

Position

DGB
frauen♀

WANDEL IST

WEIBLICH

**DIE GESCHLECHTERPERSPEKTIVE
IN DER TRANSFORMATION VERANKERN!**

Impressum

Herausgeber:
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundsvorstandsverwaltung
Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und
Familienpolitik
Keithstraße 1
10787 Berlin
fgf@dgb.de
www.frauen.dgb.de
www.twitter.com/DGB_Frauen
www.facebook.com/DGBFrauen

Verantwortlich: Elke Hannack, Anja Weusthoff

Redaktion: Silke Raab

Gestaltung:
karadesign, Andreas Schulz, Berlin

Mai 2022

WANDEL IST WEIBLICH

Die Geschlechterperspektive in der Transformation verankern!

Die Arbeitswelt ist in Bewegung. Technologische, ökonomische und ökologische Veränderungen treiben den sozialen und gesellschaftlichen Wandel. Unter dem Begriff der Transformation werden Prozesse fundamentaler Umgestaltung diskutiert.

Der Wandel in der Arbeitswelt bietet die Gelegenheit, gleiche Verwirklichungschancen für Männer und Frauen zu eröffnen. Eine konsequente und in sich schlüssige Gleichstellungspolitik ist wichtiger denn je, um die Gesellschaft krisensicher und zukunftsfähig zu gestalten. Geschlechtergerecht wird die Zukunft erst, wenn Zeit, Geld und Macht fair verteilt sind.

Die Digitalisierung des Arbeitsmarktes droht zum Einfallstor für neue Benachteiligungen zu werden, kann aber ebenso gut die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit begünstigen und neue berufliche Perspektiven für Frauen eröffnen. Die Globalisierung verstärkt zwar die Ungleichheiten zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden, verbindet aber im selben Moment Beschäftigte weltweit. Der Klimawandel erfordert eine grundlegende Veränderung unserer Lebens- und Arbeitsweise (insbesondere unserer Mobilität), zugleich nötigt seine Bewältigung den Menschen einen neuen Blick auf Erwerbs- und Versorgungsökonomie ab.

Die Veränderungen schaffen Herausforderungen, denen wir uns als Gewerkschaften stellen – für heutige und für kommende Generationen. Wir fordern die Verantwortlichen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft auf, die Perspektiven und die Bedürfnisse von Frauen bei allen Entscheidungen einzubeziehen – in allen Lebensbereichen, in allen Ressorts und in allen Branchen.

I. Unser Anspruch: Eine digitale Arbeitswelt mit gleichen Chancen für Frauen und Männer

Der digitale Wandel ist in vollem Gange. Nahezu jeder Beruf ist von Digitalisierung betroffen – spezialisierte (selbstlernende) Maschinen und digitalisierte Kommunikationsmittel haben in die Arbeitswelt flächendeckend Einzug gehalten. Die weitreichenden Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeits- und Lebensbedingungen sind daher zentraler Bestandteil politischer Diskussionen. Oft fehlt ein differenzierter Blick nach Geschlecht.

Wird die Digitalisierung jedoch politisch, tariflich und betrieblich unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive gestaltet, kann sie einen Beitrag zur Überwindung der Unterschiede in den Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern leisten und sogar strukturelle Hemmnisse beseitigen. Für die gerechte Chancenverteilung zwischen den Geschlechtern ist entscheidend, dass sie die gleichen digitalen Zugangs-, Nutzungs- und damit Gestaltungsmöglichkeiten haben.

Die Umsetzungsstrategie der Bundesregierung (2017-2021) „Digitalisierung gestalten“ wurde dieser Anforderung nicht gerecht; in allen Handlungsfeldern fehlt die Geschlechterperspektive. Mit der Beteiligung und Einbindung von Frauen in die Entscheidungs- und Beratungsgremien, dem Einsatz von Frauenausschüssen sowie der Anwendung von Gleichstellungs-Check-Verfahren könnte Abhilfe geschaffen werden. Voraussetzung dafür ist eine breit

angelegte und interdisziplinäre Forschung zur Digitalisierung in der Erwerbsarbeit und ihrer unterschiedlichen Effekte auf Männer und Frauen.

Damit sich politisches Handeln an den Interessen weiblicher Beschäftigter genauso ausrichtet wie an den Interessen ihrer männlichen Kollegen, muss die Interessenvertretung für Frauen durch digitale Gewerkschaftsarbeit sichergestellt werden. Auch Gewerkschaftsarbeit muss in der digitalen Transformation konsequent die Geschlechterperspektive berücksichtigen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ruft dazu auf,

- insbesondere Betriebsvereinbarungen und Bestandteile von Tarifverträgen, die die Digitalisierung betreffen, geschlechtergerecht zu gestalten.
- Interessenvertretungen auf geschlechtersensible Einflussnahme in Digitalisierungsprozessen hin zu schulen.
- Forschung zu Frauen in der digitalisierten Arbeitswelt, zu Rationalisierungseffekten und veränderten Anforderungsprofilen zu fördern, um Beschäftigungssicherung für Frauen zu gewährleisten.

1. Diskriminierung durch neue Technologien abbauen!

Mit dem digitalen Wandel gehen die fortschreitende technologische Entwicklung und der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI – lernende Software- und Entscheidungssysteme) einher.

Auf der einen Seite bieten KI-Systeme Chancen, Beschäftigte zu entlasten und Freiräume für höherwertige Tätigkeiten zu schaffen. Sie sollen die Beschäftigten bei ihren Aufgaben unterstützen und Entscheidungen vereinfachen. Dies gilt sowohl für Automatisierung als auch für intelligente Assistenz menschlicher Arbeit.

Auf der anderen Seite ergeben sich aus ihrer Anwendung Risiken, die in einigen Bereichen besonders Frauen betreffen. So besteht die Gefahr, auf der Grundlage existierender Daten strukturelle Diskriminierungen zu reproduzieren. Denn Künstliche Intelligenz entscheidet (oft) auf der Grundlage von Daten aus der Vergangenheit. Sie läuft damit Gefahr, das digitale Spiegelbild von Klischees und Vorurteilen zu werden und birgt das Risiko, Diskriminierungen fortzuschreiben: Kommen Frauen im Datenpool gar nicht oder nur selten vor, werden Männer z. B. als die besseren Führungskräfte eingeschätzt. Bei der Vergabe von Aufstiegsfortbildungen werden Lücken in der Erwerbsbiografie, zum Beispiel aufgrund von Pflege- oder Erziehungszeiten, als mangelndes Interesse am beruflichen Fortkommen gewertet. Geschlechtsspezifische Vorurteile aufgrund individueller Berufs- und Lebenserfahrungen drohen sich zu verstärken, wenn sie maschinell gelesen werden.

Der geringe Anteil von Frauen etwa in der Softwareentwicklung führt zu einer geringen Beteiligung von Frauen bei der

Entwicklung und Gestaltung von Entscheidungshilfen, die auf Algorithmen basieren. Eine bessere Beteiligung von Frauen könnte zudem geschlechtsbezogene Diskriminierungspotenziale verringern.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern,

- die Entwicklung diskriminierungsfreier KI-Systeme u. a. durch die Sicherstellung von Transparenz, die stärkere Beteiligung von Frauen sowie eine Risikoprüfung auf Geschlechterdiskriminierung und eine anschließende Zertifizierung.
- einen diskriminierungsfreien Einsatz von KI-Systemen durch verpflichtende Datenschutzfolgenabschätzungen hinsichtlich geschlechterdiskriminierender Kriterien verbunden mit einem Verbot der Verarbeitung von Daten zum Geschlecht insbesondere bei Personalentscheidungen.
- den Ausbau von Forschung im Bereich des Machine Learning und der Data Sciences zu diskriminierungsfreien algorithmischen Systemen.
- die (prozedurale) Mitbestimmung von Betriebs- oder Personalräten bei der Planung, Entwicklung und Einführung von KI-Systemen, der Verarbeitung personenbezogener und personenbeziehbarer Daten sowie ihre Sensibilisierung für Diskriminierungspotenziale durch digitalisierungsbezogene Kompetenzvermittlung.

2. Plattformarbeit durch klare Regeln verbessern!

Erwerbsarbeit, die über digitale Plattformen organisiert, angeboten oder vermittelt wird (Plattformarbeit), generiert neue Beschäftigungspotenziale. Sie ist besonders für Personen attraktiv, die aufgrund struktureller Hürden am Arbeitsmarkt, traditioneller Geschlechterrollen oder eingeschränkter Mobilität (bisher) keine reguläre Beschäftigung ausüben (können). So kann Plattformarbeit durch ihre hohe Flexibilität für Beschäftigte mit Sorgeverantwortung den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern und zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen.

Gleichzeitig besteht jedoch erheblicher Regulierungsbedarf, um Plattformarbeit zu guter Arbeit zu entwickeln. Plattformarbeit verstärkt die Entwicklung hin zu prekärer Beschäftigung und weg vom „Normalarbeitsverhältnis“ durch die Individualisierung der Erwerbsrisiken. Der Mangel an eigenständiger sozialer Absicherung für Zeiten, in denen keine Erwerbsarbeit geleistet wird, trifft Frauen aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschutz sowie der Übernahme von Sorgearbeit für Angehörige und Freund*innen besonders hart. Hinzu kommt der besondere Bedarf nach sozialer Absicherung für Frauen in Niedriglohntätigkeiten, vergleichbar mit dem Schutzbedarf im Rahmen der bisherigen Solo-Selbstständigkeit.

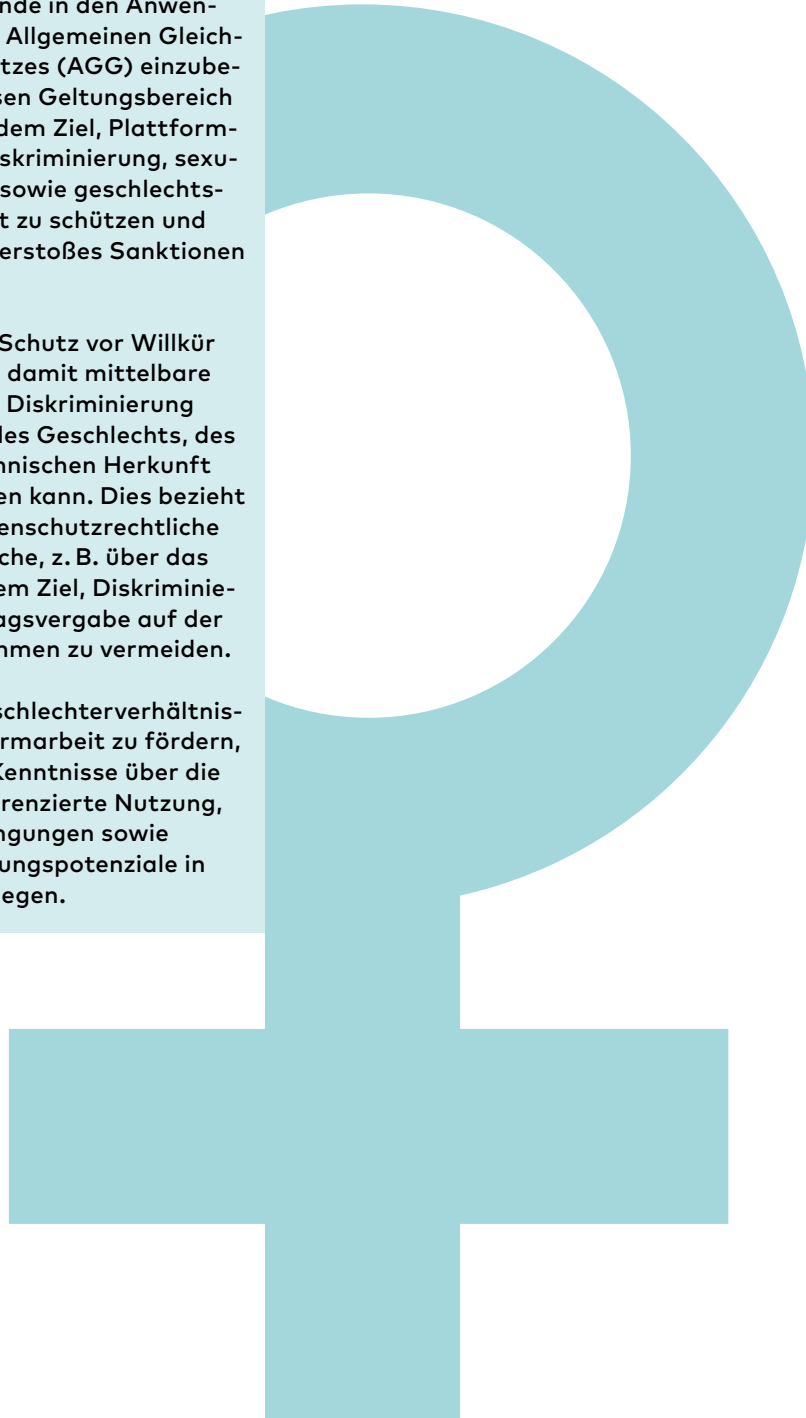
Darüber hinaus birgt Plattformarbeit das Risiko, geschlechtsbezogene Diskriminierung und Marginalisierung auf dem Arbeitsmarkt fortzusetzen und Geschlechterstereotype zu reproduzieren. Softwaregesteuertes Ranking von Dienstleistenden und Aufgabenverteilung sind anfällig für (mittelbare und unmittelbare) geschlechtsbezogene Benachteiligung. Ins-

besondere in der plattformbasierten Off-lineararbeit, die in privaten Räumen stattfindet, kommt die Gefahr hinzu, sexualisierte und geschlechtsbezogene Gewalt zu erfahren – bei gleichzeitigem Mangel an rechtlichen Schutzpflichten und -mechanismen im Bereich selbstständiger Arbeit.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,

- Plattformbeschäftigte als Arbeitnehmer*innen mit sämtlichen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen anzuerkennen, wenn entsprechende Indizien vorgebracht werden können, die auf eine abhängige Beschäftigung schließen lassen. Für die Verbesserung der Durchsetzung von Arbeitnehmer*innenrechten für Plattformbeschäftigte fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine Regelung der Beweislastumkehr.
- einen Ordnungs- und Regelungsrahmen für selbstständige Plattformarbeitende zu schaffen, versehen mit einem arbeits- und sozialrechtlichen Mindestschutz u. a. durch Ausweitung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung, Weiterentwicklung des gesetzlichen Unfallschutzes und Einführung einer Mindestentgeltsicherung.
- kollektive Rechte und Rechtsdurchsetzungsmechanismen zu stärken, etwa durch die Verbesserung der digitalen Zugangsrechte für Interessenvertretungen, der betrieblichen Mitbestimmung und der Tarifbindung sowie durch Einführung eines Verbandsklagerechts, z. B. hinsichtlich des Diskriminierungsverbots.

- Plattformarbeitende in den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einzubeziehen sowie dessen Geltungsbereich zu erweitern mit dem Ziel, Plattformarbeitende vor Diskriminierung, sexueller Belästigung sowie geschlechtsbezogener Gewalt zu schützen und für den Fall des Verstoßes Sanktionen einzuführen.
- Transparenz und Schutz vor Willkür zu gewährleisten, damit mittelbare und unmittelbare Diskriminierung u. a. hinsichtlich des Geschlechts, des Alters und der ethnischen Herkunft aufgedeckt werden kann. Dies bezieht sich auch auf datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche, z. B. über das Geschlecht mit dem Ziel, Diskriminierung durch Auftragsvergabe auf der Basis von Algorithmen zu vermeiden.
- Forschung zu Geschlechterverhältnissen in der Plattformarbeit zu fördern, damit fundierte Kenntnisse über die geschlechterdifferenzierte Nutzung, über Arbeitsbedingungen sowie über Diskriminierungspotenziale in Deutschland vorliegen.



3. Sichere und bessere Beschäftigung durch digitalisierungsbezogene Kompetenzen

Um mit den neuen und steigenden Kompetenzanforderungen Schritt halten zu können, müssen bessere und frühzeitige Bildungs- und Unterstützungsleistungen zur Qualifizierung von Beschäftigten sichergestellt werden. Damit sich neue digitale Anforderungen auch im Einkommen der Beschäftigten widerspiegeln, müssen Arbeitsbewertungen in einem kontinuierlichen Prozess angepasst werden mit dem Ziel, anspruchsvollere Tätigkeiten höher zu entlohnen.

Eine gezielte Technikaneignung sichert Frauen eine gute berufliche Perspektive und ermöglicht ihnen, sich am Gestaltungsprozess des digitalen Wandels zu beteiligen. Sie können als Expertinnen u. a. bei der Technikentwicklung und -anwendung mitwirken und für eine geschlechtergerechte digitale Arbeitswelt sorgen.

In diesem Zusammenhang kommt dem Einfluss betrieblicher Interessenvertretungen eine besondere Rolle zu: Sie müssen sich stark machen für eine geschlechterspezifische Analyse der Weiterbildungsbedarfe im Unternehmen bzw. in der Verwaltung, die auch Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte nicht außen vor lässt, die geschlechtersensible Ausgestaltung von Angeboten zur Qualifizierung überprüft und den geschlechtergerechten Zugang einfordert.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,

- insbesondere bei digitalen Vorhaben einen Gleichstellungs-Check und ein institutionalisiertes Monitoring einzuführen sowie geschlechtergerechte Förderkriterien anzuwenden, z. B. bei der Nationalen Weiterbildungsstrategie, dem Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Arbeitgeber*innen auf,

- bei der Inanspruchnahme von Weiterbildung in Betrieben und Dienststellen eine Frauenquote einzuführen und einzuhalten sowie einen diskriminierungsfreien Einsatz von KI-gesteuerten Systemen zur Vergabe von Weiterbildungen zu gewährleisten.
- bei digitalisierungsbezogenen Veränderungen Tätigkeitsprofile hinsichtlich ihrer Eignung zu überprüfen und entsprechend aufzuwerten. Zudem muss sichergestellt werden, dass die Erfassung und Bewertung digitalisierungsbezogener Anforderungen und damit die Entlohnung leistungsgerecht und diskriminierungsfrei erfolgen.
- Ansprüche auf Höhergruppierung unabhängig von Geschlecht und geschlechterspezifischer Zuschreibung von Kompetenzen mit der Unterstützung von betrieblichen und behördlichen Interessenvertretungen sowie Gleichstellungsbeauftragten zu erfüllen.

II. Unser Anspruch: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in die Klimapolitik eingliedern!

Die Pekinger Aktionsplattform legte 1995 den Grundstein für die Verbindung von Umweltpolitik und Geschlechtergerechtigkeit: Seitdem sind Regierungen aufgerufen, in Bezug auf die natürlichen Ressourcen und den Umweltschutz eine geschlechterbezogene Perspektive aktiv und sichtbar in alle Politikvorhaben und Programme einzubeziehen und zu fördern – und bei Bedarf ihre Auswirkungen auf Frauen beziehungsweise Männer zu analysieren, bevor Entscheidungen getroffen werden. Regierungshandeln soll Frauen aktiv in Entscheidungsprozesse einbinden und Mechanismen etablieren, die auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene geschlechterspezifische Effekte bewerten.

Mit dem Pariser Klimaabkommen wurde 2015 das Geschlechterthema völkerrechtlich verbindlich in der Klimapolitik etabliert: Die Vertragsstaaten müssen beim Vorgehen gegen Klimaveränderungen, ihre Verpflichtungen im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau berücksichtigen und beides fördern.

1. Internationale und nationale Verpflichtungen ernst nehmen: Klimaschutz mit Geschlechterperspektive denken!

Aus internationalen Vereinbarungen leitet sich die Verpflichtung zu einer geschlechtergerechten Klimapolitik ab – sowohl hinsichtlich des Klimaschutzes und der Anpassung an Klimaveränderungen als auch in Bezug auf begleitende Maßnahmen wie Bildung, Information sowie Aufbau von Strukturen und Kompetenzen.

Da diese Verpflichtung allerdings in den Industrieländern in erster Linie mit Blick auf den globalen Süden wahrgenommen wird, lässt auch Deutschland das Verständnis für den Mehrwert der Geschlechterperspektive in der nationalen Klimapolitik (noch) vermissen: Sie wird weder im langfristig angelegten Klimaschutzplan 2050 noch im Maßnahmenkatalog des Klimaschutzprogramms 2030 berücksichtigt. Trotz des grundgesetzlichen Gleichstellungsgebotes (Art. 3 Abs. 2 GG) und der Verankerung des Prinzips des Gender

Mainstreaming in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) findet bisher keine systematische Überprüfung klimapolitischer Vorhaben auf ihre Bedeutung für die Geschlechtergerechtigkeit statt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,

- bei der Fortschreibung des Klimaschutzplans sowohl dem Querschnittscharakter der Gleichstellungspolitik gerecht zu werden als auch Gleichstellungsziele zu verankern, um ihren internationalen klimapolitischen Verpflichtungen nachzukommen.
- bei der nächsten Überarbeitung des Klimaschutzprogramms das Prinzip einer geschlechtergerechten Haushaltsführung, mindestens aber ein geschlechterpolitisches Monitoring anzuwenden, um in Zukunft die Geschlechterperspektive zu berücksichtigen.
- in Ergänzung zum Klimaschutzplan 2050 und zum Klimaschutzprogramm 2030 einen nationalen geschlechtersensiblen, klimapolitischen Aktionsplan zu entwickeln und umzusetzen, der konkrete Schritte, Zuständigkeiten und Fristen sowie eine Ergebniskontrolle vorsieht.

2. Daten als Grundlage für geschlechtergerechte Entscheidungen: Geschlechterperspektive in Klimaforschung integrieren!

Obwohl der weit überwiegende Teil der Klimaforschung die Geschlechterdimension des Themas ignoriert, belegt eine substanzielle Menge an Forschungsergebnissen die Bedeutung der Geschlechterverhältnisse für alle Aspekte des Klimawandels und der Klimapolitik. In unterschiedlichem Umfang liegen geschlechterdifferenzierte Daten für klimapolitische Handlungsfelder wie Energie, Verkehr/Mobilität, Ressourcennutzung, Planen/Bauen/Wohnen vor. Besonders gering ist die Zahl entsprechender Untersuchungen für die Bereiche Wirtschaft und Arbeit. In der Gesamtschau belegen Studien eine direkte Verbindung zwischen der Höhe der Pro-Kopf-Emissionen eines Landes und dem Grad der Geschlechtergleichheit: je gleicher, desto geringer die Emissionen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,

- geschlechtergerechte Forschung zu forcieren und zu fördern, um sie als Grundlage klimapolitischer Entscheidungen zu nutzen.
- Kriterien für die Integration der Geschlechterperspektive in Ausschreibungen von Aufträgen, Projekten und Forschungsvorhaben zu entwickeln und anzuwenden.
- die zumeist technologieorientierte Klimapolitik um die ebenso bedeutsa-

me gesellschaftspolitische Dimension zu ergänzen und durch Ausrichtung auf gleichstellungspolitische Ziele ihren transformativen Charakter zu stärken.

3. Geschlechterdimensionen in den Handlungsfeldern der Klimapolitik

Wo klimapolitische Maßnahmen die Bedeutung der Geschlechterperspektive ignorieren, riskieren sie nicht nur einen Verlust an Wirksamkeit, sondern auch die Verstärkung bestehender struktureller Geschlechterungleichheiten. Vor diesem Hintergrund sind stets beide Wirkrichtungen zu beachten: Verbesserungen der Geschlechterverhältnisse durch geschlechtergerechte Klimapolitik sowie Verbesserung der Klimapolitik durch Gleichstellungsorientierung.

Darüber hinaus sind neben dem Geschlecht weitere relevante Kategorien in den Blick zu nehmen, die nicht unabhängig voneinander bestehen, sondern sich gegenseitig verstärken können. Angehörige eines Geschlechtes sind keine homogene Gruppe; sie unterscheiden sich u. a. nach Alter, Bildung, sozialer Lage, Wohnort und ethnischer Herkunft.

3.1 Versorgungsökonomie, Sorgearbeit, Reproduktionsarbeit

Versorgungsökonomie, Sorge- und Reproduktionsarbeit sind geprägt durch gesellschaftliche Werte und institutionelle Voraussetzungen, die (unbezahlte) Sorgearbeit

als private Aufgabe verstehen und Frauen die Verantwortung dafür zuschreiben mit der Folge eines erheblichen Gender Care Gap. Er hemmt die Erwerbstätigkeit von Frauen und hat entscheidende Auswirkungen auf ihre Einkommen im Lebensverlauf. Klimaschutz- und Anpassungsmaßnahmen wirken sich auf Alltagsroutinen aus und müssen gendersensibel gestaltet sein, um eine Feminisierung der Umwelt- und Klimaverantwortung zu vermeiden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Bund, Länder und Kommunen auf,

- dafür Sorge zu tragen, dass die Umsetzung der Energie- und Mobilitätswende nicht zu Mehrarbeit im Haushalt oder höherem Aufwand für Sorgende führen, damit die entsprechenden Vorgaben nicht zulasten von Frauen gehen und den Gender Care Gap vergrößern.
- Energiekosten und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz von Haushalten und Wohnungen so zu steuern, dass sie vor allem Familien und Frauen in prekären Einkommensverhältnissen, insbesondere Rentnerinnen und Alleinerziehende, nicht überlasten.

3.2 Erwerbsökonomie

In der Erwerbsökonomie bewirken gesellschaftliche Normen und politische Rahmenbedingungen geschlechterspezifische Unterschiede in der Teilhabe am Erwerbsleben, insbesondere in Bezug auf Erwerbsbeteiligung, Ausbildung, Berufswahl, Aufstiegschancen sowie Entlohnung – mit gravierenden Folgen für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen. Klimapoliti-

sche Maßnahmen müssen daher die unterschiedlichen Aspekte dieser strukturellen Benachteiligung berücksichtigen, um zu deren Überwindung beizutragen statt sie zu verschärfen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,

- die Beschäftigungseffekte der Kohlenstoffreduzierung in der Wirtschaft geschlechterspezifisch aufzuschlüsseln sowie mit zielgruppengerechten Maßnahmen für die Betroffenen und unter Einbindung der Sozialpartner*innen gegenzusteuern, vor allem im Sinne einer Unterstützung zur Qualifizierung für andere gleich- oder höherwertige Tätigkeiten.
- geschlechtersensibel zu untersuchen, wie sich der Wegfall oder die Veränderung von Unternehmenstätigkeiten in der Region auswirken, also welche Effekte sich für Kaufkraft, regionale Beschäftigungsstruktur und für das betroffene Gemeinwesen ergeben.
- ihre Bemühungen zur Steigerung der Teilhabe von Frauen an zukunftsfähigen akademischen und nichtakademischen MINT-Berufen zu verstärken und Frauen zu ermutigen, technisch orientierte Berufe zu wählen, um ihnen insbesondere infolge der Energie- und Mobilitätswende neue Chancen zu eröffnen. Dabei bietet der Ausbau hin zu Ganztagschulen die Gelegenheit, die Auseinandersetzung mit der Vielfalt der (beruflichen) Chancen im MINT-Bereich voranzutreiben. Darüber hinaus bedarf es neben der Ansprache (junger) Frauen überzeugender Anreize für Initiativen von Unternehmen.

- Investitionshilfen für Unternehmen zum klimagerechten Umbau mit Vorgaben zu Tariftreue, zur Einhaltung der Mitbestimmung und zur Förderung der Gleichstellung auf betrieblicher Ebene zu verknüpfen.
- Konsumanreize zur Unterstützung der Wirtschaft im Zuge der Umstellung auf kohlenstofffreie Verfahren auf ihre gleichstellungspolitischen Effekte zu prüfen und geschlechtergerecht auszurichten.
- den positiven Zusammenhang zwischen der Beteiligung von Frauen in Leitungsfunktionen und einer nachhaltigen Unternehmensführung herauszustellen und den Geltungsbereich bestehender Quotenregelungen für Frauen in Führungsfunktionen auszudehnen.

3.3 Öffentliche Infrastruktur und Ressourcen

Der Zugang zu öffentlichen Räumen und Leistungen der Daseinsvorsorge sowie zu Ressourcen hat direkten Einfluss auf die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, die Teilhabe am öffentlichen Leben sowie auf die physische und psychische Gesundheit. Insbesondere Mobilität wird geprägt durch vorhandene sozialräumliche Strukturen (wie Arbeits- und Wohnungsmarkt, Verkehrssystem), die in Kombination mit der Zuschreibung von Geschlechterrollen wiederum Verhandlungsspielräume in Partnerschaften erweitern oder einschränken. Bei der klimapolitischen Umgestaltung der (öffentlichen) Infrastruktur und Mobilität muss die Geschlechterperspektive sowohl auf der Struktur- als auch auf der Prozess- und der inhaltlichen Ebene Eingang in die Raum- und Stadtplanung finden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Bund, Länder und Kommunen auf,

- die politischen Rahmenbedingungen für eine nachhaltige und geschlechtergerechte Stadtentwicklung und eine Neugestaltung der Mobilität zu schaffen.
 - das emissionsärmere Verkehrsverhalten von Frauen als Vorbild für nachhaltige Mobilitätsmuster durch eine ÖPNV/SPNV-Infrastruktur zu unterstützen, die in gleichem Maße auf die Bedarfe der (unbezahlten) Sorgearbeit wie auf die Erfordernisse der (bezahlten) Erwerbsarbeit eingeht. Dazu gehören qualitativ gute Angebote in Bezug auf Netze, Haltestellen, Verknüpfungen und Taktzeiten genauso wie bezahlbare Tarife.
 - die konsequente Erschließung ländlicher Räume durch ein gutes öffentliches Verkehrsangebot, mit dem alle Wege und Fahrtzwecke so abgedeckt werden, dass Besitz und Nutzung eines eigenen PKW nicht Voraussetzung für Mobilität und damit für Erwerbstätigkeit sind.
 - eine umfassende Investitionsoffensive für den öffentlichen Nahverkehr zu starten.
 - öffentliche Co-Working-Spaces anzubieten, gerade um in Mittelstädten oder im ländlichen Raum wohnortnahes gemeinsames Arbeiten als Alternative zum Homeoffice zu ermöglichen, das Pendeln in die Ballungszentren zu reduzieren und Erwerbstätigkeit zu erleichtern.
 - mit neuen Angebotsstrukturen auf das verstärkte Arbeiten im Homeoffice zu reagieren, damit es für Beschäftigte attraktiv wird, eine langfristige Bindung an den ÖPNV/SPNV einzugehen.
- für Schüler*innen, Auszubildende und Studierende sowie Eltern im Elterngeldbezug mindestens im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes die kostenfreie Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs zu ermöglichen. Ein weiterer Schritt sind kostengünstige und einfach zu nutzende Tickets wie sogenannte 1-Euro- bzw. 365-Euro-Tickets, insbesondere für Auszubildende, Alleinerziehende und Senior*innen. Langfristig soll die Nutzung des ÖPNV/SPNV kostenlos werden. Um mehr Menschen zum Umstieg auf Bahn und Bus zu bewegen, muss jedoch zuerst das Angebot flächendeckend und nutzer*innenfreundlich ausgebaut werden. Wichtige Voraussetzungen dafür sind Investitionen in Infrastruktur, Fahrzeuge und Personal, bundesweite Mindestqualitäts- und Sicherheitsstandards sowie eine Vereinfachung des Tarifsystems.
 - die Förderung der emissionsarmen Mobilität in mindestens ebensolchem Maße auf die Ausstattung des ÖPNV/SPNV und anderer Verkehrsmittel (z.B. E-Bikes) auszurichten wie auf den sozial und ökologisch problematischen Individualverkehr.
 - den motorisierten Individualverkehr in ein Verkehrskonzept sinnvoll zu integrieren, indem er überwiegend für solche Fahrtzwecke genutzt wird, die auch längerfristig nicht mit öffentlichen oder nichtmotorisierten Verkehrsmitteln erfüllt werden können. Die Steuerung der Verkehrsmittelnutzung sollte sich vorrangig an den

Bedarfen von Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit orientieren statt an der individuellen finanziellen Leistungskraft.

- der Fahrradinfrastruktur die gleiche Bedeutung beizumessen und entsprechende Förderung zukommen zu lassen wie der E-Mobilität und dem ÖPNV/SPNV.
- das kommunale Wegenetz fußgängerfreundlich auszubauen und zu gestalten, indem Gehsteige verbreitert, Bordsteinkanten barrierefrei abgesenkt, sichere Fußgängerüberwege an Straßen geschaffen und Fußgänger*innen nicht in Unterführungen abgedrängt werden.
- den Ausbau des Schienenfernverkehrsangebots zu fördern, da zu einer guten Daseinsvorsorge neben ÖPNV/SPNV auch ausreichend Fernverkehrsverbindungen gehören, die emissionsarme Mobilität insbesondere für Frauen und Familien innerhalb Deutschlands und Europas ermöglichen.
- den Güterverkehr verstärkt auf die Schiene zu verlagern. Dadurch würden nicht nur breitere Spielräume für eine geschlechtergerechte und sichere Verkehrs- und Stadtentwicklung, insbesondere auch für Familien in Ballungsräumen (z. B. für ÖPNV/SPNV, Spielplätze oder Fahrradwege), geschaffen, sondern auch ein Beitrag geleistet, um die Klimaziele zu erreichen.

3.4 Gestaltungsmacht

Die Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen hinterfragt immer auch gesellschaftliche (Macht)Verhältnisse, deren Gestaltungsmacht derzeit noch mehrheitlich in den Händen von Männern liegt. Das gilt insbesondere für Führungspositionen in der Wirtschaft, aber auch für Entscheidungspositionen in der Politik, insbesondere auf der kommunalen Ebene. Viel zu häufig ignoriert auch die Forschung die Geschlechterperspektive und stellt Männer als Maßstab nicht in Frage. Auch unternehmerische Entscheidungen und gesetzliche Rahmenbedingungen sind noch immer am Mann als Maßstab ausgerichtet.

Dem Klimawandel wird im Wesentlichen mittels technologischer Innovationen begegnet. Die Senkung des Energieverbrauchs rückt dabei häufig in den Hintergrund. Energieeinsparungen in einzelnen Bereichen werden sogar häufig dadurch wieder zunichtegemacht, dass Verbraucherinnen und Verbraucher heute mehr stromverbrauchende Endprodukte besitzen und nutzen. Statt konsequenter politischer Vorgaben für mehr Klimaschutz wird mit Verweis auf die souveräne Kaufentscheidung von Verbraucherinnen und Verbrauchern die Bewältigung des Klimawandels in vielen Bereichen quasi privatisiert. Angesichts der globalen Herausforderungen sind politische Vorgaben notwendig, nicht individuelle Bereitschaft.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,

- anzuerkennen, dass mehr Frauen in Führung und eine funktionierende Mitbestimmung wichtige Voraussetzungen für nachhaltiges Wirtschaften sind, und durch gesetzgeberische

Maßnahmen beide Elemente konsequent zu stärken.

- die Schließung der Entgeltlücke und die gleichberechtigte Arbeitsmarktpartizipation von Frauen voranzutreiben, um einerseits Frauen als Verbraucherinnen zu stärken und andererseits durch eine Angleichung der Löhne zwischen den Geschlechtern die ökonomische Basis für den technologischen Wandel und klimagerechten Konsum zu schaffen.
- gemeinsam mit Wissenschaft, Sozialpartner*innen und Zivilgesellschaft Konzepte zu entwickeln, wie der Umwelt- und Klimaschutz auf verbindlichem Weg gestärkt, Fehlentwicklungen entgegengewirkt und dem gesamten Prozess eine gerechte Finanzierungsstruktur zugrunde gelegt werden kann. Dabei ist die paritätische Beteiligung von Frauen sicherzustellen und die Geschlechterperspektive konsequent und verbindlich zu beachten.

4. Nachhaltig wirtschaften – für Klima und Gleichstellung!

Unter dem Titel „Jenseits des Wachstums – Auf dem Weg zu einem neuen ökonomischen Ansatz“ legte eine Expertenkommission der OECD 2020 eine Expertise vor, die vier vorrangige Ziele der Wirtschaftspolitik definiert: ökologische Nachhaltigkeit, Verringerung der Ungleichheit, Steigerung des Wohlbefindens und Widerstandskraft des Systems – und forderte eine neue Wirtschaftsstruktur ein, um diese Ziele zu erreichen.

Aus ihrer Sicht ist eine Analyse von Wirtschaftsergebnissen ohne Auswertung der geschlechterbezogenen Dimensionen unvollständig. Es ist an der Zeit, den Wirtschaftsbegriff zu erweitern und neben der Erwerbsökonomie auch die Versorgungsökonomie zu erfassen, mindestens aber – nach über 25 Jahren – die Forderung der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1995 umzusetzen: parallel zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) in jedem Jahr auch die versorgungsökonomischen Leistungen amtlich auszuweisen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern,

- die soziale Marktwirtschaft zu einer ökologisch-sozialen Marktwirtschaft unter gleichberechtigter Teilhabe von Frauen weiterzuentwickeln und dabei die Idee einer Kreislaufwirtschaft in den Mittelpunkt zu stellen, die nachhaltiges Wirtschaften mit Geschlechtergerechtigkeit genauso verbindet wie mit Guter Arbeit. Dabei ist externes Wissen mit einzubeziehen.
- die Berechnungsgrundlage des Bruttoinlandsproduktes zu erweitern und auch Leistungen der Versorgungsökonomie zu berücksichtigen.

5. Klimapolitisches Engagement (junger) Frauen einbinden!

Wir unterstützen die maßgeblich von jungen Frauen geprägte Klimabewegung. Klimapolitische Ziele können nur in einem breiten gesellschaftlichen Konsens erreicht werden. Es ist unerlässlich, bei allen Entwicklungen die Situation ökonomisch weniger Privilegierter mitzudenken und in den Prozess zu integrieren. Auch die berechtigten Sorgen der Beschäftigten in den betroffenen Branchen müssen ernst genommen und alternative Erwerbsmöglichkeiten eröffnet werden. Dabei ist entscheidend, dass neue Erwerbsmöglichkeiten in jedem Fall auch gute und geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen aufweisen. Darüber hinaus muss das Erfahrungswissen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Umbau der Wirtschaft genutzt und durch eine starke Mitbestimmung auf allen Ebenen eingebracht werden.

Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf,

- mit Klimaaktivist*innen im Austausch zu bleiben, um gemeinsam Wege zu finden, die Fragen des Klimaschutzes und des sozialen Ausgleichs in einem Kontext zu denken – und dabei auch die Geschlechtergerechtigkeit als wichtiges Element des Wandels zu integrieren.
- sich klar und deutlich als Garant für demokratisch organisierte Wirtschafts- und Verwaltungsstrukturen zu positionieren, die bei der Bewältigung der großen klimapolitischen Herausforderungen niemanden zurücklassen, und so für die Zustimmung zu notwendigen Veränderungen zu werben, damit sie von weiten Teilen der Gesellschaft mitgetragen werden und die Demokratie stärken.



III. Unser Anspruch: Die Krise global überwinden, Zukunft solidarisch gestalten!

Selbst vor dem Hintergrund der Pandemie und ihren Auswirkungen beachten Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft viel zu selten die besondere Rolle und die besondere Betroffenheit von Frauen und Mädchen in politischen Debatten, Initiativen und Vorhaben zur Vermeidung wirtschaftsbezogener Menschenrechtsverletzungen, obwohl gerade die letzten beiden Jahre die Prekariisierung der Lebensverhältnisse von Frauen weltweit weiter vorangetrieben haben.

Doch gerade jetzt muss global gehandelt werden! Die Produktionsländer am Ende der Lieferkette geraten weiter ins Hintertreffen, wenn die abnehmenden Länder ihre Standards einseitig anheben, ohne die Lieferländer mit due diligence-Auflagen (Sorgfaltspflichten für die Auftraggeber*innen) zu unterstützen.

Um die Gleichstellung von Frauen weltweit zu verbessern, müssen politische Maßnahmen auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene die strukturelle Benachteiligung von Frauen in globalen Wertschöpfungsketten adressieren. Um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern und die faire Verteilung von Zeit, Geld und Macht zu erreichen, bedarf es einer Arbeitswelt mit Tarif- und Mindestlöhnen, sozialer Absicherung sowie fairen Arbeitsbedingungen weltweit. Es bedarf darüber hinaus einer grundsätzlichen Ausrichtung der Politik auf den Abbau von Diskriminierungen. Die Aktivitäten von

Staaten und Unternehmen müssen einen tatsächlichen strukturellen Wandel zur Verwirklichung der Rechte von Frauen einleiten.

1. Lieferketten wirksam und geschlechtergerecht gestalten!

Ein wirksames Lieferkettengesetz, wie es der DGB gemeinsam mit anderen Verbänden und Organisationen fordert, trägt dazu bei, dass Unternehmen Menschenrechte achten, Umweltzerstörung vermeiden – und die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Blick nehmen. Umso dringlicher ist ein geschlechtergerechtes Lieferkettengesetz, das die Unternehmen zu einer geschlechtergerechten Umsetzung ihrer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfalt verpflichtet.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,

- **das Lieferkettengesetz geschlechtergerecht weiterzuentwickeln: Es muss gewährleisten, dass in allen Bereichen**

geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt und Unternehmen auf die Umsetzung der ILO-Übereinkommen Nr. 100, 111 und 190 verpflichtet werden.

- die in der UN-Frauenrechtskonvention genannten Rechte zu achten und sich in Grundsatzserklärungen zu diesen zu bekennen.
- bei Risiko- und Folgeabschätzungen geschlechtersensibel vorzugehen und das Risiko von Mehrfachdiskriminierung wie von geschlechtsspezifischer Gewalt zu berücksichtigen. Darüber hinaus müssen die besonderen gesundheitlichen Herausforderungen für Frauen und Mädchen sowie deren besondere Risiken innerhalb des informellen Sektors und aufgrund weltweiter Ungleichheiten bei der Sorgearbeit beachtet werden.
- sich für eine ideelle und finanzielle Anerkennung und eine faire Verteilung von Sorgearbeit weltweit einzusetzen, strukturellen Ungleichheiten mittels Gesetzgebung entgegenzusteuern und faire Rahmenbedingungen weltweit zu fördern.
- die Stelle einer/s Beauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte einzurichten, die/der das Thema der Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten besonders in ihrer/seiner Arbeit berücksichtigt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Arbeitgeber*innen weltweit auf,

- Beschäftigte am Arbeitsplatz vor geschlechtsbasierter Gewalt zu schützen und Opfern von sexueller

Gewalt Zugang zu medizinischer und psychologischer Versorgung zu gewährleisten, Informationen über ihre Rechte und Rechtsberatung zur Verfügung zu stellen sowie im Falle von Mitverantwortung Prozesskosten zu übernehmen und sich an Entschädigungszahlungen zu beteiligen und ihren Geschäftspartner*innen gleiche Vorkehrungen abzuverlangen.

- sexuelle und reproduktive Rechte und Gesundheit ihrer Beschäftigten als Aspekt des Arbeitsschutzes anzuerkennen und umfassender zu berücksichtigen.
- die Gewerkschaftsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen insbesondere auch von Arbeitnehmerinnen als universale Menschenrechte nicht zu beschränken und zu behindern sowie sichere Beschwerdemechanismen zu entwickeln, die allen Beschäftigten repressionsfrei zur Verfügung stehen.
- bei ihren Geschäftspartner*innen auf familienbewusste Arbeitsbedingungen, Entgeltgleichheit und existenzsichernde Löhne sowie eine gerechte Teilhabe an sozialen Sicherungssystemen hinzuwirken.
- die Wirksamkeit ihrer Maßnahmen anhand von geschlechtsspezifisch erhobenen Daten in Absprache mit betroffenen Frauen, Frauenorganisationen und Expert*innen zu evaluieren.

2. Mehr staatliche Investitionen in geschlechtergerechte Ausgestaltung des Care-Sektors, öffentliche Gesundheitsversorgung und umfassenden Gesundheitsschutz!

Gerade im Bereich der Pflege potenzieren sich die Auswirkungen der Pandemie und machen deutlich, dass mehr staatliche Investitionen in den Care-Sektor, in dem das Pflegepersonal überlastet ist und der große Lücken in der Ausstattung nicht mehr verbergen kann, längst überfällig sind. Daher gehören Arbeits- und Gesundheitsschutz endlich ganz oben auf die politische Agenda. Die Arbeitsschutzstandards der Internationalen Arbeitsorganisation müssen sofort zu Kernarbeitsnormen werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,

- das politische Anliegen der internationalen Gewerkschaftsbewegung zu unterstützen, bestehende ILO-Konventionen und Empfehlungen für Arbeits- und Gesundheitsschutz in eine ILO-Kernarbeitsnorm zu überführen: Eine Roadmap ist bereits vom ILO Verwaltungsrat verfasst worden, wird jedoch von Arbeitgeber*innen und einigen Regierungen blockiert.

Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB Bundesvorstand auf, sich einzusetzen

- für eine soziale Absicherung aller Arbeitnehmer*innen weltweit, die auch dem Risiko einer Infektion während einer Pandemie gerecht wird und bezahlte Auszeiten ermöglicht, um Erwerbstätige besser vor Armut und existenzieller Not zu schützen und gleichzeitig eine Weiterverbreitung von Krankheitserregern zu unterbinden.
- für mehr Investitionen in den Care-Sektor, um Arbeitsbedingungen in der Pflege und Betreuung weltweit durch mehr Arbeitsplätze, gerechte Entlohnung sowie eine qualitativ gute Ausstattung des Personals und der Einrichtungen zu verbessern.
- für die Überführung von informeller Arbeit in formelle Arbeit.
- für einen geschlechtergerechten Zugang zu öffentlicher Gesundheitsversorgung inklusive Gesundheitsberatungsleistungen weltweit.

DGB-Beschluss A002

WANDEL IST WEIBLICH

Die Geschlechterperspektive in der Transformation verankern!