vermittlungsarbeit zwischen internationaler und  
9 nationaler Ebene und bringen die Positionen deutscher Gewerkschaftsfrauen in den  
10 internationalen Diskurs ein.  
11 Durch den Ausbau von Allianzen mit Frauenorganisationen und zivilgesellschaftlichen  
12 Netzwerken in Deutschland und auf internationaler Ebene stärkt gewerkschaftliche  
13 Frauenarbeit die internationale Gleichstellungspolitik und die Geschlechterperspektive in  
14 der Politikgestaltung entsprechend dem Prinzip des Gender Mainstreaming. Dazu arbeiten die  
15 DGB-Frauen aktiv in unterschiedlichen Gremien und Strukturen, darunter die Frauenkomitees  
16 des Europäischen und des Internationalen Gewerkschaftsbundes und dessen Paneuropäischen  
17 Regionalausschusses sowie die CEDAW-Allianz auf nationaler Ebene. Dabei stehen aktuell  
18 fünf Vorhaben besonders im Fokus:

- 19 • **ILO-Prozess für Arbeits- und Sozialstandard**
- 20 **„Gewalt gegen Frauen und Männer am Arbeitsplatz“ unterstützen!**
- 21 • **CEDAW-Abkommen sichtbar machen und CEDAW-Empfehlungen umsetzen!**
- 22 • **Pekinger Erklärung und Aktionsplattform umsetzen!**
- 23 • **UN Frauenrechtskommission aktiv begleiten und Abschlussempfehlung umsetzen!**
- 24 • **Investing in the Care Economy:**
- 25 **Politische Leitidee des Frauenkomitees des Internationalen Gewerkschaftsbundes**
- 26 **(ITUC) solidarisch unterstützen!**

#### 27 **1. ILO-Prozess für Arbeits- und Sozialstandard „Gewalt gegen Frauen und Männer am** 28 **Arbeitsplatz“ unterstützen!**

29 Mit ihrer Agenda für menschenwürdige Arbeit (Decent Work Agenda, 1999 ) hat die ILO ihre  
30 Arbeit auf vier strategische Ziele ausgerichtet: Umsetzung der Kernarbeitsnormen,  
31 menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten mit ausreichendem Einkommen, Stärkung der  
32 sozialen Sicherheit, Stärkung des Sozialpartnerdialogs. Sollen die strategischen Ziele der  
33 ILO (und auch die nachhaltigen Entwicklungsziele der UN) konsequent weiter umgesetzt  
34 werden, gehört dazu auch ein weltweit anerkannter Arbeits- und Sozialstandard, der Gewalt

35 am Arbeitsplatz verbietet. Doch derzeit existiert kein internationales Übereinkommen, das  
36 verbindlich einen Mindeststandard regelt und Grenzen setzt, um Arbeitnehmerinnen und  
37 Arbeitnehmer effektiv vor Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.  
38 Das Instrument einer ILO Konvention plus Empfehlung wäre ein starkes Signal und würde eine  
39 weltweit anerkannte und gültige Definition von Gewalt und sexueller Belästigung am  
40 Arbeitsplatz etablieren, in der die Genderperspektive verankert ist. Weltweit könnten sich  
41 Männer und Frauen darauf berufen und gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wehren,  
42 indem sie sich gewerkschaftlich organisieren und in betrieblichen Vereinbarungen und  
43 Tarifverträgen Regelungen gegen Gewalt am Arbeitsplatz aushandeln. Ein weltweit  
44 anerkannter ILO- Arbeits- und Sozialstandard würde zusätzlich einen weiteren Schritt zur  
45 Umsetzung der nachhaltigen Entwicklungsziele der UN befördern, konkret fünf  
46 (Geschlechtergleichstellung) und acht (nachhaltiges Wirtschaftswachstum und  
47 menschenwürdige Arbeit).

## 48 **2. Um den Prozess der ILO Konvention und Empfehlung effektiv zu unterstützen, fordert die** 49 **DGB-Bundesfrauenkonferenz**

- 50 • die Bundesregierung auf, das Vorhaben des ILO Arbeits- und  
51 Sozialstandardsetzungsprozess mit der Empfehlung für die Instrumente einer Konvention  
52 plus Empfehlung zu unterstützen und dies gegenüber der ILO Arbeitskonferenz 2018 zu  
53 erklären,
- 54 • den Gesetzgeber auf, dem internationalen Übereinkommen für den Fall des  
55 Zustandekommens zuzustimmen und sich danach für eine konsequente Umsetzung in  
56 nationales Recht ohne zeitliche Verzögerung umzusetzen (Ratifizierung),
- 57 • die Gewerkschaften und die Zivilgesellschaft auf , diesen Prozess politisch zu  
58 begleiten und sich aktiv gegenüber der Regierung und den zuständigen Ministern und  
59 Ministerinnen für eine ILO Konvention plus Empfehlungen einzusetzen,
- 60 • die Arbeitgeber und Arbeitgebervereinigungen auf, den ILO Prozess für eine Konvention  
61 plus Empfehlung zu unterstützen und dies auch in ihrer Rolle bei der ILO  
62 Arbeitskonferenz 2018 zu erklären.

## 63 **3. CEDAW-Abkommen sichtbarer machen und CEDAW-Empfehlungen umsetzen!**

64 Die Bundesregierung kommt ihrer Verpflichtung zur Verbreitung von CEDAW (Übereinkommen zur  
65 Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau; engl.: Convention on the Elimination  
66 of All Forms of Discrimination Against Women ) und seiner Referenztexte auf Bundes-,  
67 Landes- und kommunaler Ebene nicht ausreichend nach. Die Veröffentlichungen auf den  
68 Webseiten des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Instituts für Menschenrechte  
69 sind nicht ausreichend, nicht barrierefrei und werden nur bei gezielter Suche gefunden.  
70 Der Bundestag ist erst mit dem Staatenbericht befasst, wenn dieser bereits fertig ist und  
71 der UN vorliegt. NRO-Konsultationen im Vorfeld der Berichterstattung zur Umsetzung des  
72 Übereinkommens und der Allgemeinen Empfehlungen des Ausschusses werden nicht durchgeführt.  
73 In der deutschen Rechtsprechung gibt es nur wenige Urteile, die sich auf das Übereinkommen  
74 beziehen. In der Wissenschaft spielt CEDAW lediglich in Spezialgebieten wie dem Europa-  
75 oder Völkerrecht oder in Gender-Studien eine Rolle.

### 76 **Die DGB-Bundesfrauenkonferenz beschließt,**

- 77 • den Follow-Up-Prozess zu den Abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Ausschusses aktiv

78 zu begleiten.

79 **Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert den Gesetzgeber auf,**

- 80 • das CEDAW-Abkommen
- 81 - sichtbar zu machen und die abschließenden Bemerkungen in Deutschland so zu
- 82 veröffentlichen, dass sie für die Zivilgesellschaft wahrnehmbar sind;
- 83 - sein Fakultativprotokoll sowie weitere relevante Texte in Deutsch und anderen in
- 84 Deutschland gesprochenen Sprachen barrierefrei auf einer zentralen Internetseite zu
- 85 veröffentlichen und im Druck zur Verfügung zu stellen;
- 86 • den Staatenbericht im Entwurf ergebnisoffen im Bundestag zu debattieren, NRO-
- 87 Konsultationen durchzuführen und zwischen den Staatenberichten einen
- 88 Umsetzungsprozess mit den Bundesländern zu steuern;
- 89 • die CEDAW-Umsetzung in allen Gesetzgebungsverfahren nachvollziehbar zu prüfen;
- 90 • die deutschen Rechtsnormen mit dem CEDAW-Übereinkommen in Einklang zu bringen,
- 91 Fortbildung für Richter/innen dazu auszuweiten und CEDAW als Lehrstoff in allen
- 92 juristischen Ausbildungszweigen zu verankern;
- 93 • einen transparenten Follow-up-Prozess zu den Abschließenden Bemerkungen des CEDAW-
- 94 Ausschusses unter Beteiligung der Zivilgesellschaft zu organisieren und darin
- 95 Rechenschaft abzulegen über die Umsetzung der Empfehlungen.

96 **4. Pekinger Erklärung und Aktionsplattform umsetzen!**

97 Zusammen mit der Frauenrechtskonvention ist die Pekinger Aktionsplattform eines der  
98 wichtigsten internationalen gleichstellungspolitischen Bezugsdokumente. Auf ihr basieren  
99 viele Initiativen in der Gleichstellungspolitik. Auf die Aktionsplattform können sich  
100 Einzelpersonen und Frauenorganisationen berufen; allerdings gibt es keine  
101 Sanktionsmöglichkeiten bei Nichterfüllung dieser Verpflichtungen.

102 Auch die Bundesrepublik Deutschland hat die Pekinger Erklärung unterschrieben und sich  
103 damit verpflichtet, nicht nur deutschlandweit, sondern international die Gleichstellung  
104 der Geschlechter umzusetzen, aber es gibt bis heute keinen systematischen, durch Ziele,  
105 Indikatoren und Zeitmarken gestützten und nachprüfbaren Umsetzungsprozess der Pekinger  
106 Aktionsplattform, an dem die Zivilgesellschaft beteiligt ist. Die Bundesregierung hat es  
107 versäumt, sowohl die Erklärung und die Aktionsplattform der Pekinger Weltfrauenkonferenz  
108 als auch die Politische Erklärung und das Abschlussdokument der 23. Sondersitzung der UN-  
109 Generalversammlung zu Peking+5 in der Bevölkerung und in den Institutionen bekannt zu  
110 machen. Sie hat zu wenige Institutionen und zivilgesellschaftliche Organisationen für die  
111 Beteiligung mobilisiert und zu wenig Ressourcen für die systematische Umsetzung  
112 bereitgestellt. Die Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform bedarf deshalb weiterer  
113 politischer und gesetzgeberischer Anstrengungen.

114 **Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert den Bundesgesetzgeber auf,**

- 115 • einen bindenden Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform
- 116 mit verbindlichen Zielen, Indikatoren und Zeitzielen sowie die Bereitstellung von
- 117 entsprechenden Ressourcen zu beschließen,
- 118 • einen regelmäßigen Dialog für die Beteiligung der Zivilgesellschaft, insbesondere von
- 119 Frauenorganisationen zu organisieren, der Länder und Kommunen in den

120 Umsetzungsprozess einbindet.

121 **5. UN Frauenrechtskommission aktiv begleiten und Abschlussempfehlung umsetzen!**

122 Die wirtschaftliche Stärkung und Unabhängigkeit von Frauen sowie die Chance auf  
123 eigenständige Existenzsicherung, der Abbau von Hindernissen, die Frauen immer noch an  
124 einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt hindern, sind Inhalte, an denen die UN -  
125 Frauenrechtskommission kontinuierlich arbeitet. Um weltweit die Umsetzung und  
126 Weiterentwicklung der Frauenrechte und Gleichstellung im Kontext „Arbeitswelt“ effektiv  
127 voranzubringen, bedarf es der aktiven Mitgestaltung von Gewerkschaften – auch um bei den  
128 nationalen Regierungen dafür zu werben, in die Arbeits- und Entscheidungsprozesse der UN-  
129 Frauenrechtskommission einen breiten, transparenten, zivilgesellschaftlichen  
130 Mitwirkungsprozess für NGO´s einzubeziehen.

131 **Die DGB-Bundesfrauenkonferenz beschließt,**

- 132 • die politische Arbeit der UN Frauenrechtskommission aktiv zu begleiten.

133 **Die Bundesfrauenkonferenz fordert**

- 134 • die Bundesregierung auf, die Abschlussempfehlung der UN-Frauenrechtskommission bei  
135 der Umsetzung nationaler Gesetzgebung zu berücksichtigen,  
136 • die Bundesregierung auf, sich weltweit gegenüber anderen Staaten und den jeweiligen  
137 Institutionen dafür einzusetzen, konkrete Gesetze, Maßnahmen und Reformen der  
138 Abschlussempfehlung der UN Frauenrechtskommission zu berücksichtigen und in  
139 nationales Recht umzusetzen,  
140 • die Gewerkschaftsbewegung auf, sich bei Organisationen der Zivilgesellschaft, vor  
141 allem den Arbeitgeberorganisationen und Unternehmen, für die Umsetzung der  
142 Abschlussempfehlungen der UN - Frauenrechtskommission einzusetzen.

143 **6. Investing in the Care Economy:**

144 **Politische Leitidee des Frauenkomitees des Internationalen Gewerkschaftsbundes (ITUC)**  
145 **solidarisch unterstützen!**

146 Zu den strategischen Zielen des ITUC, die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt weltweit zu  
147 erhöhen und Frauenrechte und die Gleichstellung in Arbeitsmarkt und Gesellschaft  
148 voranzubringen, zählt auch, weltweit die „Care“-Arbeit, die überwiegend von Frauen im  
149 informellen Sektor erledigt wird, in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu  
150 überführen und dadurch die Arbeit von Frauen aufzuwerten. Gleichzeitig ergibt sich daraus  
151 die organisationspolitische Chance, dass mehr Frauen gewerkschaftliche Rechte wie  
152 Vereinigungsfreiheit und die Möglichkeit, Tarifverträge abzuschließen, wahrnehmen können.  
153 Dadurch hätten mehr Frauen die Chance, mit besseren Arbeitsbedingungen und fairem Lohn  
154 ihre wirtschaftliche Existenz zu sichern.

155 **Die Bundesfrauenkonferenz beschließt,**

- 156 • die politische Leitidee „Investing in the care economy“ des Frauenkomitees des  
157 internationalen Gewerkschaftsbundes zu unterstützen,  
158 • in ihren gewerkschaftlichen Gremien – national und in den internationalen  
159 Branchengewerkschaften – dafür zu werben.

## Begründung

„Der Weltfriede kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden.“ So steht es in der Präambel der **International Labour Organisation (ILO)** von 1919. Spätestens mit der Erklärung von Philadelphia, der „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ von 1998 sowie mit ihrer Agenda für menschenwürdige Arbeit (Decent Work Agenda) von 1999 hat die ILO ihre Arbeit auf vier strategische Ziele ausgerichtet. Die „Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung“ (ILO; 2008 ) ergänzt die vier Ziele um den Globalisierungsaspekt und schafft so ein Fundament, weltweite Bemühungen um ökonomischen Fortschritt und soziale Gerechtigkeit zu unterstützen. Dazu gehört, menschenwürdige Arbeit als wesentliches Mittel zur Armutsbekämpfung voranzubringen und internationale Politikprozesse besser aufeinander abzustimmen. Trotz aller Bemühungen sind diese Grundprinzipien für die Einhaltung internationaler Wirtschafts- und Sozialstandards nicht in allen Ländern der Welt selbstverständlich. Insbesondere bringen die politischen Treiber Globalisierung und Digitalisierung weltweit immer wieder neue soziale Verwerfungen für Arbeitswelt und Gesellschaft mit sich, denen wir begegnen müssen. Neue Arbeitsformen, der stetig anwachsende informelle Sektor und andere, prekäre Formen der Beschäftigung sind Entwicklungen, die auch das Phänomen Gewalt am Arbeitsplatz verstärken. In den meisten Fällen sind Frauen und Männer betroffen, die sich in prekären Arbeitsverhältnissen befinden oder im informellen Sektor arbeiten. Sie arbeiten zu unvorstellbaren Bedingungen, weltweit anerkannte gewerkschaftliche Rechte werden missachtet wie auch ihre Ausübung, z.B. die Vereinigungsfreiheit oder das Recht, Tarifverträge abzuschließen. Das zeigt sich vor allem in arbeitsintensiven Produktionsprozessen der internationalen Lieferketten, wo besonders häufig Frauen arbeiten oder im informellen Sektor. Da Frauen in bestimmten Branchen wie der Textil- und Bekleidungsindustrie, oder insgesamt im Niedriglohnsektor und dort, wo keine gewerkschaftlichen Rechte wahrgenommen werden können, überrepräsentiert sind, sind sie auch überproportional häufig von Gewalt am Arbeitsplatz betroffen. Beispielsweise haben 60 Prozent der Arbeiterinnen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in Bangladesch Gewalt am Arbeitsplatz erlebt. Auch Branchen wie Landwirtschaft, Fischerei und Forstwirtschaft, Transportwesen und Gesundheitssektor sind risikoreich. Oft sind besondere Gruppen von Arbeiterinnen und Arbeitern einem besonders hohen Risiko ausgesetzt, Opfer von Gewalt zu werden. Zum Beispiel Frauen und Männer, die dem Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung oder der sexuellen Ausbeutung ausgesetzt sind. Das zeigen Fallstudien aus Myanmar, den Philippinen und Indien. Weltweit sind etwa 21 Millionen Menschen betroffen, davon 11,4 Millionen Frauen und Mädchen.

Dass Handlungsbedarf besteht, zeigt das Inkrafttreten der siebzehn nachhaltigen Entwicklungsziele der UN (Agenda 2030, Sustainable Development Goals ) vom 01. Januar 2016. Im Entwicklungsziel acht sind alle Staaten der Welt aufgefordert, sich für nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle einzusetzen. Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle soll gefördert werden. Dazu gehört auch, jegliche Form von Gewalt, sexueller Belästigung und Diskriminierung zu unterbinden. Jede Gewalthandlung oder Belästigung im weitesten Sinne ist ein Missbrauch von Macht, der besonders einfach wird, je schwächer die Stellung des arbeitenden Menschen ist. Gewalt und Belästigung gehören zu den häufigsten Hindernissen die vor allem Frauen daran hindern, gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teilzuhaben und wirtschaftlich unabhängig zu sein. Eine ILO Konvention plus Empfehlung böte die Chance auf ein international anerkanntes Regelwerk, was Regierungen, Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen und Unternehmen eine Handlungsgrundlage für politische Maßnahmen bietet.

Das **Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau** (CEDAW ) ist ein 1981 in Kraft getretenes, internationales Übereinkommen der Vereinten Nationen zu Frauenrechten und das wichtigste internationale Instrument zum Schutz der Menschenrechte von Frauen. Die 189 Vertragsstaaten verurteilen im CEDAW-Abkommen jede Form von Diskriminierung der Frau und kommen überein, mit allen geeigneten Mitteln unverzüglich eine Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu verfolgen. Alle vier Jahre müssen die Vertragsstaaten einen Bericht über die von der Regierung verfolgte Gleichstellungspolitik vorlegen, der von

Nichtregierungsorganisationen durch sogenannte Schattenberichte ergänzt wird; zuletzt 2016. Der DGB beteiligte sich, gemeinsam mit 37 weiteren zivilgesellschaftlichen Organisationen, an der CEDAW-Allianz. In einem über einjährigen Prozess hat diese Allianz ihre politischen Forderungen formuliert, um dem CEDAW-Ausschuss ihre alternative Sicht der Situation in Deutschland darzulegen und um diesen Forderungen gegenüber der Bundesregierung Nachdruck zu verleihen.

Nach Prüfung des 7./8. Staatenberichts der Bundesregierung und der Alternativberichte zur Umsetzung der UN-Frauenrechtskonvention hat der UN-Frauenrechtsausschuss im März 2017 Empfehlungen für weitere inlandsbezogene Maßnahmen ausgesprochen. . Dazu zählen u. a. die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsgesetzgebung inklusive eines Verbandsklagerechts, die Stärkung des Gewaltschutzes, insbesondere für geflüchtete und behinderte Frauen, die Entwicklung einer Strategie zur Bekämpfung von Frauenarmut, und verpflichtende und finanziell abgesicherte Bildungskonzepte für eine geschlechter- und vorurteilsbewusste Pädagogik.

Die vierte **Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking** stand unter dem Motto „Handeln für Gleichberechtigung, Entwicklung und Frieden“. Durch sie wurde das Gender-Mainstreaming Konzept in der Politik der Vereinten Nationen verankert. Die Teilnehmer unterzeichneten einen umfassenden Forderungskatalog, die „Pekinger Aktionsplattform“, in dem 189 Staaten strategische Ziele für die Gleichstellung von Frauen und Männern festlegten:

- Frauenrechte sind Menschenrechte
- Frauen haben das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung
- Gleiches Erbrecht für Töchter und Söhne, gleicher Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen und Bildung
- Jegliche Gewalt gegen Frauen und Mädchen wird als Menschenrechtsverletzung geahndet.

Darin verpflichten sich alle Mitgliedstaaten den Inhalt der Aktionsplattform auch umzusetzen. Das ist im Jahre 2000, 2005 und 2010 überprüft worden.

Die **Frauenrechtskommission der Vereinten Nationen (UN Women)** ist eine Fachkommission des UN Economic and Social Council (ECOSOC) und stellt das wichtigste Entscheidungsgremium bei der Förderung von Frauenrechten und der Gleichstellung der Geschlechter dar. Im Frühjahr eines jeden Jahres findet die Arbeitssitzung der UN Frauenrechtskommission statt. Insgesamt 45 Staaten, die alle fünf Regionen der Welt repräsentieren, sind dort vertreten. Die Aufgabe ist es, den Stand der Frauenrechte weltweit zu überprüfen, Fortschritte /Rückschritte zu evaluieren und Gendergerechtigkeit und die (wirtschaftliche) Stärkung von Frauen weltweit zu fördern. Dabei werden Schlussfolgerungen, die sogenannten „agreed conclusions“, für die jeweiligen Themenschwerpunkte der vorher festgelegten Themen (Priority theme, Review theme, Emerging issue) erarbeitet. Begleitet wird die Arbeitsrechtssitzung von sogenannten Side und Parallel Events, die von Regierungen und/oder NGO´s organisiert werden. Das Schwerpunktthema 2017 hieß „Die wirtschaftliche Stärkung von Frauen in der sich verändernden Arbeitswelt“ - ein Erfolg nach langen Jahren der politischen Debatte für die internationale Gewerkschaftsdelegation und Frauenrechtsorganisationen der Zivilgesellschaft. Gemeinsam ist es mit der Unterstützung einiger Regierungsdelegationen, die gegenüber den Nichtregierungsdelegationen für einen aktiven politischen Dialog offen waren, gelungen, gewerkschaftspolitische Themen in den Abschlussempfehlungen zu platzieren. Die diesjährigen Empfehlungen des Abschlussdokumentes zeigen klare, inhaltliche Bezugnahme und Verlinkung auf die ILO Konventionen, die nachhaltigen Entwicklungsziele (Sustainable Development Goals) der UN und auch auf den CEDAW - Abschlussbericht. In vielen Teilen der Abschlussempfehlungen ist eindeutig die politische Handschrift der Gewerkschaften und anderer Frauenrechtsorganisationen der Zivilgesellschaft erkennbar. Die UN-Frauenrechtskommission fordert in ihren Abschlussempfehlungen die Mitglieder (Staaten) zu konkreten Gesetzgebungsverfahren und Maßnahmen auf, die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Mädchen zu stärken und Hindernisse für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt abzubauen. Neben Entgeltgleichheit, besseren Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie, konkreten Maßnahmen für mehr Investitionen in eine bessere Betreuungsstruktur für Kinder, ältere Angehörige oder Erkrankte, sowie Umverteilung

von unbezahlter Arbeit zwischen Mann und Frau. Insbesondere der Zugang zu Bildung und Qualifizierung sowie Weiterbildung in Bezug auf lebensphasenorientiertes Arbeiten wird im Kontext der „sich verändernden Arbeitswelt“ thematisiert und mit Handlungsaufforderungen an Mitglieder hinterlegt. Ein guter Fortschritt in den diesjährigen Abschlussempfehlungen ist auch die Tatsache, dass die Mitglieder (Staaten) aufgefordert werden, sich konkret mit der Frage auseinanderzusetzen, wie Rahmenbedingungen für den Übergang von informeller Arbeit in sozial abgesicherte, formelle (reguläre) Arbeit aussehen können und welche politischen Maßnahmen dafür benötigt werden. Unter anderem nimmt die Abschlussempfehlung auch Bezug auf den Ausbau und die Förderung der Infrastruktur (physisch und personell oder plastischer: „in Köpfe und Beton“) für „Care Economy“. Ein politisches Ziel, das vor allem das Frauenkomitee des internationalen Gewerkschaftsbundes (ITUC) in der Internationalen Debatte wesentlich befördert hat und aktuell prägt.

Anhand von zwei Studien des **Internationalen Gewerkschaftsbundes (ITUC)**, erschienen 2016 und 2017, treibt der ITUC das Thema Care Economy voran. In beiden Studien geht es um den wirtschaftlichen Mehrwert, wenn öffentliche Investitionen in Infrastruktur und Personal der öffentlichen Daseinsvorsorge / Gesundheitsbranche im weitesten Sinne investiert würde. Das schafft mehr nachhaltige Beschäftigung, vor allem für Frauen, weil sie in der Gesundheitsbranche überrepräsentiert sind. Alle Länder – auch Deutschland – würden einen wirtschaftlichen Mehrwert durch das Ansteigen guter, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in diesem Sektor generieren. Würden nur 2 Prozent des Bruttoinlandsproduktes investiert, würde dies den Grad der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zwischen 1,2 Prozent und 3,2 Prozent steigern. Das bedeutet aus der Perspektive der Beschäftigten, dass fast 24 Millionen neue Arbeitsplätze in China, 11 Millionen in Indien, 4,2 Millionen in Brasilien und in Deutschland knapp zwei Millionen neue Arbeitsplätze entstehen würden. Die politische Schlussfolgerung des ITUC, die durch die Berichte aus 2016 und 2017 mit ökonomischen Fakten hinterlegt ist: ein Investment in „care economy“ bringt neben positiven Beschäftigungseffekten vor allem frauen- und gleichstellungspolitische Vorteile, würden doch mehr gut bezahlte, sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in einer Branche entstehen, in der überwiegend Frauen beschäftigt sind. So würden diese Investitionen dazu beitragen sowohl die Entgeltlücke als auch die Lücke im Arbeitszeitvolumen zwischen Frauen und Männern zu verringern.

Folgen Staaten dieser politischen Leitidee, könnte das ein weiterer, wichtiger Schritt sein, die nachhaltigen Entwicklungsziele der UN (Agenda 2030, in Kraft seit 01. Januar 2016, Sustainable Development Goals) zu erreichen. Insbesondere die definierten Ziele in drei, vier, fünf und acht:

- (3) Gesundes Leben für alle – ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern
- (4) Für alle Menschen inklusive, chancengerechte und hochwertige Bildung sowie Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen sicherstellen
- (5) Gleichstellung der Geschlechter – Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen
- (8) Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle – dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.



## H001: Paritätische Besetzung

Laufende Nummer: 12

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt (DGB Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt)
<b>Sachgebiet:</b>	Organisationspolitik

### Paritätische Besetzung

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB-Bundessvorstand wird beauftragt, alle Positionen geschlechterparitätisch zu
- 2 besetzen in den eigenen Gremien sowie in Beiräten, Verwaltungsräten oder anderen Gremien,
- 3 in denen der DGB vertreten sein kann. Für die Vorschläge zur Besetzung von ehrenamtlichen
- 4 Richterinnen und Richtern muss diese Parität genauso gelten.

### Begründung

Durch den Landesfrauenrat Niedersachsen ist es bekannt geworden, dass bei der NBank ein Beiratsposten, der vom DGB besetzt werden kann, nicht besetzt worden ist, weil die NBank eine paritätische Besetzung in der Geschäftsordnung festgelegt hat und der DGB sich nicht in der Lage sah, diese Position mit einer Frau zu besetzen. Um in Zukunft zu verhindern, dass solche Positionen unbesetzt bleiben, müssen die Vorstände verpflichtet werden, aktiv Frauen in ihren Reihen zu suchen, die diese Positionen einnehmen.

## H002: Gewerkschaftliche Veranstaltungen dezentralisieren

Laufende Nummer: 18

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Rheinland-Pfalz/Saarland (DGB Rheinland-Pfalz/Saarland)
<b>Sachgebiet:</b>	Organisationspolitik

### Gewerkschaftliche Veranstaltungen dezentralisieren

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die Delegierten der 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesfrauenausschuss auf,
- 2 daraufhin zu wirken, dass gewerkschaftliche Veranstaltungen - wie Seminare, Workshops
- 3 oder Konferenzen - nicht nur in Berlin, sondern auch dezentral im Bundesgebiet
- 4 stattfinden.

### Begründung

Der DGB und seine Gewerkschaften bieten eine Vielzahl von Veranstaltungen an, die dem Austausch, der Vernetzung und Weiterbildung für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter dienen. Überwiegend finden diese Veranstaltungen in Berlin statt.

Dies schließt jedoch die Gewerkschaftsmitglieder aus, die aus den Randgebieten der Bundesrepublik kommen: Oft ist es den Kolleginnen und Kollegen aufgrund der langen Anreisezeit nicht zumutbar, an den Veranstaltungen teilzunehmen - besonders dann, wenn es sich für Sitzungen handelt, die nur für wenige Stunden angesetzt sind. Hinzu kommt, dass die Reisekosten oftmals nicht übernommen werden können und der/die Teilnehmende diese selbst tragen muss.

Insbesondere für ehrenamtlich engagierte Frauen mit familiären Pflichten ist eine Teilnahme an Veranstaltungen in Berlin oft nur bedingt möglich. Daher sollten die Veranstaltungen entweder dezentral innerhalb des Bundesgebietes durchgeführt werden - oder an einem zentralen Ort im Bundesgebiet wiederholt werden, wenn sie ursprünglich in Berlin stattgefunden haben. Nur so kann man alle Gewerkschaftsmitglieder erreichen, weiterbilden und vernetzen.

## H003: Eigenständige Finanzausstattung / Budgetierung der frauenpolitischen DGB-Arbeit in der 3. Ebene

Laufende Nummer: 31

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Sachgebiet:</b>	Organisationspolitik

### Eigenständige Finanzausstattung / Budgetierung der frauenpolitischen DGB-Arbeit in der 3. Ebene

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz unterstützt die Einführung einer eigenständigen Budgetierung
- 2 der politischen Frauenarbeit auf Ebene der DGB-Kreis- und Stadtverbände (3. Ebene).
- 3 Alternativ muss die Aufstockung der Etats jener Stadt- und Kreisverbände mit aktiver
- 4 Frauenarbeit, mindestens in der Höhe der vorherigen Mittel innerhalb der jeweiligen
- 5 Regionshaushalte bzw. Kreis- und Stadtverbandshaushalte festgeschrieben werden.

### Begründung

Bis zum Bundeskongress 2010 mit seinen Satzungsänderungen zu den bis dahin bestehenden Satzungsstrukturen und den damit verbundenen Richtlinien, wurde die politische Frauenarbeit innerhalb der DGB-Ebenen durch unterschiedliche Budgetierungsformen, auch innerhalb der ehrenamtlichen Ebene vor Ort gewürdigt und gefördert.

Diese Budgetierung wurde in die entsprechenden Regionshaushalte eingestellt und stand den Frauen für die Durchführung gewerkschaftspolitischer Frauenarbeit auf der DGB-Ebene vor Ort zur Verfügung, verwaltet von den Regionengeschäftsstellen.

Die aktuelle DGB-Satzung sowie die Richtlinien zur inzwischen seit 2012 aktiv arbeitenden 3. Ebene der Kreis- und Stadtverbände sowie die seit dem 4. Dezember 2012 gültige Richtlinie „Personengruppe Frauen im DGB“ bekennen sich klar zur gewerkschaftspolitischen Arbeit von Frauen in den DGB-Ebenen.

Die seit 2012 gültige Richtlinie Frauen sagt in Ziffer 3.1.1 (Stadt- und Kreisverbände) klar aus, „... in jedem Stadt- und Kreisverband ist die Gründung eines Kreis- bzw. Stadtfrauenausschusses zu fördern ...“ und ... entscheidet selbst über seine Arbeitsform und seine Arbeitsinhalte.“

Unter Ziffer 3.1.3 sind die Aufgaben der Frauenausschüsse in den Stadt- und Kreisverbänden festgelegt, die einen gewissen Umfang und Verantwortungsbewusstsein beinhalten.

Das ist auch gut so und wird in den Frauenausschüssen auch entsprechend umgesetzt, allerdings nach wie vor ohne ein eigenes Budget bzw. der entsprechenden Aufstockung des Stadt- und Kreisverbands-Budgets in jenen Einheiten der 3. Ebene, die aktive gewerkschaftliche Frauenarbeit fördern.

## H004: DGB Frauenquote für Haupt- und und Ehrenamt auf allen Ebenen

Laufende Nummer: 29

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Sachgebiet:</b>	Organisationspolitik

### DGB Frauenquote für Haupt- und und Ehrenamt auf allen Ebenen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Ziel der Gesamtorganisation sollte es sein, Frauen auf allen gewerkschaftlichen Ebenen
- 2 und in allen Bereichen zu beteiligen. Daher werden die Gewerkschaften, die DGB-
- 3 Führungskräfte und der/die DGB-Bezirksvorsitzenden aufgefordert, (intern wie extern)
- 4 bei Besetzung von Gremien, Ausschüssen, Aufsichtsräten, Arbeitsagenturen, Kammern und
- 5 Konferenzen, ehrenamtlichen Richter\*innen und Stellenausschreibungen dafür Sorge zu
- 6 tragen, dass der Anteil der Frauen mindestens gemäß dem Anteil der weiblichen Mitglieder
- 7 entspricht. Eine transparente Darstellung der Entscheidungsprozesse bei der Besetzung von
- 8 Positionen ist dabei erforderlich.

### Begründung

Nur eine Beteiligung von Frauen in allen Ebenen ermöglicht eine gerechte Teilhabe von Männern und Frauen in unserer Organisation und bei allen gesellschaftlichen und arbeitsrechtlichen Aspekten.

Bei allen Themen muss die Perspektive von Frauen mitgedacht werden. Frauen müssen stärker in die Gremien integriert und Informationen geschlechtergerecht kommuniziert werden. Bei den Delegationen zu DGB-Gremien und Konferenzen muss darauf geachtet werden, dass der Anteil der Frauen mindestens ihrem jeweiligen Mitgliederanteil entspricht. Frauen sind in vielen Ebenen der Organisation unzureichend beteiligt. In den örtlichen Gremien sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Somit werden viele Themen aus dem ausschließlich männlichen Blickwinkel betrachtet. Auch auf Veranstaltungen und Konferenzen sind Frauen oft in der Unterzahl. In der Kommunikation nach Außen und Innen wird nicht durchgehend auf die Perspektive von Frauen geachtet. Frauenpolitische Elemente in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit sind nicht stark ausgeprägt. Die Teilnahme von Kolleginnen an regionalen und zentralen Seminaren muss verbessert werden. Das Bildungsprogramm muss um Angebote zu frauenpolitischen Themen und Geschlechtergerechtigkeit erweitert werden. Bei der Benennung der Delegierten für Konferenzen und Stadt- und Kreisverbänden müssen die zuständigen Hauptamtlichen vor Ort das starke Interesse kommunizieren und dazu motivieren auch ausreichend Kolleginnen zu entsenden.

## H005: DGB Struktur – Einführung einer Frauenquote für Leitungspositionen auf allen Ebenen

Laufende Nummer: 55

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Hessen-Thüringen (DGB Hessen Thüringen)
<b>Sachgebiet:</b>	Organisationspolitik

### DGB Struktur – Einführung einer Frauenquote für Leitungspositionen auf allen Ebenen

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB Bundesfrauenausschuss möge einen Antrag an den Bundeskongress richten, dass der
- 2 DGB in allen Bereichen/ Gliederungen eine Frauenquote für die Besetzung von
- 3 Führungspositionen mindestens entsprechend dem Frauenanteil an allen
- 4 Gewerkschaftsmitgliedern einführt. Seit 01. Mai 2015 gilt das Gesetz über die
- 5 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen. Dieses sollte für
- 6 den DGB Anreiz und Selbstverpflichtung sein.

### Begründung

In vielen Regionen und Bezirken des DGB sind Männer in Leitungsfunktionen. Aktuell gehen aus zwei Bezirken noch einmal führende Frauen in den Ruhestand. Es ist dafür zu sorgen, dass zukünftig nicht noch weniger, sondern mehr Frauen in den Bezirken und Regionen in Führungsfunktion sein werden.

Seit 01. Mai 2015 gilt das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen (FüPoG) und sollte für den DGB Anreiz und Selbstverpflichtung sein, mit gutem Beispiel voran zu gehen.

Auch wenn Leitungspositionen in den Regionen neu zu besetzen sind, muss der DGB auf allen Ebenen in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften dafür Sorge tragen, dass Frauen im gleichen Maße wie Männer in Führungspositionen gewählt werden.

## H006: Der Deutsche Gewerkschaftsbund muss der Feminisierung der Arbeitswelt gerecht werden!

Laufende Nummer: 73

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss (DGB BVV)
<b>Sachgebiet:</b>	Organisationspolitik

### Der Deutsche Gewerkschaftsbund muss der Feminisierung der Arbeitswelt gerecht werden!

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

1 Die Feminisierung ist einer der Megatrends in der Arbeitswelt: Die durchweg von  
2 Frauenerbrachten (personenbezogenen) Dienstleistungen erfahren in Zeiten des  
3 demografischen Wandels (und der Digitalisierung) einen enormen Bedeutungszuwachs. Die  
4 „stille Reserve“ am Arbeitsmarkt wird angesichts des drohenden Fachkräftemangels zum  
5 umworbene Arbeitskräftepotential. Der demographische Wandel wird auch in der  
6 zumeist männlich geprägten Mitgliederstruktur der Gewerkschaften erkennbar. Vor  
7 diesem Hintergrund ist die Gewinnung neuer Kolleginnen eine existenzielle Herausforderung.  
8 Die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und die gleichberechtigte Teilhabe von  
9 Männern und Frauen in Betrieben und Verwaltungen, in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik  
10 gehören zu den zentralen Zielen des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der in ihm  
11 vereinigten Gewerkschaften. Trotz des ausdrücklichen Bekenntnisses zum Gender  
12 Mainstreaming als zentralem Handlungsprinzip wird die Durchsetzung  
13 gleichstellungspolitischer Vorhaben und Positionen derzeit fast ausschließlich von Frauen  
14 innerhalb der satzungsgemäß verankerten Frauenstrukturen betrieben. Doch  
15 Gleichstellungspolitik muss integraler Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit sein. Die  
16 dafür notwendigen Prozesse, die dies auf allen Ebenen des DGB vorantreiben, sind  
17 institutionell abzusichern.

18 **Der DGB-Bundesvorstand ist gefordert, Frauen- und Gleichstellungspolitik auf allen**  
19 **Organisationsebenen und in allen Fachpolitiken aktiv zu gestalten:**

20 • **Gender-Mainstreaming ist in alle gewerkschaftlichen Vorhaben und (Entscheidungs-)**  
21 **Prozesse einzubeziehen.**

22 Die systematische Integration der Geschlechterperspektive in die fachliche  
23 Arbeit wird sichergestellt: Da sich die Lebenswirklichkeiten und die Interessen von  
24 Frauen und Männern gravierend unterscheiden und institutionelle und  
25 gesetzliche Rahmenbedingungen sich für Frauen und Männer unterschiedlich auswirken,  
26 werden beider Entwicklung von Positionen und Forderungen deren Auswirkungen auf  
27 Frauen und Männer analysiert. Daraus muss sich in der fachpolitischen Arbeit  
28 (geschlechter-) differenziertes Denken und Handeln ableiten. Die  
29 Organisationsspitze bekennt sich zur Umsetzung des Gender Mainstreaming als Prozess,  
30 in den alle Entscheidungsträger/innen durch Informationsveranstaltungen,  
31 verpflichtende Trainings und regelmäßigen Austausch (z. B. im Rahmen der  
32 Führungskräfte-Qualifizierung, der regelmäßigen DGB-Frühjahrs- bzw. Herbst-Tagungen)  
eingebunden werden. Eine eigene Arbeitseinheit wird mit der Koordination der

33 Prozesse beauftragt.

34

35 • **Die Gleichstellung von Frauen und Männern im DGB ist sicherzustellen.**

36 Zu diesem Zweck werden alle vier Jahre

37 geschlechterdifferenzierte Organisationsanalysen (u. a. Personalwesen, Mandate)

38 erstellt, die ein kontinuierliches Monitoring garantieren, aus dem der

39 Handlungsbedarf auf allen Ebenen (insbesondere in Führungsfunktionen) abgeleitet

40 wird. Durch abgestimmte Verfahren wird die Diskussion möglicher Zielvereinbarungen,

41 deren Auswahl und Umsetzung gewährleistet.

42

43 • **Die Beteiligung des DGB-Bundesfrauenausschusses durch Verfahren gewährleisten.**

44 Die Beteiligung des DGB-Bundesfrauenausschusses an allen

45 gewerkschaftspolitischen Fragestellungen und Entscheidungen von frauen- und

46 gleichstellungspolitischer Relevanz ist durch klar festzulegende Verfahren zu

47 gewährleisten. Insbesondere bei der Besetzung externer Gremien, für die der DGB

48 Entsendungs- bzw. Vorschlagsrechte hat, ist er in Personalfindung und

Personalvorschläge einzubeziehen.

## I001: Geschlechtergerechte Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung

Laufende Nummer: 66

Antragsteller/in:	DGB-Bundesfrauenausschuss (DGB BVV)
Sachgebiet:	Bildungspolitik

### Geschlechtergerechte Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung

Die 19. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

1 Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland ist noch immer von einer  
2 geschlechtsspezifischen Segregation nach Branchen geprägt. Junge Frauen und Männer  
3 beschränken sich in ihrer Berufswahlentscheidung auf wenige Berufe, die veralteten  
4 Rollenstereotypen folgen. Insbesondere für Frauen gehen damit strukturelle, ökonomische  
5 und/oder individuelle Nachteile einher. Im Berufsleben angekommen, verstetigen sich  
6 Ungleichheitsstrukturen in der Weiterbildung. Die nach Branchen segmentierte Spaltung des  
7 Arbeitsmarktes in frauen- und männerdominierte Berufe muss überwunden, der Unterschied  
8 zwischen dem schulischen und dem dualen Ausbildungssystem mit dem Ziel einer  
9 Verbesserungen der Rahmenbedingungen beseitigt und der Zugang zu Weiterbildung  
10 geschlechtergerecht gestaltet werden.

11 **Um eine Berufsorientierung entlang der individuellen Interessen und Potenziale frei von**  
12 **Geschlechterstereotypen sicherzustellen und Benachteiligungen im Ausbildungssystem**  
13 **abzubauen, fordert die DGB-Bundesfrauenkonferenz die Gesetzgeber auf Bundes- und**  
14 **Landesebene auf,**

- 15 • Geschlechtersensibilität als ein Merkmal professionellen Handelns im Feld der  
16 Berufsorientierung zu etablieren und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für in  
17 der Berufs- und Studienwahlbegleitung Tätige bereitzustellen.
- 18 • Informationen zu den Perspektiven von Berufen und Branchen bereitzustellen,  
19 insbesondere zu den Aspekten Arbeitszeit, partnerschaftliche  
20 Vereinbarkeitsmöglichkeit für Beruf und Privatleben, Verdienst sowie Karrierechancen.
- 21 • die Förderung des MINT-Interesses junger Frauen weiter voranzutreiben und auf den  
22 nicht-akademischen Bereich auszuweiten.
- 23 • eine Annäherung der Bedingungen in vollzeitschulischer Ausbildung an das duale  
24 Ausbildungssystem zu fördern durch eine kostenfreie Erstausbildung (Schulgeldfreiheit  
25 und Ausbildungsvergütung), ein Recht auf Ausbildung in Teilzeit, die  
26 Vereinheitlichung der im Ländervergleich zum Teil sehr unterschiedlichen  
27 Ausbildungsinhalte und -dauer sowie die Beteiligung der Sozialpartner an der  
28 Gestaltung der Ausbildungsinhalte.

29 **Mit dem Ziel, jungen Menschen frei von Rollenklischees die Entfaltung ihrer individuellen**  
30 **Kompetenzen und Neigungen in der Ausbildung und im Beruf zu ermöglichen, fordert die DGB-**  
31 **Bundesfrauenkonferenz Arbeitgeber auf,**

- 32 • Möglichkeiten zu schaffen, damit sich junge Menschen in einem breiten Spektrum von  
33 Tätigkeiten erproben können, wie z.B. der Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag.



- 34 • betriebliche Angebote zur Berufsorientierung geschlechtersensibel zu planen und  
35 umzusetzen.
- 36 • eine offene Haltung gegenüber der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen und Männern  
37 einzunehmen, die in erster Linie potenzialorientiert ist.
- 38 • eine Beteiligung von betrieblichen Interessenvertretungen bei der gendersensiblen  
39 Suche und Einstellung von Nachwuchskräften nach §99 BetrVG zu gewährleisten und aktiv  
40 einzufordern.
- 41 • die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven im Anschluss an die  
42 Ausbildung insbesondere in den frauendominierten Berufen in den Bereichen Gesundheit,  
43 Erziehung und Soziale Arbeit zu verbessern.

44 **Mit dem Ziel, Geschlechterungleichheiten über den Erwerbsverlauf abzubauen und allen**  
45 **Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht die berufliche Entwicklung durch Weiterbildung zu**  
46 **gewährleisten, fordert die DGB-Bundesfrauenkonferenz vom Bundesgesetzgeber,**

- 47 • Weiterbildungsangebote so zu gestalten, dass alle Beschäftigte unabhängig vom  
48 Arbeitsvolumen, Familienpflichten etc. wahrnehmen können.
- 49 • Weiterbildungsangebote mit Berufsabschluss für Berufe mit schulischer Ausbildung zu  
50 verbessern. Im SGB III muss die Zertifizierung für schulische Bildungsträger  
51 vereinfacht werden. Außerdem muss die Finanzierung auch des letzten  
52 Umschulungsdrittels einer schulischen Ausbildung sichergestellt werden.
- 53 • Einführung eines Förderinstruments für spezifische Qualifikationsbausteine in Sozial-  
54 und Erziehungsberufen.

## Begründung

Die Beharrlichkeit des Berufswahlverhaltens von jungen Frauen (und Männern) erklärt sich mit fest verankerten rollenstereotypen Vorstellungen zur beruflichen Eignung. Das betrifft sowohl junge Menschen selbst als auch alle an dem Berufswahlprozess beteiligte Personen. Damit Frauen und Männern die gleichen Verwirklichungschancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben, muss eine Ausbildung, ein Studium oder ein Beruf nach individuellen Neigungen und Fähigkeiten gewählt werden können. Nur dann ist eine kontinuierliche, erfolgreiche und glückliche Erwerbsbiografie möglich.

Auch aus gesamtgesellschaftlicher Sicht ist es u. a. zur Sicherung des Fachkräftebedarfes wichtig, eine bewusste und geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl zu fördern. Sie beugt Ausbildungs- und Studienabbrüche vor und ermöglicht eine eigenständige Existenzsicherung über den Lebensverlauf hinweg. Für Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und/oder Technik (kurz: MINT) gibt es bereits Initiativen, um die rollenstereotype Berufswahl aufzubrechen und den Frauenanteil in MINT-Studiengängen- und Berufen zu erhöhen. Gute Entwicklungs- und Verdienstchancen sowie sichere Arbeitsplätze machen eine eigenständige Existenzsicherung in einem MINT-Beruf möglich, das Interesse der Frauen steigt. Jedoch bleiben bislang Berufe im nicht-akademischen Bereich weitestgehend unberücksichtigt. Es fehlt an einer breiten Initiative. Neben der Berufsorientierung ist es erforderlich, die in diesen Bereichen überwiegend männlichen Belegschaften zu sensibilisieren und veraltete Rollenstereotype auf betrieblicher Ebene aktiv abzubauen, damit junge Frauen einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss erlangen.

Schon während der Ausbildung kann ein rollenstereotypes Berufswahlverhalten zu strukturellen, ökonomischen und individuellen Nachteilen führen. Vielen sozialen Berufen, wie zur Erzieher/in oder zur Altenpfleger/in geht eine

vollzeitschulische Ausbildung voraus während Berufe, die viele junge Männer wählen, im dualen Ausbildungssystem angesiedelt sind. Die Nachteile der schulischen Ausbildungen sind längst bekannt: Dazu gehört die fehlende Entlohnung und die zum Teil bestehende Schulgeldpflicht. Außerdem fallen Auszubildende in einem vollzeitschulischen System aus dem Schutzbereich der Arbeitslosenversicherung, die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung bieten viele Bundesländer nicht an, eine Übernahme vom Ausbildungsbetrieb ist schlichtweg nicht möglich und Ausbildungsinhalte und -finanzierung hängt vom jeweiligen Bundesland ab. Strukturelle Benachteiligung von Frauen gibt es nicht nur zwischen den Ausbildungssystemen. Auch innerhalb des dualen Ausbildungssystems erfahren Auszubildende in frauendominierten Berufen Nachteile: Mehr Überstunden ohne Ausgleichsregelungen, eine schlechtere Ausbildungsvergütung und stärkere psychische Belastungen führen zu einer niedrigen Gesamtzufriedenheit. Die Verbesserung der Ausbildungsqualität von frauendominierten Ausbildungsberufen muss stärker in den Blick genommen werden.

Im weiteren Verlauf des Erwerbslebens bleiben bildungspolitische Ziele aus einer Geschlechterperspektive mit Blick auf die Weiterbildung herausfordernd. Denn der Zugang zur beruflichen Weiterbildung ist in Deutschland neben dem Einkommen, dem Erwerbsstatus, des Berufs- und Schulabschlusses und dem Alter immer noch vom Geschlecht abhängig. Hochqualifizierte Männer in Großbetrieben haben die besten Chancen auf eine regelmäßige Weiterbildung. Die Gründe sind vielfältig: Frauen arbeiten in kleineren Unternehmen, die Weiterbildungen seltener anbieten (können) und in Branchen, die Aufstiegsqualifizierungen wie z.B. den Meister oder Fachwirt, nicht anbieten. Außerdem werden Frauen seltener Karriereambitionen unterstellt, sie gelten häufig als nicht „investitionswürdig“ auf Grund von potenziellen Ausfallzeiten wie z.B. bei einer Schwangerschaft. Oft werden Weiterbildungsangebote nicht vereinbarkeitstauglich gestaltet: Die Fortbildung findet an einem anderen Ort, am Wochenende und/oder in Vollzeit statt. Die Folge: Die Benachteiligung von Frauen in der Ausbildung setzt sich in der beruflichen Entwicklung fort. In der Folge verstetigen sich Geschlechterungleichheiten, anstatt aufgebrochen zu werden.