

## Anträge

### Inhaltsverzeichnis

#### L - Leitantrag

L001 WANDEL IST WEIBLICH

10

## A - Gute Arbeit für Frauen

A001	Ausbau individueller und kollektiver Beteiligungsrechte bei der Veränderung von Arbeitsorganisation und von Arbeitsinhalten infolge Technikeinsatz	33
A003	Orts- und zeitflexibles Arbeiten als neue Arbeitsform braucht starke Regeln	34
A005	Den Worten endlich Taten folgen lassen – die Aufwertung der frauendominierten Berufe durch ein einheitliches, diskriminierungsfreies und zeitgemäßes Entgeltsystem voranbringen	36
A006	Muster für ein diskriminierungsfreies und zeitgemäßes Entgeltsystem	38
A007	Kurzarbeit geschlechtergerecht weiterentwickeln	39
A008	Einsatz für Pflegekräfte	40
A009	Feministische Zeitpolitik der Gewerkschaften: Unbezahlte Sorgearbeit umverteilen, lebensphasenorientierte Zeitpolitik vorantreiben	41
A010	Frauen fördern – auf allen Ebenen	46
A011	Mitbestimmung voranbringen: Gleichstellung im Betrieb durch Stärkung des Betriebsrats herstellen	48
A012	Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in Arbeitsschutz integrieren	51
A013	Sicherstellung der Wirksamkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	56

## **B - Familien- und Sozialpolitik**

B001	Sorge- und Hausarbeit umverteilen – Partnerschaftlichkeit stärken!	57
B002	Elterngeld	60
B003	Dauerhafte Erhöhung der Kinderkrankentage (angeknüpft an die Regelung zur Corona-Pandemie)	61
B005	Zugehörige	62
B006	Menschen, die füreinander Sorge tragen, als Personenkreis in Gesetzen, Vereinbarungen und in der Tarifarbeit einbeziehen	63
B007	Wohnraumbemessungsgrenzen und Leistungen für Transferbezieher*innen	64

## **C - Finanz- und Steuerpolitik**

- |      |  |    |
|------|--|----|
| C001 | Geschlechtergerechte Evaluation der Corona-Hilfsmaßnahmen  | 65 |
| C003 | Für eine gerechte „Home-Office“-Pauschale“ – „für faire Bedingungen für "Home-Office"-Arbeitnehmer*innen | 67 |

## **D - Gesundheit und Pflege**

D001	Gender und Gesundheit	68
D002	Eine Gesundheitsplanung für die Zukunft	69
D003	Novellierung des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes (PpSG)	71
D005	Novellierung des Pflegezeitgesetzes und des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes	72

## **E - Bekämpfung von Gewalt an Frauen**

E001	Häusliche Gewalt bekämpfen	73
E002	Digitaler Gewalt gegen Frauen entgegenzutreten und diese verhindern	75
E003	Maßnahmen für diskriminierungs- und sexualisierungsfreies Verhalten am Arbeitsplatz	76

## **G - Gesellschaftspolitik**

G001	Rollenstereotype sichtbar machen und wirksam bekämpfen!	77
G002	Verbot von sexistischer und geschlechterdiskriminierender Werbung	79
G003	Bildung gegen antifeministische Positionen	80
G005	Preis für die Stärkung und Förderung der Gleichstellung der Geschlechter	81
G006	Die Stadt für alle muss geschlechtergerecht, kinderfreundlich und inklusiv sein	82
G007	Mietreform - bezahlbarer Wohnraum – bezahlbare Mieten für ALLE	83
G008	Schwangerschaftsabbrüche entkriminalisieren!	85

## **O - Organisationspolitik**

0001	Frauen im DGB stärken	87
0002	Teilhabe und Partizipation von Menschen mit Migrationsgeschichte fördern	90
0003	Barrierefreiheit beim DGB	91
0004	Den neuen Schwung der Frauenbewegung nutzen	92
0005	Gewerkschaftliche Bildung	93



## I - Initiativanträge

I001	Resolution: Aufbruch in ein Jahrzehnt der Gleichstellung	94
I002	#HAENDEWEG von der Bahn - Keine Trennung von Netz und Betrieb	96
I003	Resolution der 20. Ordentlichen DGB-Bundesfrauenkonferenz zu den Tarifverhandlungen der Länder für den öffentlichen Dienst	97
I004	Solidarität mit den Frauen in Afghanistan	99
I005	Solidaritätserklärung mit unseren italienischen Gewerkschaftskolleg*innen	100

## Antrag L001: WANDEL IST WEIBLICH

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L - Leitantrag

1 Die Arbeitswelt ist in Bewegung. Technologische, ökonomische und ökologische  
2 Veränderungen treiben den sozialen und gesellschaftlichen Wandel. Unter dem Begriff  
3 der Transformation werden Prozesse fundamentaler Umgestaltung diskutiert.  
4 Die Digitalisierung ermöglicht neue Formen der flexiblen Arbeitsgestaltung. Die  
5 globalisierte Arbeitswelt wirft neue Fragen zu Wettbewerb und Lieferketten in  
6 Produktion und Dienstleistung auf. Der Klimawandel und seine Bewältigung verändern  
7 langfristig Branchen, Arbeitsverhältnisse und Lebenssituationen. Diese Veränderungen  
8 lassen sich als Verunsicherung wahrnehmen, aber auch als Chance für die  
9 Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung.  
10 Die Corona-Krise verstärkt geschlechtsspezifische Ungleichheiten: Noch immer tragen  
11 Frauen die Hauptlast der unbezahlten Sorgearbeit und verkürzen dafür ihre  
12 Erwerbsarbeit mit schwerwiegenden Folgen für ihre eigenständige Existenzsicherung.  
13 Eine konsequente und in sich schlüssige Gleichstellungspolitik ist wichtiger denn je,  
14 um die Gesellschaft krisensicher und zukunftsfähig zu gestalten. Der Wandel in der  
15 Arbeitswelt bietet die Gelegenheit, gleiche Verwirklichungschancen für Männer und  
16 Frauen zu eröffnen. Frauen leisten viel – in der Entwicklung technischer  
17 Innovationen, der Bewältigung ökologischer Herausforderungen und in der globalen  
18 Krisenpolitik. Geschlechtergerecht wird die Zukunft erst, wenn Zeit, Geld und Macht  
19 fair verteilt sind. Das ist unser Ziel!  
20 Frauen haben Anspruch darauf, von den tiefgreifenden Veränderungen zu profitieren.  
21 Sie haben Anspruch auf eine gerechte Gestaltung des Wandels. Es ist an der Zeit:  
22 Wandel ist weiblich!

### 23 **Leitbild gewerkschaftlicher Gleichstellungspolitik**

24 Gewerkschaften sind das Sprachrohr für die Interessen der Arbeitnehmer\*innen. Sie  
25 stehen für eine solidarische, gerechte und vielfältige Gesellschaft. Sie treten für  
26 Gleichstellung in der Arbeitswelt ein und gestalten deren Wandel aktiv mit. Sie gehen  
27 gegen jede Form von Diskriminierung vor, gleichgültig ob jemand aufgrund des  
28 Geschlechts oder rassistischer Zuschreibungen, der ethnischen Herkunft, der Religion,  
29 der Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder  
30 des sozialen Status benachteiligt wird.

31 Mit mehr als zwei Millionen weiblichen Mitgliedern sind die Gewerkschaften im DGB die  
32 größte Interessenvertretung erwerbstätiger Frauen in Deutschland. Sie treten nicht  
33 nur für gleiche Bildungschancen und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am  
34 Erwerbsleben ein, sondern auch für die faire Verteilung von Sorgearbeit zwischen den

35 Geschlechtern mit dem Ziel, allen die gleichen Chancen auf ein selbstbestimmtes Leben  
36 in wirtschaftlicher Unabhängigkeit und frei von Gewalt zu garantieren.

37 Im Interesse von Frauen orientiert sich die Gestaltungsmacht von Gewerkschaften auf  
38 allen politischen und gesellschaftlichen Ebenen an diesem Ziel. Gewerkschaften sind  
39 im ständigen Dialog mit Entscheidungsträger\*innen aus Politik, Wirtschaft und  
40 Wissenschaft. Sie leisten Überzeugungsarbeit im Kampf für die tatsächliche  
41 Gleichstellung von Frauen und Männern, die im Grundgesetz verankert ist. Sie  
42 schmieden Bündnisse mit Gleichgesinnten und gewinnen neue Mitstreiter\*innen.

43 Gewerkschaftliche Gleichstellungspolitik ist ressortübergreifend und berücksichtigt  
44 die Verschränkung verschiedener Benachteiligungen. Gewerkschaftlicher  
45 Gestaltungswille nimmt die vielfältigen Lebenssituationen und Bedürfnisse  
46 erwerbstätiger Frauen in den Blick. Der Erfolg gewerkschaftlicher Durchsetzungskraft  
47 beruht auf Zusammenhalt und Solidarität.

#### 48 **Den Wandel für Gleichstellung nutzen**

49 Die Corona-Pandemie zeigt, dass gleichstellungspolitische Erfolge nicht krisenfest  
50 sind; sie bietet aber zugleich die Gelegenheit, strukturelle Ungleichheiten zu  
51 schleifen. Die Digitalisierung des Arbeitsmarktes droht zum Einfallstor für neue  
52 Benachteiligungen zu werden, kann aber ebenso gut die Vereinbarkeit von Sorge- und  
53 Erwerbsarbeit begünstigen und neue berufliche Perspektiven für Frauen eröffnen. Die  
54 Globalisierung verstärkt zwar die Ungleichheiten zwischen dem globalen Norden und dem  
55 globalen Süden, verbindet aber im selben Moment Beschäftigte weltweit. Der  
56 Klimawandel erfordert eine grundlegende Veränderung unserer Lebens- und Arbeitsweise  
57 (insbesondere unserer Mobilität), zugleich nötigt seine Bewältigung den Menschen  
58 einen neuen Blick auf Erwerbs- und Versorgungsökonomie ab.

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

64

#### 65 **I. Folgen der Corona-Pandemie für das Verhältnis der Geschlechter:**

##### 66 **Strukturelle Benachteiligungen überwinden! Chancen für Gleichstellung nutzen!**

67 Von den Auswirkungen der Corona-Pandemie sind Bevölkerungsteile, Branchen,  
68 Berufsgruppen unterschiedlich betroffen. Die Krise hat die Tätigkeiten in sozialen  
69 und personenbezogenen Dienstleistungen, im Gesundheitswesen, in der  
70 Lebensmittelproduktion und -versorgung, in Betreuung und Bildung, im Reinigungssektor  
71 sichtbar und deren Bedeutung für Gesellschaft und Wirtschaft bewusst(er) gemacht. Sie  
72 hat den Blick der Politik und einer breiteren Öffentlichkeit stärker auf die  
73 unsichtbare, unbezahlte Sorgearbeit und die strukturellen Verwerfungen in den  
74 Geschlechterverhältnissen gelenkt. Dies muss auch in konkretes, zukunftsgerichtetes

75 politisches Handeln münden.

76 Die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung ist hierfür ein wichtiges  
77 Instrument, wenn sie – als Querschnittsaufgabe im Regierungshandeln verankert –  
78 konsequent umgesetzt wird und dafür sorgt, dass politische Maßnahmen zielgerichtet  
79 und widerspruchsfrei ineinandergreifen.

80

81 **1. Erwerbstätige Frauen sichern die Daseinsvorsorge:**

82 **Systemrelevante Berufe aufwerten!**

83 Frauen arbeiten oftmals unter schlechten Bedingungen und haben niedrige Einkommen,  
84 weil die von ihnen dominierten Branchen geprägt sind von schwacher Tarifbindung,  
85 Niedriglöhnen und einem hohen Maß an (unfreiwilliger) Teilzeit. Die Pandemie hat die  
86 Situation der Beschäftigten in den sozialen und personenbezogenen Dienstleistungen  
87 verschärft: Neben der Sorge um die Existenz nehmen die Belastungen und die  
88 gesundheitlichen Risiken bei der Arbeit insbesondere durch häufige und direkte  
89 Kontakte mit Menschen zu.

90 Der Wert systemrelevanter Dienstleistungen für die Gesellschaft ist in der Krise  
91 augenfällig geworden: Sie sind unverzichtbar!

92 Sogenannte Coronaprämien in einzelnen systemrelevanten Bereichen bringen zwar  
93 Wertschätzung zum Ausdruck, dem gesellschaftlichen Wert der Arbeit werden sie aber  
94 nicht gerecht. Vielmehr muss sich die anfängliche Welle der Sympathie in  
95 strukturellen und nachhaltigen Verbesserungen für die Beschäftigten niederschlagen,  
96 in fairen Arbeitsbedingungen und in höheren Einkommen. Für die eigenständige  
97 Existenzsicherung von Frauen würde damit ein wesentlicher Beitrag geleistet werden.

98 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern Bund, Länder und Kommunen auf,**  
99 **soziale und personenbezogene Dienstleistungen gesellschaftlich und finanziell**  
100 **aufzuwerten, u. a. durch**

- 101 • eine Investitionsoffensive im Bereich sozialer und personenbezogener  
102 Dienstleistungen sowie der Bildung, die eine Strategie beinhaltet, dem  
103 Fachkräftemangel in frauendominierten Berufsfeldern entschieden  
104 entgegenzutreten.
- 105 • die Verpflichtung von Unternehmen und Leistungserbringern auf tarifgebundene  
106 Vergütung, sofern sie überwiegend durch die öffentliche Hand finanziert werden  
107 oder ihre Leistungen mit Sozialversicherungsträgern abrechnen.
- 108 • Abschaffung der Arbeitsrechtssetzung Arbeitsrechtlicher Kommissionen („Dritter  
109 Weg“) sowie durch gleiche Rechte und von autonomen Tarifpartner\*innen  
110 ausgehandelte Tarifverträge für Beschäftigte bei kirchlichen Trägern.
- 111 • eine aufgaben- und anforderungsorientierte, ausreichende Personalbemessung,  
112 damit sowohl die Gesundheit der Beschäftigten als auch die Qualität der Arbeit  
113 sichergestellt sind.
- 114 • eine kostenfreie Ausbildung mit Ausbildungsvergütung, den Ausbau vollzeit(-

115 naher) Arbeitsplätze mit einer dem Ausbildungsniveau entsprechenden Vergütung  
116 sowie Weiterbildungsangebote zur Aufstiegsförderung.

117

118 **2. Frauen tragen die Hauptlast der unbezahlten Sorgearbeit:**

119 **Gleichgewicht zwischen unbezahlter und bezahlter Arbeit herstellen!**

120 Den größten Teil der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit verrichten Frauen. Dafür  
121 wenden sie auch „in normalen Zeiten“ im Schnitt mehr als anderthalbmal so viel Zeit  
122 auf wie Männer: 87 Minuten täglich. Diese ungleiche Verteilung der unbezahlten  
123 Sorgearbeit drückt sich in der Sorgelücke aus. Der Gender Care Gap beträgt rund  
124 52 Prozent.

125 Die traditionelle Arbeitsteilung hat sich während der Pandemie auch über einen  
126 Zeitraum von mehreren Monaten in Paarhaushalten mit Kindern insgesamt nur wenig  
127 verändert. In den meisten Fällen wurde der überwiegende Teil der zusätzlich  
128 anfallenden Sorgearbeit von Frauen übernommen. Dies birgt neben den finanziellen und  
129 psychischen Belastungen das Risiko, dauerhaft in tradierte Rollenstereotype zu  
130 verfallen: Der Mann geht seinem Beruf nach, die Frau kümmert sich um Haushalt, Kinder  
131 sowie die Versorgung der Alten, Kranken und Pflegebedürftigen und stellt ihren Beruf  
132 hintenan. Die finanziellen und sozialen Folgen tragen in der Regel die Frauen.

133 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern den Bundesgesetzgeber auf,**

134 • die gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass  
135 Menschen ungeachtet ihres Geschlechts in gleichem Maße am Erwerbsleben teilhaben  
136 und gesellschaftlich notwendige Reproduktionsarbeit übernehmen.

137 • den rechtlichen Rahmen (u. a. durch zielorientierte Regelungen im  
138 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie in den Pflegegesetzen) so  
139 anzupassen, dass sich alle Menschen bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Sorge- und  
140 Hausarbeit partnerschaftlich, gerecht und fair aufteilen und sich dies auch  
141 finanziell leisten können.

142 • die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und  
143 pflegende Angehörige umzusetzen und die Vaterschaftsfreistellung von zehn Tagen  
144 rund um die Geburt gesetzlich zu verankern.

145

146 **3. Individuelle Risiken sind ungleich verteilt:**

147 **Strukturelle Rahmenbedingungen für die eigenständige Existenzsicherung von**  
148 **Frauen stärken!**

149 Zwischen dem Erwerbsarbeitsvolumen von Männern und Frauen besteht eine erhebliche  
150 Lücke. Diese Arbeitszeitlücke, der Gender Time Gap beträgt durchschnittlich 8,2  
151 Stunden pro Woche.

152 Die Arbeitszeitlücke entwickelte sich im Verlauf der Pandemie dynamisch und mit  
153 deutlichen Unterschieden zwischen Personen mit Kindern und solchen ohne: Frauen  
154 reduzieren ihre Arbeitszeit häufiger aus familiären Gründen, während Männer häufiger

155 von Kurzarbeit betroffen sind. Für viele Frauen wird eine Aufstockung auf die  
156 vorherige Arbeitszeit nicht ohne weiteres möglich sein. Für das Erwerbseinkommen, die  
157 Weiterbildungschancen und die Aufstiegsmöglichkeiten können sich drastische Folgen  
158 ergeben. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass dadurch das Einkommensgefälle  
159 zwischen den Geschlechtern weiter zunimmt.

160 Gleichzeitig hat sich gezeigt, dass die pandemiebedingte Reduzierung der Arbeitszeit  
161 zu mehr Partnerschaftlichkeit führen kann. Am deutlichsten zeigt sich die  
162 Egalisierung der familiären Arbeitsteilung, wenn die Erwerbsarbeitszeit der Väter bei  
163 durchschnittlich 30 Wochenstunden liegt. Wer mehr Partnerschaftlichkeit will, muss  
164 Arbeitszeitmodelle ändern. Es bedarf einer Verkürzung der Arbeitszeit.

165 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern Bund und Länder sowie**  
166 **Arbeitgeber\*innen auf,**

- 167 • Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort zu schaffen, die es allen Beschäftigten  
168 ungeachtet ihres Geschlechts gleichermaßen ermöglichen, Betreuungsanforderungen  
169 partnerschaftlich wahrzunehmen und mit mehr als geringfügigen Arbeitszeiten an  
170 ihre Arbeitsplätze zurückkehren zu können.
- 171 • vor allem Alleinerziehenden und jungen Eltern mit Erziehungsverantwortung eine  
172 Perspektive zu eröffnen und die gesetzlichen Rahmenbedingungen so zu gestalten,  
173 dass sie die realistische Möglichkeit haben, ohne zeitliche Überforderung einen  
174 existenzsichernden Lebensunterhalt für sich und ihre Familie zu erwirtschaften.
- 175 • die durch technischen Fortschritt erzielten Produktivitätssteigerungen und  
176 Rationalisierungsgewinne in Form kürzerer Arbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich  
177 an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterzugeben.

178

179 **4. Homeoffice gewinnt an Bedeutung –**

180 **Anpassung von Arbeitszeit und Arbeitsort ermöglichen und regeln!**

181 Vor der Pandemie waren für Männer die Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten,  
182 unverkennbar größer als für Frauen. Homeoffice wurde von einem Privileg für meist  
183 männliche Führungskräfte zu einem Mittel der Pandemiebekämpfung – und für viele  
184 Beschäftigte mit Kindern zur Notwendigkeit angesichts geschlossener Schulen und  
185 Kitas.

186 Oft resultiert der Wunsch nach mobiler Arbeit aus der Vorstellung, auf diesem Weg  
187 berufliche und familiale Anforderungen besser unter einen Hut zu bekommen. In der Tat  
188 verfügen Beschäftigte, die mobil arbeiten, über größere Handlungs- und  
189 Gestaltungsspielräume. Dabei hängt die gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben  
190 mit verschiedenen Faktoren zusammen: Eine zentrale Rolle spielen die Möglichkeiten  
191 zur selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung. Auch die verkürzten Pendelzeiten bzw. der  
192 Wegfall der Wegezeiten sind wichtig. Dagegen sind lange Arbeitszeiten, atypische  
193 Arbeitszeitlagen und diktierte Flexibilitätsanforderungen die größten Hindernisse für  
194 die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

195 Für Frauen ist ein gesetzlicher Ordnungsrahmen für freiwilliges mobiles Arbeiten noch  
196 wichtiger als für die Beschäftigten insgesamt. Drei Viertel der Frauen bewerten einen  
197 Rechtsanspruch auf Homeoffice und mobiles Arbeiten positiv.

198 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern den Bundesgesetzgeber auf,**

- 199 • einen Anspruch auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten, der durch Tarifverträge  
200 und Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen auszugestalten ist, gesetzlich  
201 festzuschreiben.
- 202 • den Zugang zu mobiler Arbeit, u. a. durch angemessene technische Ausstattung,  
203 für Frauen gleichermaßen sicherzustellen.
- 204 • die strikte Einhaltung und Kontrolle der gesetzlichen Vorgaben zu täglichen  
205 Höchstarbeitszeiten sowie zu Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz  
206 durchzusetzen.
- 207 • klare Vorgaben für die Nicht-Erreichbarkeit der Beschäftigten zu formulieren und  
208 für den Fall der Missachtung durch Arbeitgeber\*innen oder Dienstherren  
209 Sanktionsmöglichkeiten zu schaffen.
- 210 • Ergonomie, gute Bedienbarkeit und ausreichende Schulungen für den Umgang mit  
211 mobilen Geräten und mobiles Arbeiten sowie Datenschutz und Datensicherheit  
212 sicherzustellen.

213

214 **5. Schließung von Betreuungseinrichtungen setzt Familien unter Druck –**  
215 **Öffentliche Infrastruktur ausbauen!**

216 Zu Beginn des ersten Lockdowns haben über 90 Prozent der Eltern ihre Kinder zu Hause  
217 betreut. Etwa 4,2 Millionen Familien mit Kindern bis zu zwölf Jahren, bei denen beide  
218 oder alleinerziehende Elternteile erwerbstätig sind, waren davon betroffen; darunter  
219 waren etwa 900.000 Haushalte alleinerziehender Eltern, von denen 87 Prozent Frauen  
220 sind. Vollzeitbeschäftigte Alleinerziehende sind durch Kita- und Schulschließungen  
221 besonders stark belastet. Knapp 30 Prozent der Alleinerziehenden mit Kindern im Alter  
222 von bis zu zwölf Jahren sind derzeit vollzeiterwerbstätig, 37 Prozent arbeiten in  
223 Teilzeit.

224 Die gesellschaftliche – und ökonomische – Relevanz eines hervorragenden öffentlichen  
225 Betreuungsangebots für Kinder im Kita- und Grundschulalter und die Bedeutung  
226 teilstationärer Pflegeeinrichtungen und ambulanter Dienste für ältere Menschen ist in  
227 der Pandemie vielen bewusst geworden.

228 Auch die soziale Schieflage im Bildungssystem ist deutlicher zutage getreten, etwa  
229 weil das Endgerät für digitales Lernen zuhause fehlt oder Anleitung und gezielte  
230 pädagogische Förderung wegfallen. Guter Unterricht und Förderung hängen maßgeblich  
231 von Qualifizierung, Arbeitsbedingungen und ausreichender Zahl des überwiegend  
232 weiblichen pädagogischen Personals ab. Im Zuge der Pandemie sind die Anforderungen an  
233 Lehrkräfte gewachsen, denn guter Unterricht soll unter Einhaltung strenger  
234 Hygienevorschriften und des Abstandsgebots stattfinden. Langfristig gesicherte

235 Investitionen in das Bildungssystem würden nicht nur die Qualität des Unterrichts und  
236 die individuelle Unterstützung benachteiligter Kinder und Jugendlicher verbessern,  
237 sie würden auch entscheidend zu besseren Arbeitsbedingungen in einem bislang  
238 frauendominierten Berufsfeld und damit zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen.

239 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern Bund, Länder und Kommunen auf,**

- 240 • Kinderbetreuungseinrichtungen so auszubauen, dass sie
  - 241 • den Bedarf decken,
  - 242 • Betreuungszeiten anbieten, die den Eltern eine existenzsichernde
  - 243 Erwerbstätigkeit mit angemessenen Arbeitszeiten inklusive Wegezeiten auch
  - 244 im ländlichen Raum ermöglichen,
  - 245 • gut erreichbar sind und
  - 246 • mittelfristig bundesweit kostenfrei in Anspruch genommen werden können.
- 247 • den qualitativ hochwertigen Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen
- 248 sicherzustellen, indem der Bund sich an den Maßnahmen zur qualitativen
- 249 Verbesserung der Kindertagesbetreuung im Rahmen des „Gute-KiTa“-Gesetzes
- 250 dauerhaft finanziell beteiligt und für eine personell und sachlich angemessene
- 251 Ausstattung öffentlicher Kinderbetreuung sorgt.
- 252 • die zeitliche Lücke zwischen Elterngeldbezug/Elternzeit und Aufnahme in eine
- 253 Kindertageseinrichtung durch flexible Arrangements auf kommunaler Ebene zu
- 254 schließen und die Kontinuität der Betreuung durch öffentliche Angebote
- 255 sicherzustellen.
- 256 • einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder bis 14 Jahre zu schaffen
- 257 und den Ausbau der Ganztagschulen mit pädagogisch sinnvollen Konzepten und
- 258 rhythmisiertem Unterrichtsangebot zeitnah und zügig voranzutreiben, ergänzt
- 259 durch bedarfsbedeckende und kindeswohlorientierte Angebote für Ferienbetreuung
- 260 sowie für die Betreuung von Kindern von Arbeitnehmer\*innen, die Schichtarbeit
- 261 leisten.
- 262 • den infrastrukturellen und personellen Ausbau der Freizeit-, Beratungs- und
- 263 Hilfeinrichtungen für Jugendliche und junge Erwachsene voranzutreiben und deren
- 264 nachhaltige Finanzierung sicherzustellen.
- 265 • die Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur durch attraktive und entlastende
- 266 Angebote der Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege auszubauen und in den Kommunen zu
- 267 verankern sowie niedrigschwellige Informations- und Beratungsangebote
- 268 bereitzustellen.

269

270 **II. Unser Anspruch: Eine digitale Arbeitswelt mit gleichen Chancen für Frauen und**  
271 **Männer**

272 Der digitale Wandel ist in vollem Gange. Nahezu jeder Beruf ist von Digitalisierung  
273 betroffen – spezialisierte (selbstlernende) Maschinen und digitalisierte



274 Kommunikationsmittel haben in die Arbeitswelt flächendeckend Einzug gehalten. Die  
275 weitreichenden Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeits- und Lebensbedingungen  
276 sind daher zentraler Bestandteil politischer Diskussionen. Oft fehlt ein  
277 differenzierter Blick nach Geschlecht.

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

284 Die Umsetzungsstrategie der Bundesregierung „Digitalisierung gestalten“ wird dieser  
285 Anforderung nicht gerecht; in allen Handlungsfeldern fehlt die  
286 Geschlechterperspektive. Mit der Beteiligung und Einbindung von Frauen in die  
287 Entscheidungs- und Beratungsgremien, dem Einsatz von Frauenausschüssen sowie der  
288 Anwendung von Gleichstellungscheck-Verfahren könnte hier Abhilfe geschaffen werden.  
289 Dafür bedarf es breit angelegter und interdisziplinärer Forschung zur Digitalisierung  
290 in der Erwerbsarbeit und ihrer unterschiedlichen Effekte auf Männer und Frauen.

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

#### 296 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern,**

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

304

#### 305 **1. Diskriminierung durch neue Technologien abbauen!**

306 Mit dem digitalen Wandel gehen die fortschreitende technologische Entwicklung und der  
307 Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI – lernende Software- und Entscheidungssysteme)  
308 einher. Auf der einen Seite bieten KI-Systeme Chancen, Beschäftigte zu entlasten und  
309 Freiräume für höherwertige Tätigkeiten zu schaffen. Sie sollen die Beschäftigten bei  
310 ihren Aufgaben unterstützen und Entscheidungen vereinfachen. Dies gilt sowohl für  
311 Automatisierung als auch für intelligente Assistenz menschlicher Arbeit.

312 Auf der anderen Seite ergeben sich aus ihrer Anwendung Risiken, die in einigen  
313 Bereichen besonders Frauen betreffen. So besteht die Gefahr, auf der Grundlage

314 existierender Daten strukturelle Diskriminierungen zu reproduzieren. Denn Künstliche  
315 Intelligenz entscheidet (oft) auf der Grundlage von Daten aus der Vergangenheit. Sie  
316 ist damit das digitale Spiegelbild von Klischees und Vorurteilen und birgt das  
317 Risiko, Diskriminierungen fortzuschreiben: Kommen Frauen im Datenpool gar nicht oder  
318 nur selten vor, werden Männer zum Beispiel als die besseren Führungskräfte  
319 eingeschätzt. Bei der Vergabe von Aufstiegsfortbildungen werden Lücken in der  
320 Erwerbsbiografie, zum Beispiel aufgrund von Pflege- oder Erziehungszeiten, als  
321 mangelndes Interesse am beruflichen Fortkommen gewertet. Daher drohen sich  
322 geschlechtsspezifische Vorurteile aufgrund individueller Berufs- und  
323 Lebenserfahrungen zu verstärken, wenn diese maschinell schwer lesbar gemacht werden.

324 Um dem entgegenzuwirken und gleichzeitig die Akzeptanz und das Vertrauen seitens der  
325 Beschäftigten zu sichern, muss die Wirkung von KI-gesteuerten Systemen transparent,  
326 nachvollziehbar und kontrollierbar sein. Die diskriminierungsfreie und  
327 geschlechtersensible Gestaltung muss dabei bereits in der Konzipierung und  
328 Entwicklung von KI-Systemen gewährleistet sein. Voraussetzung dafür ist ein breiter  
329 Beteiligungsprozess von gleichstellungspolitischen Interessenvertretungen, der bei  
330 der Definition der Zielsetzung, der Datengrundlage und der Methodik für die KI und  
331 deren Anwendung beginnt und eine Folgenabschätzung einschließt.

332 Sowohl bei der Entwicklung als auch beim Umgang mit Ergebnissen bzw. Vorhersagen auf  
333 der Basis von Algorithmen ist menschliches Handeln eingebunden. Deswegen ist ein  
334 kritisches Verständnis von Daten und deren Auswertung unabdingbar.

335 Personalverantwortliche, die Künstliche Intelligenz als Entscheidungshilfe bei  
336 Auswahlverfahren nutzen, können durch Sensibilität und Wissen Diskriminierung  
337 verringern. Betriebs- und Personalräte können ihre Mitspracherechte nutzen und bei  
338 der Auswahl der (geschlechtergerechten) Kriterien mitbestimmen, nach denen der  
339 Algorithmus Entscheidungen trifft.

340 Der geringe Anteil von Frauen etwa in der Softwareentwicklung führt zu einer geringen  
341 Beteiligung von Frauen bei der Entwicklung und Gestaltung von Entscheidungshilfen,  
342 die auf Algorithmen basieren. Eine bessere Beteiligung von Frauen könnte zudem  
343 geschlechtsbezogene Diskriminierungspotenziale verringern.

#### 344 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern,**

- 345 • die Entwicklung diskriminierungsfreier KI-Systeme u. a. durch die Sicherstellung  
346 von Transparenz, die stärkere Beteiligung von Frauen sowie eine Risikoprüfung  
347 auf Geschlechterdiskriminierung und eine anschließende Zertifizierung.
- 348 • einen diskriminierungsfreien Einsatz von KI-Systemen durch verpflichtende  
349 Datenschutzfolgeabschätzung hinsichtlich geschlechterdiskriminierender  
350 Kriterien, verbunden mit einem Verbot der Verarbeitung von Daten zum Geschlecht  
351 insbesondere bei Personalentscheidungen.
- 352 • den Ausbau von Forschung im Bereich des Machine Learning und der Data Sciences  
353 zu diskriminierungsfreien algorithmischen Systemen.
- 354 • die (prozedurale) Mitbestimmung von Betriebs- oder Personalräten bei der

355 Planung, Entwicklung und Einführung von KI-Systemen, der Verarbeitung  
356 personenbezogener und personenbeziehbarer Daten sowie ihre Sensibilisierung für  
357 Diskriminierungspotenziale durch digitalisierungsbezogene Kompetenzvermittlung.

358

## 359 **2. Plattformarbeit durch klare Regeln verbessern!**

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

367 Gleichzeitig besteht jedoch ein erheblicher Regulierungsbedarf, um Plattformarbeit zu  
368 guter Arbeit zu entwickeln. Denn diese Form der Arbeitsorganisation hat Konsequenzen  
369 für die rechtliche Einordnung der entsprechenden Arbeitsverhältnisse und damit auf  
370 den Geltungsbereich arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen. Plattformarbeit  
371 verstärkt die Entwicklung hin zu prekärer Beschäftigung und weg vom  
372 „Normalarbeitsverhältnis“ durch eine Individualisierung der Erwerbsrisiken. Der  
373 Mangel an eigenständiger sozialer Absicherung für Zeiten, in denen keine  
374 Erwerbsarbeit geleistet wird, trifft Frauen aufgrund von Schwangerschaft und  
375 Mutterschutz sowie der Übernahme von Sorgearbeit für Angehörige und Freund\*innen  
376 besonders hart. Hinzu kommt der besondere Bedarf nach sozialer Absicherung für Frauen  
377 in Niedriglohntätigkeiten, vergleichbar mit dem Schutzbedarf im Rahmen der bisherigen  
378 Solo-Selbstständigkeit.

379 Darüber hinaus birgt Plattformarbeit das Risiko, geschlechtsbezogene Diskriminierung  
380 und Marginalisierung auf dem Arbeitsmarkt fortzusetzen und Geschlechterstereotype zu  
381 reproduzieren. Softwaregesteuertes Ranking von Dienstleistenden und  
382 Aufgabenverteilung sind anfällig für (mittelbare und unmittelbare)  
383 geschlechtsbezogene Benachteiligung. Insbesondere in der plattformbasierten  
384 Offlinearbeit, die in privaten Räumen stattfindet, kommt die Gefahr hinzu,  
385 sexualisierte und geschlechtsbezogene Gewalt zu erfahren – bei gleichzeitigem Mangel  
386 an rechtlichen Schutzpflichten und -mechanismen im Bereich selbstständiger Arbeit.

### 387 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Bundesregierung auf,**

- 388 • Plattformbeschäftigte als Arbeitnehmer\*innen mit arbeits- und sozialrechtlichen  
389 Ansprüchen anzuerkennen, sobald sie in die Organisationsstrukturen der  
390 Plattformen eingebunden und – unabhängig von der Vertragsbezeichnung –  
391 weisungsgebunden sind, sowie eine Beweislastumkehr zur Feststellung des  
392 Beschäftigungsverhältnisses einzuführen.
- 393 • einen Ordnungs- und Regelungsrahmen für selbstständige Plattformarbeitende zu  
394 schaffen, versehen mit einem arbeits- und sozialrechtlichen Mindestschutz u. a.  
395 durch Ausweitung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer

396 Erwerbstätigenversicherung, Weiterentwicklung des gesetzlichen Unfallschutzes  
397 und Einführung einer Mindestentgeltsicherung.

- 398 • kollektive Rechte und Rechtsdurchsetzungsmechanismen zu stärken, wie die  
399 Verbesserung der digitalen Zugangsrechte für Interessenvertretungen, der  
400 betrieblichen Mitbestimmung und der Tarifbindung sowie die Einführung eines  
401 Verbandsklagerechts, z. B. hinsichtlich des Diskriminierungsverbots.
- 402 • Plattformarbeitende in den Anwendungsbereich des Allgemeinen  
403 Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einzubeziehen sowie den Geltungsbereich zu  
404 erweitern mit dem Ziel, Plattformarbeitende vor Diskriminierung, sexueller  
405 Belästigung sowie geschlechtsbezogener Gewalt zu schützen und für den Fall des  
406 Verstoßes Sanktionen einzuführen.
- 407 • Transparenz und Schutz vor Willkür zu gewährleisten, damit mittelbare und  
408 unmittelbare Diskriminierung u. a. hinsichtlich des Geschlechts, des Alters und  
409 der ethnischen Herkunft aufgedeckt werden können. Dies bezieht sich auch auf  
410 datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche (z. B. über das Geschlecht) mit dem  
411 Ziel, Diskriminierung durch Auftragsvergabe auf der Basis von Algorithmen zu  
412 vermeiden.
- 413 • Forschung zu Geschlechterverhältnissen in der Plattformarbeit zu fördern, damit  
414 fundierte Kenntnisse über die geschlechterdifferenzierte Nutzung und  
415 Arbeitsbedingungen sowie über Diskriminierungspotenziale in Deutschland  
416 vorliegen.

417

### 418 **3. Sichere und bessere Beschäftigung durch digitalisierungsbezogene Kompetenzen**

419 Um mit den neuen und steigenden Kompetenzerfordernissen Schritt halten zu können,  
420 müssen bessere und frühzeitige Bildungs- und Unterstützungsleistungen zur  
421 Qualifizierung von Beschäftigten sichergestellt werden. Durch das Voranschreiten der  
422 Digitalisierung verändern sich einzelne Tätigkeiten – mit unmittelbaren Auswirkungen  
423 auf die Tätigkeitsprofile und damit die Qualifikationsanforderungen an die  
424 Beschäftigten. Damit sich diese digitalen Anforderungen auch im Einkommen der  
425 Beschäftigten widerspiegeln, müssen Arbeitsbewertungen in einem kontinuierlichen  
426 Prozess angepasst werden mit dem Ziel, anspruchsvollere Tätigkeiten höher zu  
427 entlohnen.

428 In diesem Veränderungsprozess muss auf der einen Seite sichergestellt werden, dass  
429 Frauen durch einen geschlechtergerechten Zugang zu Weiterbildung den gleichen  
430 Kompetenzzuwachs erfahren wie Männer. Dies gilt für alle Beschäftigten unabhängig  
431 davon, in welcher Branche sie arbeiten. Eine Zuschreibung von eher sozialen als  
432 digitalen Kompetenzen nach Geschlecht, z. B. in den sozialen Berufen, darf sich nicht  
433 fortsetzen oder gar verschärfen. Zudem müssen Weiterbildungsangebote mit Blick auf  
434 zielgruppengerechte Ansprache und Vereinbarkeitsanforderungen für Männer und Frauen  
435 gleichermaßen zugänglich sein.

436 Auf der anderen Seite muss die Anpassung der Qualifikation zur Ausübung neuer,  
437 digitaler Tätigkeiten in der Arbeitsbewertung geschlechtsneutral erfasst und  
438 anerkannt werden. Die Verfahren zur Arbeitsbewertung müssen das Ziel einer gerechten  
439 und diskriminierungsfreien Entlohnung durch die Verknüpfung beruflicher Anforderungen  
440 verfolgen. Das zentrale Instrument sind Tarifverträge, die gestärkt werden müssen.

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

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

451 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Bundesregierung auf,**

452 • insbesondere bei digitalen Vorhaben einen Gleichstellungs-Check und ein  
453 institutionalisiertes Monitoring einzuführen sowie geschlechtergerechte  
454 Förderkriterien bei bundespolitischen Vorhaben anzuwenden, wie z. B. bei der  
455 Nationalen Weiterbildungsstrategie, dem Qualifizierungschancengesetz und dem  
456 Arbeit-von-Morgen-Gesetz.

457 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern Arbeitgeber\*innen auf,**

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

470

471 **III. Unser Anspruch: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in die Klimapolitik**  
472 **eingliedern!**

473 Die Pekinger Aktionsplattform legte 1995 den Grundstein für die Verbindung von  
474 Umweltpolitik und Geschlechtergerechtigkeit: Seitdem sind Regierungen aufgerufen, in  
475 Bezug auf die natürlichen Ressourcen und den Umweltschutz eine geschlechterbezogene

476 Perspektive aktiv und sichtbar in alle Politikvorhaben und Programme einzubeziehen  
477 und zu fördern – und bei Bedarf ihre Auswirkungen auf Frauen beziehungsweise Männer  
478 zu analysieren, bevor Entscheidungen getroffen werden. Regierungshandeln soll Frauen  
479 aktiv in Entscheidungsprozesse einbinden und Mechanismen etablieren, die auf  
480 regionaler, nationaler und internationaler Ebene geschlechtsspezifische Effekte  
481 bewerten.

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

486

487 **1. Internationale und nationale Verpflichtungen ernst nehmen:**

488 **Klimaschutz mit Geschlechterperspektive denken!**

489 Aus internationalen Vereinbarungen leitet sich die Verpflichtung zu einer  
490 geschlechtergerechten Klimapolitik ab – sowohl hinsichtlich des Klimaschutzes und der  
491 Anpassung an Klimaveränderungen als auch in Bezug auf begleitende Maßnahmen wie  
492 Bildung, Information sowie Aufbau von Strukturen und Kompetenzen. Da diese  
493 Verpflichtung allerdings in den Industrieländern in erster Linie mit Blick auf den  
494 globalen Süden wahrgenommen wird, lässt auch Deutschland das Verständnis für den  
495 Mehrwert der Geschlechterperspektive in der nationalen Klimapolitik noch vermissen:  
496 Die Bundesregierung berücksichtigt sie weder im langfristig angelegten  
497 Klimaschutzplan 2050 noch im Maßnahmenkatalog des Klimaschutzprogramms 2030. Trotz  
498 des grundgesetzlichen Gleichstellungsgebotes (Art. 3 Abs. 2 GG) und der Verankerung  
499 des Prinzips des Gender Mainstreamings in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der  
500 Bundesministerien (GGO) findet keine systematische Überprüfung klimapolitischer  
501 Vorhaben auf ihre Bedeutung für die Geschlechtergerechtigkeit statt.

502 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Bundesregierung auf,**

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

515

516 **2. Daten als Grundlage für geschlechtergerechte Entscheidungen:**

517 **Geschlechterperspektive in Klimaforschung integrieren!**

518 Obwohl der weit überwiegende Teil der Klimaforschung die Geschlechterdimension des  
519 Themas ignoriert, belegt eine substantielle Menge an Forschungsergebnissen die  
520 Bedeutung der Geschlechterverhältnisse für alle Aspekte des Klimawandels und der  
521 Klimapolitik: Das gilt für die Verursachung von Treibhausgasemissionen, die  
522 Betroffenheit von den Folgen des Klimawandels sowie die Anpassung daran ebenso wie  
523 für den Zugang zu klimarelevanten Ressourcen wie Energie und  
524 Transportdienstleistungen, aber auch für Präferenzen, Optionen und Kapazitäten zur  
525 Vermeidung von Emissionen sowie sämtliche damit zusammenhängenden politischen  
526 Eingriffe.

527 In unterschiedlichem Umfang liegen geschlechterdifferenzierte Daten für  
528 klimapolitische Handlungsfelder wie Energie, Verkehr/Mobilität, Ressourcennutzung,  
529 Planen/Bauen/Wohnen vor. Besonders gering ist die Zahl entsprechender Untersuchungen  
530 für die Bereiche Wirtschaft und Arbeit. In der Gesamtschau belegen Studien eine  
531 direkte Verbindung zwischen der Höhe der Pro-Kopf-Emissionen eines Landes und dem  
532 Grad der Geschlechtergleichheit: je gleicher, desto geringer die Emissionen.

533 Im Detail zeigen Forschungsergebnisse u. a., dass der unterschiedliche  
534 Energieverbrauch von Frauen und Männern einerseits Folge der deutlichen Einkommens-  
535 und Vermögensunterschiede ist und andererseits aus der traditionellen  
536 geschlechterspezifischen Arbeitsteilung resultiert. Der größere CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von  
537 Männern ergibt sich nachweislich aus deren Mobilitätsverhalten, das durch größere  
538 Autos, häufigere Nutzung und längere Strecken gekennzeichnet ist. Frauen dagegen  
539 weisen einen vergleichsweise höheren CO<sub>2</sub>-Verbrauch für Bekleidung und Warmwasser auf.

540 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Bundesregierung auf,**

- 541 • geschlechtergerechte Forschung zu forcieren und zu fördern, um sie als Grundlage
- 542 klimapolitischer Entscheidungen zu nutzen.
- 543 • Kriterien für die Integration der Geschlechterperspektive in Ausschreibungen von
- 544 Aufträgen, Projekten und Forschungsvorhaben zu entwickeln und anzuwenden.
- 545 • die zumeist technologieorientierte Klimapolitik um die ebenso bedeutsame
- 546 gesellschaftspolitische Dimension zu ergänzen und durch Ausrichtung auf
- 547 gleichstellungspolitische Ziele ihren transformativen Charakter zu stärken.

548

549 **3. Geschlechterdimensionen in den Handlungsfeldern der Klimapolitik**

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



556 Die bestehenden strukturellen Ungleichheiten in den verschiedenen politisch  
557 gestaltbaren (Lebens-)Bereichen erfordern die Beachtung der unterschiedlichen  
558 Geschlechterdimensionen, unter denen insbesondere  
559 Versorgungsökonomie/Sorgearbeit/Reproduktionsarbeit, Erwerbsökonomie, öffentliche  
560 Infrastruktur/Ressourcen und Gestaltungsmacht aus gewerkschaftlicher Sicht von  
561 besonderer Bedeutung sind. Dabei sind neben dem Geschlecht weitere relevante soziale  
562 Kategorien in den Blick zu nehmen, die nicht unabhängig voneinander bestehen, sondern  
563 sich gegenseitig verstärken können. Angehörige eines Geschlechtes sind keine homogene  
564 Gruppe; sie unterscheiden sich u. a. nach Alter, Bildung, sozialer Lage, Wohnort und  
565 ethnischer Herkunft.

### 566 3.1 Versorgungsökonomie, Sorgearbeit, Reproduktionsarbeit

567 Versorgungsökonomie, Sorge und Reproduktionsarbeit sind geprägt durch  
568 gesellschaftliche Werte und institutionelle Voraussetzungen, die (unbezahlte)  
569 Sorgearbeit als private Aufgabe verstehen und Frauen die Verantwortung dafür  
570 zuschreiben mit der Folge eines erheblichen Gender Care Gap. Er hemmt die  
571 Erwerbstätigkeit von Frauen und hat erhebliche Auswirkungen auf ihre Einkommen im  
572 Lebensverlauf. Klimaschutz- und Anpassungsmaßnahmen wirken sich auf Alltagsroutinen  
573 aus und müssen gendersensibel gestaltet sein, um eine Feminisierung der Umwelt- und  
574 Klimaverantwortung zu vermeiden.

### 575 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern Bund, Länder und Kommunen auf,**

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

### 584 3.2 Erwerbsökonomie

585 In der Erwerbsökonomie bewirken gesellschaftliche Normen und politische  
586 Rahmenbedingungen geschlechterspezifische Unterschiede in der Teilhabe am  
587 Erwerbsleben, insbesondere in Bezug auf Erwerbsbeteiligung, Ausbildung, Berufswahl,  
588 Aufstiegschancen sowie Entlohnung – mit gravierenden Folgen für die eigenständige  
589 Existenzsicherung von Frauen. Klimapolitische Maßnahmen müssen daher die  
590 unterschiedlichen Aspekte dieser strukturellen Benachteiligung berücksichtigen, um zu  
591 deren Überwindung beizutragen statt sie zu verschärfen.

### 592 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Bundesregierung auf,**

- 593 • die Beschäftigungseffekte der Kohlenstoffreduzierung in der Wirtschaft  
594 geschlechterspezifisch aufzuschlüsseln sowie mit zielgruppengerechten Maßnahmen  
595 für die Betroffenen und unter Einbindung der Sozialpartner\*innen gegenzusteuern,



596 vor allem im Sinne einer Unterstützung zur Qualifizierung für andere gleich-  
597 oder höherwertige Tätigkeiten.

- 598 • geschlechtersensibel zu untersuchen, wie sich der Wegfall oder die Veränderung  
599 von Unternehmenstätigkeiten in der Region auswirken, also welche Effekte sich  
600 für Kaufkraft, regionale Beschäftigungsstruktur und für das betroffene  
601 Gemeinwesen ergeben.
- 602 • ihre Bemühungen zur Steigerung der Teilhabe von Frauen an zukunftsfähigen  
603 akademischen und nicht-akademischen MINT-Berufen zu verstärken und Frauen zu  
604 ermutigen, technisch orientierte Berufe zu wählen, um ihnen insbesondere infolge  
605 der Energie- und Mobilitätswende neue Chancen zu eröffnen. Dabei bietet der  
606 Ausbau hin zu Ganztagschulen die Gelegenheit, die Auseinandersetzung mit der  
607 Vielfalt der (beruflichen) Chancen im MINT-Bereich voranzutreiben. Darüber  
608 hinaus bedarf es neben der Ansprache (junger) Frauen überzeugender Anreize für  
609 Initiativen von Unternehmen.
- 610 • Investitionshilfen für Unternehmen zum klimagerechten Umbau mit Vorgaben zu  
611 Tariftreue, zur Einhaltung der Mitbestimmung und zur Förderung der  
612 Gleichstellung auf betrieblicher Ebene zu verknüpfen.
- 613 • Konsumanreize zur Unterstützung der Wirtschaft im Zuge der Umstellung auf  
614 kohlenstofffreie Verfahren auf ihre gleichstellungspolitischen Effekte zu prüfen  
615 und geschlechtergerecht auszurichten.
- 616 • den positiven Zusammenhang zwischen der Beteiligung von Frauen in  
617 Leitungsfunktionen und einer nachhaltigen Unternehmensführung herauszustellen  
618 und den Geltungsbereich bestehender Quotenregelungen für Frauen in  
619 Führungsfunktionen auszudehnen.

### 620 3.3 Öffentliche Infrastruktur und Ressourcen

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

### 630 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern Bund, Länder und Kommunen auf,**

- 631 • das emissionsärmere Verkehrsverhalten von Frauen als Vorbild für nachhaltige  
632 Mobilitätsmuster durch eine ÖPNV/SPNV-Infrastruktur zu unterstützen, die in  
633 gleichem Maße auf die Bedarfe der (unbezahlten) Sorgearbeit wie auf die  
634 Erfordernisse der (bezahlten) Erwerbsarbeit eingeht. Dazu gehören qualitativ  
635 gute Angebote in Bezug auf Netze, Haltestellen, Verknüpfungen und Taktzeiten

- 636 genauso wie bezahlbare Tarife.
- 637 • die konsequente Erschließung ländlicher Räume durch ein gutes öffentliches  
638 Verkehrsangebot, mit dem alle Wege und Fahrtzwecke so abgedeckt werden, dass  
639 Besitz und Nutzung eines eigenen PKW nicht Voraussetzung für Mobilität und damit  
640 für Erwerbstätigkeit ist.
- 641 • eine umfassende Investitionsoffensive für den öffentlichen Nahverkehr zu  
642 starten.
- 643 • öffentliche Co-Working-Spaces anzubieten, gerade um in Mittelstädten oder im  
644 ländlichen Raum wohnortnahes gemeinsames Arbeiten als Alternative zum Homeoffice  
645 zu ermöglichen, das Pendeln in die Ballungszentren zu reduzieren und  
646 Erwerbstätigkeit zu erleichtern.
- 647 • mit neuen Angebotsstrukturen auf das verstärkte Arbeiten im Homeoffice zu  
648 reagieren, damit es für Beschäftigte attraktiv wird, eine langfristige Bindung  
649 an den ÖPNV/SPNV einzugehen.
- 650 • für Schüler\*innen, Auszubildende und Studierende sowie Eltern im Elterngeldbezug  
651 mindestens im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes die kostenfreie Nutzung  
652 des öffentlichen Nahverkehrs zu ermöglichen. Ein weiterer Schritt sind  
653 kostengünstige und einfach zu nutzende Tickets wie sogenannte 1-Euro- bzw. 365-  
654 Euro-Tickets, insbesondere für Auszubildende, Alleinerziehende und Senior\*innen.  
655 Langfristig soll die Nutzung des ÖPNV/SPNV kostenlos werden. Um mehr Menschen  
656 zum Umstieg auf Bahn und Bus zu bewegen, muss jedoch zuerst das Angebot  
657 flächendeckend und nutzer\*innenfreundlich ausgebaut werden. Wichtige  
658 Voraussetzungen dafür sind Investitionen in Infrastruktur, Fahrzeuge und  
659 Personal, bundesweite Mindestqualitäts- und Sicherheitsstandards sowie eine  
660 Vereinfachung des Tarifsystems.
- 661 • die Förderung der emissionsarmen Mobilität in mindestens ebensolchem Maße auf  
662 die Ausstattung des ÖPNV/SPNV und anderer Verkehrsmittel (z. B. E-Bikes)  
663 auszurichten wie auf den sozial und ökologisch problematischen  
664 Individualverkehr.
- 665 • den motorisierten Individualverkehr in ein Verkehrskonzept sinnvoll zu  
666 integrieren, indem er überwiegend für solche Fahrtzwecke genutzt wird, die auch  
667 längerfristig nicht mit öffentlichen oder nichtmotorisierten Verkehrsmitteln  
668 erfüllt werden können. Die Steuerung der Verkehrsmittelnutzung sollte sich  
669 vorrangig an den Bedarfen von Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit orientieren statt  
670 an der individuellen finanziellen Leistungskraft.
- 671 • der Fahrradinfrastruktur die gleiche Bedeutung beizumessen und entsprechende  
672 Förderung zukommen zu lassen wie der E-Mobilität und dem ÖPNV/SPNV.
- 673 • das kommunale Wegenetz fußgängerfreundlich auszubauen und zu gestalten, indem  
674 Gehsteige verbreitert, Bordsteinkanten barrierefrei abgesenkt, sichere  
675 Fußgängerüberwege an Straßen geschaffen und Fußgänger\*innen nicht in

676 Unterführungen abgedrängt werden.

- 677 • den Ausbau des Schienenfernverkehrsangebots zu fördern, da zu einer guten  
678 Daseinsvorsorge neben ÖPNV/SPNV auch ausreichend Fernverkehrsverbindungen  
679 gehören, die emissionsarme Mobilität insbesondere für Frauen und Familien  
680 innerhalb Deutschlands und Europas ermöglichen.
- 681 • den Güterverkehr verstärkt auf die Schiene zu verlagern. Dadurch würden nicht  
682 nur breitere Spielräume für eine geschlechtergerechte und sichere Verkehrs- und  
683 Stadtentwicklung, insbesondere auch für Familien in Ballungsräumen (z. B. für  
684 ÖPNV/SPNV, Spielplätze oder Fahrradwege), geschaffen, sondern auch ein Beitrag  
685 geleistet, um die Klimaziele zu erreichen.

### 686 3.4 Gestaltungsmacht

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

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

### 704 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Bundesregierung auf,**

- 705 • anzuerkennen, dass mehr Frauen in Führung und eine funktionierende Mitbestimmung  
706 wichtige Voraussetzungen für nachhaltiges Wirtschaften sind, und durch  
707 gesetzgeberische Maßnahmen beide Elemente konsequent zu stärken.
- 708 • die Schließung der Entgeltlücke und die gleichberechtigte  
709 Arbeitsmarktpartizipation von Frauen voranzutreiben, um einerseits Frauen als  
710 Verbraucherinnen zu stärken und andererseits durch eine Angleichung der Löhne  
711 zwischen den Geschlechtern die ökonomische Basis für den technologischen Wandel  
712 und klimagerechten Konsum zu schaffen.
- 713 • gemeinsam mit Wissenschaft, Sozialpartner\*innen und Zivilgesellschaft Konzepte  
714 zu entwickeln, wie der Umwelt- und Klimaschutz auf verbindlichem Weg gestärkt,  
715 Fehlentwicklungen entgegengewirkt und dem gesamten Prozess eine gerechte

716 Finanzierungsstruktur zugrunde gelegt werden kann. Dabei ist die paritätische  
717 Beteiligung von Frauen sicherzustellen und die Geschlechterperspektive  
718 konsequent und verbindlich zu beachten.

719

#### 720 **4. Nachhaltig wirtschaften – für Klima und Gleichstellung**

721 Unter dem Titel „Jenseits des Wachstums – Auf dem Weg zu einem neuen ökonomischen  
722 Ansatz“ legte eine Expertenkommission der OECD 2020 eine Expertise vor, die vier  
723 vorrangige Ziele der Wirtschaftspolitik definiert: ökologische Nachhaltigkeit,  
724 Verringerung der Ungleichheit, Steigerung des Wohlbefindens und Widerstandskraft des  
725 Systems – und forderte eine neue Wirtschaftsstruktur ein, um diese Ziele zu  
726 erreichen. Aus ihrer Sicht ist eine Analyse von Wirtschaftsergebnissen ohne  
727 Auswertung der geschlechterbezogenen Dimensionen unvollständig.

728 Es ist an der Zeit, den Wirtschaftsbegriff zu erweitern und neben der Erwerbsökonomie  
729 auch die Versorgungsökonomie zu erfassen, mindestens aber – nach über 25 Jahren – die  
730 Forderung der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1995 umzusetzen: parallel  
731 zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) in jedem Jahr auch die versorgungsökonomischen  
732 Leistungen amtlich auszuweisen.

#### 733 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Gewerkschaften auf,**

- 734 • Anstöße für die konzeptionelle Weiterentwicklung der sozialen Marktwirtschaft  
735 hin zu einer ökologisch-sozialen Marktwirtschaft unter gleichberechtigter  
736 Teilhabe von Frauen zu entwickeln und dabei die Idee einer Kreislaufwirtschaft  
737 in den Mittelpunkt zu stellen, die nachhaltiges Wirtschaften mit  
738 Geschlechtergerechtigkeit genauso verbindet wie mit Guter Arbeit. Dabei ist  
739 externes Wissen mit einzubeziehen.
- 740 • sich für die Erweiterung der Berechnungsgrundlage des Bruttoinlandsproduktes  
741 einzusetzen, die auch Leistungen der Versorgungsökonomie berücksichtigt.

742

#### 743 **5. Klimapolitisches Engagement (junger) Frauen einbinden!**

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

#### 754 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Gewerkschaften auf,**

- 755 • mit Klimaaktivist\*innen im Austausch zu bleiben, um gemeinsam Wege zu finden,

756 die Fragen des Klimaschutzes und des sozialen Ausgleichs in einem Kontext zu  
757 denken – und dabei auch die Geschlechtergerechtigkeit als wichtiges Element des  
758 Wandels zu integrieren.

759 • sich klar und deutlich als Garant für demokratisch organisierte Wirtschafts- und  
760 Verwaltungsstrukturen zu positionieren, die bei der Bewältigung der großen  
761 klimapolitischen Herausforderungen niemanden zurücklassen, und so für die  
762 Zustimmung zu notwendigen Veränderungen zu werben, damit sie von weiten Teilen  
763 der Gesellschaft mitgetragen werden und die Demokratie stärken.

764

#### 765 **IV. Unser Anspruch: Die Krise global überwinden, Zukunft solidarisch gestalten!**

766 Auch global verstärken die Corona-Krise und ihre Auswirkungen die bestehenden  
767 Geschlechterungleichheiten. Dennoch beachten Politik, Wirtschaft und  
768 Zivilgesellschaft die besondere Rolle und die besondere Betroffenheit von Frauen und  
769 Mädchen in politischen Debatten, Initiativen und Vorhaben zur Vermeidung  
770 wirtschaftsbezogener Menschenrechtsverletzungen zu wenig.

771 Die Pandemie hat die Prekarisierung der Lebensverhältnisse von Frauen weltweit weiter  
772 vorangetrieben. Ein Beispiel dafür ist die Textilbranche: In Bangladesch stornierten  
773 europäische und amerikanische Einkäufer\*innen Aufträge im Wert von rund 3 Milliarden  
774 US-Dollar, weshalb mindestens 70.000 Beschäftigte ohne Entschädigung gekündigt wurden  
775 – die meisten von ihnen sind Frauen. In einigen Regionen Indiens und Indonesiens  
776 wurden ILO-Arbeitsnormen außer Kraft gesetzt: Die Arbeitszeit wurde von acht auf  
777 zwölf Stunden am Tag erhöht und der Mindestlohn abgeschafft. Im Zuge dieser  
778 Entwicklung stieg die Gewalt gegenüber Arbeiter\*innen und Gewerkschafter\*innen.

779 Die Krise ist keine Entschuldigung für Verzicht auf Solidarität und Unterstützung und  
780 das Aussetzen der Menschenrechte. Jetzt muss global gehandelt werden! Die  
781 Produktionsländer am Ende der Lieferkette geraten weiter ins Hintertreffen, wenn die  
782 abnehmenden Länder ihre Standards einseitig anheben, ohne die Lieferländer mit due  
783 diligence-Auflagen (Sorgfaltspflichten für die Auftraggeber\*innen) zu unterstützen.

784 Um die Gleichstellung von Frauen weltweit zu verbessern, müssen politische Maßnahmen  
785 auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene die strukturelle  
786 Benachteiligung von Frauen in globalen Wertschöpfungsketten adressieren. Um eine  
787 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern und die faire Verteilung von Zeit,  
788 Geld und Macht zu erreichen, bedarf es einer Arbeitswelt mit Tarif- und  
789 Mindestlöhnen, sozialer Absicherung sowie fairen Arbeitsbedingungen weltweit. Es  
790 bedarf darüber hinaus einer grundsätzlichen Ausrichtung der Politik auf den Abbau von  
791 Diskriminierungen. Die Aktivitäten von Staaten und Unternehmen müssen einen  
792 tatsächlichen strukturellen Wandel zur Verwirklichung der Rechte von Frauen  
793 einleiten.

794

#### 795 **1. Lieferketten wirksam und geschlechtergerecht gestalten!**

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

802 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Bundesregierung auf,**

- 803 • sich für die Weiterentwicklung eines geschlechtergerechten Lieferkettengesetzes  
804 einzusetzen: Es muss gewährleisten, dass in allen Bereichen  
805 geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt und Unternehmen auf die Umsetzung  
806 der ILO-Übereinkommen Nr. 100, 111 und 190 verpflichtet werden.
- 807 • die in der UN-Frauenrechtskonvention genannten Rechte zu achten und sich in  
808 Grundsatzklärungen zu diesen zu bekennen.
- 809 • bei Risiko- und Folgeabschätzungen geschlechtersensibel vorzugehen und das  
810 Risiko von Mehrfachdiskriminierung wie von geschlechtsspezifischer Gewalt zu  
811 berücksichtigen. Darüber hinaus müssen die besonderen gesundheitlichen  
812 Herausforderungen für Frauen und Mädchen sowie deren besondere Risiken innerhalb  
813 des informellen Sektors und aufgrund weltweiter Ungleichheiten bei der  
814 Sorgearbeit beachtet werden.
- 815 • sich für eine ideelle und finanzielle Anerkennung und eine faire Verteilung von  
816 Sorgearbeit weltweit einzusetzen, strukturellen Ungleichheiten mittels  
817 Gesetzgebung entgegenzusteuern und faire Rahmenbedingungen weltweit zu fördern.
- 818 • die Stelle einer/s Beauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte einzurichten,  
819 die/der das Thema der Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten  
820 besonders in ihrer/seiner Arbeit berücksichtigt.

821 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Arbeitgeber\*innen weltweit auf,**

- 822 • Beschäftigte am Arbeitsplatz vor geschlechtsbasierter Gewalt zu schützen und  
823 Opfern von sexueller Gewalt Zugang zu medizinischer und psychologischer  
824 Versorgung zu gewährleisten, Informationen über ihre Rechte und Rechtsberatung  
825 zur Verfügung zu stellen sowie im Falle von Mitverantwortung Prozesskosten zu  
826 übernehmen und sich an Entschädigungszahlungen zu beteiligen und ihren  
827 Geschäftspartner\*innen gleiche Vorkehrungen abzuverlangen.
- 828 • sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte ihrer Beschäftigten als Aspekt  
829 des Arbeitsschutzes anzuerkennen und umfassender zu berücksichtigen.
- 830 • die Gewerkschaftsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen insbesondere  
831 auch von Arbeitnehmerinnen als universale Menschenrechte nicht zu beschränken  
832 und zu behindern sowie sichere Beschwerdemechanismen zu entwickeln, die allen  
833 Beschäftigten repressionsfrei zur Verfügung stehen.
- 834 • bei ihren Geschäftspartner\*innen auf familienbewusste Arbeitsbedingungen,  
835 Entgeltgleichheit und existenzsichernde Löhne sowie eine gerechte Teilhabe an

836 sozialen Sicherungssystemen hinzuwirken.

- 837 • die Wirksamkeit ihrer Maßnahmen anhand von geschlechtsspezifisch erhobenen Daten  
838 in Absprache mit betroffenen Frauen, Frauenorganisationen und Expert\*innen zu  
839 evaluieren.

840

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

843 Weltweit gilt: Frauen sind durch die Corona-Pandemie in vielerlei Hinsicht doppelt  
844 belastet – durch ein höheres Ansteckungsrisiko in der Pflege und dem Care-Sektor,  
845 aber auch aufgrund der mangelnden Ausstattung nach Jahren des Sparens und  
846 Privatisierens in diesen Branchen. Gerade im Bereich der Pflege potenzieren sich  
847 deren Auswirkungen: Einerseits besteht das enorm hohe Risiko, sich bei der Arbeit mit  
848 COVID-19 zu infizieren. Andererseits sind mehr staatliche Investitionen in den Care-  
849 Sektor längst überfällig, in dem das Pflegepersonal überlastet ist und der große  
850 Lücken in der Ausstattung nicht mehr verbergen kann. Beides sind Problemlagen, die  
851 europäisch und international anschlussfähig sind.

852 Daher gehören Arbeits- und Gesundheitsschutz endlich ganz oben auf die politische  
853 Agenda. Die Arbeitsschutzstandards der Internationalen Arbeitsorganisation müssen  
854 sofort zu Kernarbeitsnormen werden. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass bestehende  
855 Schutzmaßnahmen nicht ausreichen, um Beschäftigte insbesondere in den  
856 systemrelevanten Berufen entsprechend zu schützen. Zudem müssen sich Beschäftigte,  
857 die potenziell oder tatsächlich mit COVID-19 infiziert sind, auf soziale Absicherung  
858 und Bezahlung im Fall einer Quarantäne verlassen können. Damit sie aus Sorge um den  
859 Verlust ihres Einkommens nicht zur Arbeit gehen und andere infizieren, müssen sie ihr  
860 Entgelt oder eine Entgeltersatzleistung erhalten – auch, wenn sie im informellen  
861 Sektor tätig sind.

862 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Bundesregierung auf,**

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

868 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern den DGB Bundesvorstand auf,**  
869 **sich einzusetzen**

- 870 • für eine soziale Absicherung aller Arbeitnehmer\*innen weltweit, die auch dem  
871 Risiko einer Infektion während einer Pandemie gerecht wird und bezahlte  
872 Auszeiten ermöglicht, um Erwerbstätige besser vor Armut und existenzieller Not  
873 zu schützen und gleichzeitig eine Weiterverbreitung des Virus zu unterbinden.  
874 • für eine gerechte, globale Impfstoffverteilung, insbesondere dort, wo Länder  
875 selbst nicht genug Eigenmittel für Impfstoff aufbringen können, und für die

876 Beschaffung von Antigen- bzw. Schnelltests, um Infektionsgeschehen frühzeitig  
877 einzudämmen.

878 • für mehr Investitionen im Care-Sektor, um Arbeitsbedingungen in der Pflege und  
879 Betreuung weltweit durch mehr Jobs, gerechte Entlohnung sowie eine qualitativ  
880 gute Ausstattung des Personals und der Einrichtungen zu verbessern.

881 • für die Überführung von informeller Arbeit in formelle Arbeit.

882 • für einen geschlechtergerechten Zugang zu öffentlicher Gesundheitsversorgung  
883 inklusive Gesundheitsberatungsleistungen weltweit.

884

885 **Wandel ist weiblich**

886 Das Erwerbsleben hat sich durch technologische, ökonomische und globale Veränderungen  
887 in den letzten Jahrzehnten ebenso nachhaltig verändert wie die Anforderungen an die  
888 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen. Nicht alle profitieren gleichermaßen vom  
889 Wandel, von dessen Chancen und Risiken sind Menschen unterschiedlich betroffen.

890 Gewerkschaften stehen für eine solidarische Gesellschaft. Sie haben weitreichende  
891 Erfahrung darin, den Wandel auf dem Arbeitsmarkt vorauszudenken und mitzugestalten.

892 Das bestätigen viele Erfolge der letzten Jahre. Als Sprachrohr der Arbeitnehmer\*innen  
893 sind Gewerkschaften in der Lage, Geschlechtergerechtigkeit und Nachhaltigkeit im  
894 Wandel einzufordern und nachzuhalten. Dies gelingt, wenn die Transformation  
895 gleichermaßen für und mit allen Geschlechtern und Generationen gestaltet wird. Eine  
896 geschlechtergerechte Arbeitswelt ist möglich, denn: Wandel ist weiblich.



## Antrag A001: Ausbau individueller und kollektiver Beteiligungsrechte bei der Veränderung von Arbeitsorganisation und von Arbeitsinhalten infolge Technikeinsatz

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Rheinland-Pfalz/Saarland (DGB RhPf/Saa)
<b>Status:</b>	angenommen als Material zu Antrag L001
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit für Frauen

- 1 Der Einsatz digitaler und anderer Rationalisierungstechnologien wird in der Regel von
- 2 Veränderungen bei Arbeitsinhalten und Arbeitsorganisation begleitet. Die Technik
- 3 selbst lässt dabei vielfältige Spielräume für die Gestaltung von Arbeitsplätzen und
- 4 Arbeitsprozessen. Tätigkeiten können im Ergebnis anspruchsvoller und qualifizierter
- 5 oder weniger anspruchsvoll und qualifiziert sein.
- 6 Der Einsatz digitaler Techniken scheint sich bisher insbesondere auf die
- 7 Arbeitsplätze von Frauen in vielfacher Hinsicht eher negativ auszuwirken.
- 8 Ziel muss deshalb sein, dafür zu sorgen, dass der Einsatz digitaler Techniken
- 9 Arbeitsplätze von Frauen verbessert und nicht verschlechtert.
- 10 Der DGB-Bundesfrauenausschuss wird aufgefordert, den DGB-Bundeskongress mit folgenden
- 11 Punkten zu befassen:
  - 12 • für eine Verpflichtung der Arbeitgeber\*innen bei Anwendung neuer Techniken
  - 13 Möglichkeiten zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb zu prüfen und
  - 14 zu nutzen.
  - 15 • für eine qualifizierte Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte sowie
  - 16 Mitarbeitervertretungen bei der Einführung und Anwendung von Techniken, die
  - 17 Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalte verändern oder veränderbar machen
  - 18 (Initiativrecht, Einigungsstelle) – unabhängig davon, ob sie dazu bestimmt sind,
  - 19 Verhalten oder Leistung zu überwachen.
  - 20 • für ein Recht auf rechtzeitige und kontinuierliche Einbeziehung von Betroffenen
  - 21 bei Technikeinsatz, der Arbeitsabläufe und -inhalte verändert. Die Einbeziehung
  - 22 ist über ein individuelles Recht hinaus (z. B. § 81 BetrVG) als kollektiver
  - 23 Kommunikationsprozess von Arbeitseinheiten zu organisieren. Einbeziehung
  - 24 beinhaltet neben Information und Anhörung auch Vorschlagsrechte sowie das Recht
  - 25 auf Prüfung durch eine dafür einzusetzende betriebliche Stelle mit paritätischer
  - 26 Besetzung von Interessenvertretung und Arbeitgeberseite, wenn Interessen nicht
  - 27 berücksichtigt werden und einzelne oder mehrere Beschäftigte darauf bestehen.

## Antrag A003: Orts- und zeitflexibles Arbeiten als neue Arbeitsform braucht starke Regeln

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Status:</b>	angenommen als Material zu Antrag L001
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit für Frauen

- 1 Die DGB Frauen setzen sich für die Änderung der gesetzlichen Grundlagen für orts- und
- 2 zeitflexible Arbeitsformen ein, um den Gesundheitsschutz im Arbeitsleben zu erhalten
- 3 und zu fördern sowie eine Vertrauenskultur zu etablieren.
- 4 Der DGB wird die gesellschaftliche Debatte zu orts- und zeitflexiblem Arbeiten als
- 5 neue Arbeitsform mit starken Regeln offensiv führen und sich für eine
- 6 schnellstmögliche Schaffung von gesetzlichen Regelungen einsetzen.
- 7 Orts- und zeitflexibles Arbeiten braucht Gesundheitsschutz:
- 8 1. Ergonomischer Arbeitsplatz: Arbeitsplätze in häuslicher Umgebung auch bei
- 9 zeitweiliger Nutzung müssen den Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung
- 10 entsprechen. Diejenigen, die in der häuslichen Umgebung keinen dem
- 11 Gesundheitsschutz angemessenen Arbeitsplatz einrichten können, können unter
- 12 Kostenübernahme des Arbeitgebers einen Arbeitsplatz in Co- Working Spaces
- 13 wohnungsnah nutzen.
- 14 2. Unfallschutz: Der Unfallschutz bei orts- und zeitflexiblem Arbeiten wird
- 15 demjenigen in der Arbeitsstätte gleichgestellt. Wege von und zur Kita bzw.
- 16 Schule zum ortsflexiblen Arbeitsplatz gelten als Wege zur Arbeit bzw. als
- 17 Heimweg.
- 18 3. Arbeitszeit: Ortsflexibles Arbeiten wird zeitlich umgrenzt individuell
- 19 vertraglich vereinbart. Grenzenlose Arbeitszeiten üben einen starken psychischen
- 20 Druck auf Beschäftigte aus. Insbesondere Frauen, die auch heute noch überwiegend
- 21 die Familienaufgaben übernehmen, werden ansonsten zu geteilten Arbeitszeiten
- 22 gezwungen und erleben eine Entgrenzung der Arbeit sowie eine Arbeit zu
- 23 „Unzeiten“. Vertragliche Regelungen bieten Planungssicherheit von Sorgearbeit.
- 24 Zeiten der Erreichbarkeit klären gleichzeitig auch Zeiten für
- 25 Nichterreichbarkeit und regeln transparent Erwartungen an Beschäftigte und
- 26 Vorgesetzte gleichermaßen.
- 27 4. Soziale Integration: Um eine Integration im betrieblichen Team zu ermöglichen,
- 28 wird ein Umfang von zwei bis drei Tagen ortsflexibler Arbeit empfohlen.
- 29 Teilnahmen an Team- und Abteilungsbesprechungen müssen ermöglicht werden.
- 30 Einarbeitungen in neue Arbeitsaufgaben sollten weiterhin im Betriebsumfeld und
- 31 unter persönlicher Betreuung stattfinden.
- 32 5. Arbeitssicherheitsunterweisungen:

- 33     Unterweisungen für Beschäftigte und Vorgesetzte sollten die Gefahren des orts-  
34     und zeitflexiblen Arbeitens umfassen und alle betrieblichen Rollen entsprechend  
35     sensibilisieren.
- 36     Orts- und zeitflexibles Arbeiten braucht rechtliche Rahmenbedingungen:
- 37     1. Mitbestimmung stärken: Durch eine Ergänzung des § 87 BetrVG soll den  
38     Betriebsparteien ein neues Mitbestimmungsrecht zur betrieblichen Ausgestaltung  
39     mobiler Arbeit zur Verfügung gestellt werden.
- 40     2. Verhaltens- und Leistungskontrolle mit technischen Mitteln ist auch in Betrieben  
41     ohne Mitarbeitervertretung auszuschließen bzw. transparent zu regeln.
- 42     3. Der Beschäftigtendatenschutz sollte weiterverfolgt werden, damit die Sicherheit  
43     der Beschäftigtendaten und die Privatsphäre gewährleistet werden.
- 44     4. Rechtsanspruch auf die Nutzung eines orts- und zeitflexiblen Arbeitsplatzes, dem  
45     nur dringende betriebliche Gründe bei Arbeitnehmer\*innen, insbesondere die diese  
46     Arbeitsform für die Vereinbarkeit von Pflege- und Sorgearbeit nutzen,  
47     entgegenstehen dürfen. Dieser Anspruch ist nur dann ausgeschlossen, wenn die  
48     Arbeitsleistung wegen ihrer Art nur an einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort  
49     erbracht werden kann. Zudem bedarf es der Erhaltung der Freiwilligkeit der  
50     Arbeitnehmer\*innen, diese Arbeitsform in Anspruch zu nehmen. Derzeit ist eine  
51     einseitige Anordnung des Arbeitgebers, die Arbeitsleistung im Privatbereich zu  
52     erbringen, aufgrund von § 106 GewO nicht möglich.
- 53     Orts- und zeitflexibles Arbeiten braucht Kostenneutralität für Arbeitnehmer\*innen:
- 54     1. Die Ausstattung mit technischen Arbeitsmitteln und Software ist durch den  
55     Arbeitgeber vorzunehmen. „Bring your own device“ verlagert das unternehmerische  
56     Risiko auf die Arbeitnehmer\*innen. Alternativ kann eine angemessene  
57     Kostenbeteiligung vorgenommen werden.
- 58     2. Betriebskosten müssen ohne Einschränkung steuerlich absetzbar sein. Durch die  
59     Arbeit im häuslichen Umfeld entstehen höhere Heiz- und Wasserkosten sowie  
60     weitere Verbrauchskosten. Die steuerliche Absetzbarkeit bei ortsflexiblem  
61     Arbeiten beschränkt sich derzeit auf Personen, die keinen betrieblichen  
62     Arbeitsplatz haben. Zudem werden strenge Regeln an die Absetzbarkeit von  
63     Arbeitszimmern gestellt, die eine weitere Nutzung der Zimmer nicht gestattet.  
64     Neben der steuerlichen Absetzbarkeit der Betriebskosten für Arbeitszimmer bleibt  
65     Arbeitnehmer\*innen nur die Absetzbarkeit von Arbeitsmitteln. Diese Sichtweise  
66     ist nicht angemessen. Aus ökologischer Sicht sind wohnungsnahes Arbeiten sowie  
67     möglichst angemessener Wohnraum sinnvoll.
- 68

## Antrag A005: Den Worten endlich Taten folgen lassen – die Aufwertung der frauendominierten Berufe durch ein einheitliches, diskriminierungsfreies und zeitgemäßes Entgeltsystem voranbringen

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Hessen/Thüringen (DGB Hes/TH)
Status:	angenommen als Material an den den DGB-Bundesfrauenausschuss
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit für Frauen

### 1 Die DGB Bundesfrauenkonferenz fordert

2 den DGB-Bundesvorstand sowie die Vorstände der DGB-Mitgliedsgewerkschaften auf, auf  
3 Grundlage bereits vorhandener Erkenntnisse und in Fortführung bisheriger  
4 Beschlusslagen (z. B. der Beschlüsse B009 und B029 des DGB-Bundeskongresses 2018) mit  
5 allen gewerkschaftlichen Mitteln die nachhaltige und strukturelle Aufwertung der  
6 typischen Frauenberufe als gesamtgewerkschaftliche und gesamtgesellschaftliche  
7 Aufgabe voranzubringen.

8 Dies beinhaltet u. a.

9 Orientierung hierfür bietet der Beschluss der Gewerkschaft NGG zur Initiative  
10 „Lohngerechtigkeit: Was uns zusteht“, in deren Rahmen 3.500 Tarifverträge  
11 auf mögliche Diskriminierungen bei Lohn und Gehalt überprüft werden.

12 Die Erarbeitung eines Musters für ein geschlechtergerechtes Arbeitsbewertungssystem  
13 und einer entsprechenden Entgeltordnung. Dies erfolgt unter wissenschaftlicher  
14 Beratung und der Einbeziehung tarifpolitischer Expert\*innen sowie der Erfahrungen der  
15 Kolleg\*innen der Einzelgewerkschaften.

16 Als Basis dienen die zum Teil seit vielen Jahren vorhandenen, u. a. durch die  
17 Gewerkschaften beauftragten Analysen, wie die des WSI der Hans-Böckler-Stiftung (z.  
18 B. der Entgeltgleichheits-Check [i], Studie Comparable Worth-Index [ii] ), der  
19 frauen- und gleichstellungsorientierten Wissenschaft sowie europäische und deutsche  
20 Rechtsgrundlagen, wonach diskriminierungsfreie Tarifverträge Folgendes gewährleisten  
21 müssen:

- 22 • Sie müssen durchschaubar sein.
- 23 • Sie müssen objektive Differenzierungskriterien enthalten.
- 24 • Die einzelnen Kriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden.
- 25 • Sie dürfen für die Bewertung frauendominierter Arbeiten nicht andere Kriterien  
26 verwenden als für die Bewertung männerdominierter Arbeiten.
- 27 • Die Arbeit muss ihrem Wesen nach bewertet werden, d. h. alle für sie  
28 wesentlichen Anforderungen müssen berücksichtigt werden. [iii]

- 29 • die branchenübergreifende Bündelung und politische Unterstützung der bereits  
30 vorhandenen Aktivitäten der Einzelgewerkschaften, wie „Aufwertung Jetzt“ der  
31 ver.di, „JA13“ der GEW, „Lohngerechtigkeit: Was uns zusteht“ der NGG sowie „Auf  
32 geht's – Faires Entgelt für Frauen“ der IGM.
  - 33 • die Begleitung und Forcierung der Initiativen durch entsprechende  
34 Öffentlichkeitsarbeit in Richtung Politik und Arbeitgeberseite – aber auch in  
35 die Mitgliedschaft hinein. Dabei muss deutlich werden, dass die systematische  
36 Unterbewertung weiblicher Arbeit kein branchenspezifisches, sondern ein  
37 allgemeines gesamtgesellschaftliches Phänomen ist.
- 38 [i] Das Prüfinstrumentarium Entgeltgleichheits-Check ([eg-check.de](http://eg-check.de)) wurde im Jahr  
39 2010 von Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll entwickelt und wird seit 2017 auf  
40 der Homepage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beworben.
- 41 [ii] „Comparable Worth“ Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der  
42 Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?, Ute Klammer, Christina Klenner, Sarah  
43 Lillemeier, WSI-Study (2018)
- 44 [iii] Regine Winter unter Mitarbeit von Gertraude Krell (1997): Aufwertung von  
45 Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der ÖTV. Bundesfrauensekretariat.  
46 Stuttgart. Mittlerweile sind diese Anforderungen in § 4 Abs. 4 EntgTranspG enthalten.

## Antrag A006: Muster für ein diskriminierungsfreies und zeitgemäßes Entgeltsystem

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Baden-Württemberg (DGB BaWü)
<b>Status:</b>	angenommen als Material an den den DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit für Frauen

- 1 Der DGB erarbeitet ein Muster für ein geschlechtergerechtes Arbeitsbewertungssystem
- 2 und entsprechende diskriminierungsfreie Entgeltordnungen.
- 3 Dabei werden tarifpolitische Expert\*innen sowie die Einzelgewerkschaften einbezogen.
- 4 Dafür wird eine eigene Kampagne ins Leben gerufen.

## Antrag A007: Kurzarbeit geschlechtergerecht weiterentwickeln

<b>Antragsteller*in:</b>	NGG - Bundesfrauenausschuss (NGG), Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di)
<b>Status:</b>	angenommen in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit für Frauen

- 1 Die Corona-Pandemie und in der Folge die mittlerweile sehr langen Schließungen ganzer
- 2 Branchen, wie bspw. Gastgewerbe, Handel, personenbezogene Dienstleistungen, haben
- 3 viele Beschäftigte – in den hauptbetroffenen Branchen vorwiegend Frauen in
- 4 Niedriglohnbereichen – an den Rand ihrer finanziellen Belastungsgrenze gebracht.
- 5 Rücklagen sind lange aufgebraucht, die Nöte der Beschäftigten groß.
- 6 Das Instrument der Kurzarbeit hat während der Corona-Krise viele Arbeitsplätze
- 7 erfolgreich gesichert. Der Gesetzgeber hatte bei der Gestaltung der Regelungen zur
- 8 Kurzarbeit in den Jahren 2020 und 2021 jedoch insbesondere Arbeitnehmer\*innen in
- 9 Normalarbeitsverhältnissen, nicht aber Geringverdiener\*innen im Blick, die schnell in
- 10 die Bedürftigkeit abrutschen.
- 11 Konkret sind in den genannten Branchen mehrere Hunderttausend teilweise seit über
- 12 einem Jahr in Kurzarbeit, dürfen nicht arbeiten oder wenn, nur mit einem geringen
- 13 Stundenanteil. Ihr Kurzarbeitsgeld beträgt zwischen 60 bzw. mit Kind 67 Prozent und
- 14 ab dem 7. Monat Bezug 80 Prozent bzw. 87 Prozent ihres letzten Nettogehalts. Das ist
- 15 in den allermeisten Fällen weniger als der Mindestlohn, der – ohnehin gering – eine
- 16 unterste Haltelinie, ein Existenzminimum, darstellt. Hier bleibt die Möglichkeit,
- 17 ergänzend Grundsicherung zu beziehen. Allerdings birgt diese weiterhin vielerlei
- 18 Unzulänglichkeiten und Zumutungen.
- 19 Deshalb fordert die DGB-Bundesfrauenkonferenz von der Bundesregierung
- 20 1. die existenzsichernde Ausgestaltung der Kurzarbeit und die Schließung von
- 21 Sicherungslücken in Krisenzeiten. Bezugspunkt soll dabei die je aktuelle
- 22 Mindestlohnhöhe sein. Kurzarbeit soll zudem zu einem Brückeninstrument in der
- 23 Transformation weiterentwickelt werden.
- 24 2. die Arbeitslosenversicherung wieder zu einem echten Sicherungssystem auszubauen,
- 25 welches das Risiko der Arbeitslosigkeit im Regelfall absichert – und zwar
- 26 möglichst für die gesamte Dauer der Arbeitslosigkeit. Zudem muss das bestehende
- 27 „Hartz-IV“-System durch eine grundlegend neue, solidarische und sanktionsfreie
- 28 Grundsicherung ersetzt werden, die wirksam vor Armut schützt und unbürokratisch
- 29 gewährt wird.

## Antrag A008: Einsatz für Pflegekräfte

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Rheinland-Pfalz/Saarland (DGB RhPf/Saa)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit für Frauen

- 1 Der DGB-Bundesfrauenausschuss setzt sich dafür ein, dass DGB und
- 2 Mitgliedsgewerkschaften eine Unterstützungsaktion für Pflegekräfte initiieren, die
- 3 eine breite Öffentlichkeit erreicht.



## Antrag A009: Feministische Zeitpolitik der Gewerkschaften: Unbezahlte Sorgearbeit umverteilen, lebensphasenorientierte Zeitpolitik vorantreiben

<b>Antragsteller*in:</b>	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
<b>Status:</b>	angenommen als Material an den den DGB- Bundesfrauenausschuss
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit für Frauen

1 **Die DGB-Bundesfrauenkonferenz beschließt, sich für eine feministische Ausrichtung der**  
2 **gewerkschaftlichen Zeitpolitik einzusetzen und fordert, unbezahlte Sorgearbeit**  
3 **umzuverteilen und die Zeitpolitik lebensphasenorientiert zu gestalten.**

4 Anlehnend an den DGB-Bundeskongress Beschluss (Mai 2018) B006: Umverteilen statt  
5 vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik ist festzuhalten, dass  
6 gesellschaftliche Zeitstrukturen weiterhin so ausgerichtet sind, dass sie eine  
7 ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen und  
8 Ungleichgewichte in der Erwerbsbeteiligung und den Karrierechancen fördern. Das fängt  
9 bei der wöchentlichen Arbeitszeit und dem Arrangement „Er in Vollzeit, Sie in  
10 Teilzeit“ und der unzureichenden Betreuungsinfrastruktur für Kinder und  
11 Pflegebedürftige an, spiegelt sich in Karrierehemmnissen für Menschen mit  
12 Sorgeverantwortung wider und hört beim Ehegattensplitting noch nicht auf.  
13 Gewerkschaften können einen Beitrag zum Umsteuern leisten. Es geht um das ganze  
14 Leben, die verschiedenen Lebensaufgaben, um die Umgestaltung des Verhältnisses von  
15 bezahlter und unbezahlter Arbeit, der Erwerbsarbeit und der Sorgearbeit und ihre  
16 Verteilung zwischen Männern und Frauen. Die Verteilung von bezahlter und unbezahlter  
17 Arbeit und der Bedarf an mehr Zeitsouveränität sind Eckpunkte, die gewerkschaftliche  
18 Zeitpolitik zusammenbringen muss.

19 Mit der Bezeichnung feministische Zeitpolitik wird dabei die Idee von einer  
20 Gesellschaft verbunden, in der alle Menschen frei von Stereotypen und  
21 Rollenzuschreibungen leben und sich entfalten können. Feministisch bedeutet nicht,  
22 dass sich das Papier auf Frauen bezieht, es ist vielmehr ein  
23 geschlechterübergreifender Ansatz für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften.

24 Im Zuge der Corona-Pandemie offenbart sich mit Vehemenz, dass Verbesserungen im Care-  
25 Bereich überfällig sind. Die Pandemie zeigt: Care wird in vielen Bereichen nicht als  
26 Arbeit anerkannt, etwa wenn Kinderbetreuung im Homeoffice oder Distanzunterricht für  
27 Eltern politisch als zumutbar gewertet werden. Kita- und Schulschließungen waren zum  
28 Schutz vor Infektionen wichtig. Indem die Bildungs- und Betreuungsarbeit in die  
29 Familien verlagert wurde, wurde die darin enthaltene Professionalität unterschlagen.  
30 Das setzt ein falsches Signal auch in Bezug auf die Professionellen der  
31 frühkindlichen und Grundschulbildung, als würde die Arbeit von Erzieher\*innen und

32 Grundschnllehrer\*innen zur Not auch von den Eltern bewältigt werden können. Bildungs-  
33 und Geschlechtergerechtigkeit sieht anders aus!

#### 34 **Unbezahlte Care-Arbeit umverteilen**

35 Die unbezahlte Sorgearbeit wird ganz überwiegend in Familien geleistet. Unter Familie  
36 verstehen wir ein Netzwerk von Menschen, die sich aufeinander beziehen und  
37 verbindlich Verantwortung füreinander übernehmen, und gehen damit über die  
38 Vorstellung von Mutter, Vater, Kindern und engen Verwandten hinaus.

39 Patchworkfamilien, Singlehaushalte, Einelternfamilien, Regenbogenfamilien sind gelebte  
40 Realität.

41 Dass insbesondere unbezahlte Care-Arbeit überwiegend von Frauen geleistet wird, zeigt  
42 sich in den fortwährenden Unterschieden zwischen Männern und Frauen in der  
43 Erwerbsbeteiligung, in der Inanspruchnahme der Elternzeit und im Gender Care Gap. Die  
44 Erwerbstätigenquote im Jahre 2018 lag nach einer [aktuellen Studie des Wirtschafts-  
45 und Sozialwissenschaftlichen Instituts \(WSI\)](#) bei westdeutschen Frauen mit 71,6  
46 Prozent um acht Prozentpunkte unter der westdeutscher Männer. In Ostdeutschland lag  
47 die Erwerbstätigenquote der Frauen bei 73,9 Prozent und damit nur vier Prozentpunkte  
48 unter der ostdeutscher Männer. Die WSI Studie belegt einen klaren Anstieg der  
49 Erwerbstätigkeit von Frauen in den letzten zwanzig Jahren (in Westdeutschland ein  
50 Anstieg von 17 Prozent, in Ostdeutschland ein Anstieg von 8 Prozent) – diese  
51 Entwicklung beruht vor allem auf mehr Teilzeitarbeit. Aktuell liegt die Teilzeitquote  
52 westdeutscher Frauen bei 48,6 Prozent und die ostdeutscher Frauen bei 34,7 Prozent.  
53 [Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2017](#) belegt, dass  
54 Frauen deutlich mehr Zeit für Care-Arbeit als Männer aufwenden. Der Gender Care Gap  
55 liegt bei 52,4 Prozent, die Frauen durchschnittlich am Tag mehr aufwenden als Männer.  
56 Umgerechnet sind das 87 Minuten. So leisten Männer pro Tag im Schnitt zwei Stunden  
57 und 46 Minuten unbezahlte Sorgearbeit, bei Frauen sind es vier Stunden und 13  
58 Minuten. Für Frauen ergeben sich dadurch wirtschaftliche Nachteile und die daraus  
59 resultierenden niedrigen Einkommen führen über den Lebensverlauf zu niedrigeren  
60 Alterssicherungsansprüchen. Die partnerschaftliche Teilung der Sorgearbeit ist daher  
61 eine Voraussetzung für gleichberechtigte Chancen von Frauen und Männern auf dem  
62 Arbeitsmarkt.

63 Die DGB-Frauen sehen Care-Arbeit als ein Schlüsselement feministischer,  
64 gewerkschaftlicher Zeitpolitik, die auch (Für-)Sorge-, Haus- und Reproduktionsarbeit  
65 als Arbeit anerkennt. Durch die Verschränkung von feministischer und  
66 gewerkschaftlicher Zeitpolitik wird sichtbar, dass unbezahlte Sorgearbeit, bezahlte  
67 Sorgearbeit und Erwerbsarbeit ineinander verwoben sind und einander bedingen. Wir  
68 stoßen daher den Perspektivwechsel an: Care-Arbeit ist als Voraussetzung für  
69 Erwerbsarbeit zu verstehen, auch da sie diese ermöglicht und stabilisiert. Und es ist  
70 anzuerkennen, dass alle berufstätigen Personen Sorgeverantwortung tragen, für andere  
71 und für sich selbst, unabhängig vom Geschlecht oder davon, ob sie in Familien mit  
72 Kindern leben, alleinstehend sind, jünger oder älter sind.

- 73 Die DGB-Frauen fordern konkrete Initiativen, die zu einer gesellschaftlichen  
74 Umverteilung der Sorgearbeit beitragen. Mögliche Schritte sind eine Weiterentwicklung  
75 des Elterngeldgesetzes, des Pflegezeitgesetzes oder die Einführung weiterer  
76 Lohnersatzleistungen. Aus steuerrechtlicher Sicht ist auch die seit Jahrzehnten  
77 geforderte Abschaffung des Ehegattensplittings erforderlich.
- 78 • Um Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu zu gestalten, ist eine Neuverteilung  
79 des Elterngeldanspruchs erforderlich, um die gleichberechtigte Aufteilung von  
80 Care-Arbeit zu fördern. Im Gleichstellungsbericht und im Familienbericht, aber  
81 auch im DGB werden Modelle präferiert, die eine bestimmte Anzahl von Monaten an  
82 den jeweiligen Elternteil binden und weitere Monate frei zwischen den Eltern  
83 verteilt werden. Außerdem ist die Lohnersatzleistung zu erhöhen und zu  
84 dynamisieren.
  - 85 • Um pflegende Angehörige zu entlasten, ist die Debatte um Arbeitsreduktion und  
86 Freistellung sowie Lohnersatzleistungen fortzuführen. Für die  
87 geschlechtergerechte Aufteilung von Pflegearrangements brauchen  
88 Arbeitnehmer\*innen den Ausbau der professionellen Pflegeinfrastruktur sowie  
89 bessere Möglichkeiten für gemischte Betreuungsarrangements durch Rechtsansprüche  
90 und bedarfsgerechte und professionelle Angebote.
  - 91 • Um privaten Haushalten dabei zu helfen, die Arbeit zwischen den Geschlechtern  
92 gerechter aufzuteilen, muss die öffentliche Infrastruktur verbessert werden – ob  
93 es sich um Ganztagsangebote in Kita und Schule oder um ambulante und stationäre  
94 Pflegeeinrichtungen handelt.
  - 95 • Im Einkommensteuerrecht werden bestimmte Lebensformen steuerlich benachteiligt  
96 und andere haben steuerliche Vorteile. Dabei werden falsche Anreize für die  
97 Beteiligung von Männern und Frauen am Erwerbsleben und die Aufteilung der  
98 unbezahlten Sorgearbeit gesetzt. Deshalb ist insbesondere das Ehegattensplitting  
99 durch eine Individualbesteuerung abzulösen.
- 100 Lebensphasenorientierte Zeitpolitik vorantreiben
- 101 Eine feministische gewerkschaftliche Zeitpolitik verhält sich kritisch zum  
102 traditionellen Arbeitsbegriff, der ausschließlich die bezahlte Erwerbsarbeit im Auge  
103 hat. Es ist notwendig, sich vom männlich geprägten Arbeitsbegriff in zweifacher  
104 Hinsicht zu lösen – einerseits von der Verengung gesellschaftlich notwendiger Arbeit  
105 auf Erwerbsarbeit und andererseits vom sogenannten Normalarbeitsverhältnis im Sinne  
106 von 40 Jahre 40 Stunden. Eine feministische, gewerkschaftliche Zeitpolitik orientiert  
107 sich an den vielschichtigen Lebenssituationen, Lebensformen und Lebensverläufen der  
108 Personen und beinhaltet unterschiedliche Möglichkeiten der beruflichen Teilhabe und  
109 Zeitgestaltung.
- 110 Ein Perspektivwechsel öffnet den Blick dafür, dass Personen mit Sorgeverantwortung  
111 auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden. Hier greift eine doppelte Diskriminierung:  
112 Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die sich insbesondere in unzureichenden

113 Aufstiegschancen und schlechterer Bezahlung von Berufen, die überwiegend von Frauen  
114 ausgeübt werden, widerspiegelt UND die Diskriminierung von Personen, die Sorgearbeit  
115 leisten oder von denen vermutet wird, dass sie es tun. Beide haben viel mit  
116 Geschlechterstereotypen, festgefügt Rollenerwartungen und unterstellter oder  
117 tatsächlicher Zuständigkeit für die Sorgearbeit zu tun.

118 Die DGB-Frauen setzen sich dafür ein, dass Gewerkschaften mit ihrer Zeitpolitik die  
119 Verwirklichung eigener Lebenspläne unabhängig vom Geschlecht fördern, Chancen und  
120 Risiken im Lebensverlauf gerechter auf Männer und Frauen verteilen, Erwerbs- und  
121 Sorgearbeit gleichberechtigt und partnerschaftlich gestalten. Für Frauen bedeutet das  
122 mehr Teilhabe an der Erwerbsarbeit, für Männer mehr Engagement in der privaten  
123 Sorgearbeit.

124 Dazu braucht es eine lebensphasenorientierte Zeitpolitik, welche die  
125 unterschiedlichen Phasen wie den Berufseinstieg, die Karriereentscheidungen, das  
126 Leben mit Kindern, den Eintritt eines Pflegefalls in der Familie oder dem  
127 Freundeskreis, den Wiedereinstieg in den Beruf nach sorgebedingter Pause, die  
128 Trennung oder Scheidung, die eigene Pflegebedürftigkeit oder den Berufsausstieg und  
129 die Alterssicherung berücksichtigt und anerkennt.

130 Die Tarifparteien und der Gesetzgeber haben die Verantwortung, einen Rahmen zu  
131 schaffen, der Beschäftigten ein höheres Maß an Zeitsouveränität sichert und dabei  
132 zugleich vor der Entgrenzung von Arbeit schützt. Drei Eckpunkte seien hier  
133 exemplarisch genannt:

- 134 • Kurze Vollzeit: Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf 32 Std./Woche bei  
135 vollem Lohn- und Personalausgleich. Die kurze Vollzeit als neues  
136 Arbeitszeitmodell für alle eröffnet Varianten der Flexibilität, die im Sinne der  
137 Beschäftigten lebensverlaufsorientiert und berufsspezifisch gestaltet werden  
138 können. Das berücksichtigt Zeit für Care, die alle Erwerbstätigen in irgendeiner  
139 Form leisten, auch wenn sie nicht für Kinder oder Pflegebedürftige  
140 verantwortlich sind.
- 141 • Die Auseinandersetzung mit Arbeitszeitkonzepten gibt Impulse für die weitere  
142 gewerkschaftliche Diskussion über die zukunftsweisende Gestaltung von  
143 Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, Tarifpolitik, Betreuungsinfrastruktur und  
144 anderen Parametern, um die Zeitsouveränität der Beschäftigten zu stärken.  
145 Beispielhaft seien hier die Modelle eines Wahlarbeitszeitgesetzes (Deutscher  
146 Juristinnenbund) oder Selbstbestimmter Optionszeiten im Erwerbsverlauf  
147 (Deutsches Jugendinstitut, Universität Bremen) oder Tarifverträge wie das  
148 Wahlmodell der EVG, Wahloptionen auf kürzere Arbeitszeiten der IG Metall, der  
149 Tarifvertrag zu Lebensarbeitszeit und Demographie der IG BCE oder die ver.di-  
150 Mitgliederbefragung zu Arbeitszeitwünschen genannt.
- 151 • Einbeziehung feministischer, gewerkschaftlicher Zeitpolitik in die Diskussionen  
152 um den Ausbau von Ganztagschulen und Kindertagesstätten mit bedarfsgerechten  
153 zusätzlichen Betreuungsangeboten. Hier geht es um die Rechte von Kindern,

- 154 Qualität der Bildungseinrichtungen und die gesellschaftliche Notwendigkeit,  
155 einen Beitrag zur Umverteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern und  
156 zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit zu leisten. Soziale  
157 Gerechtigkeit bedeutet hier auch, dass die Chancen von Kindern nicht  
158 ausschließlich von den Care-Ressourcen in der Familie abhängen.

## Antrag A010: Frauen fördern – auf allen Ebenen

<b>Antragsteller*in:</b>	IG Metall - Frauenausschuss beim Vorstand (IG Metall)
<b>Status:</b>	angenommen als Material an den den DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit für Frauen

1 Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen.  
2 Sie stellen inzwischen 46,6 % [1] aller Erwerbstätigen. Allerdings gibt es nach wie  
3 vor eine Reihe von Barrieren. Dazu gehört der deutlich niedrigere Frauenanteil in so  
4 genannten MINT-Berufen, aber auch, dass Frauen nur 29,4 % aller Führungskräfte  
5 stellen [2]. Diese Barrieren gilt es zu beseitigen.

6 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern den DGB Bundesvorstand auf,**  
7 **verstärkte Anstrengungen zu unternehmen, um Frauen auf allen Ebenen in Unternehmen**  
8 **und Dienststellen zu fördern:**

9 1. Berufsorientierungsworkshops:

10 Es soll ein Modul für Berufsorientierungsworkshops an Schulen entwickelt werden. Auch  
11 Interessensvertretungen in Betrieben sollte es möglich sein, einen solchen Workshop  
12 für Schüler\*innen anzubieten, zum Beispiel im Rahmen des Girls' Day. Auch hierfür ist  
13 es hilfreich, wenn der DGB ein Konzept vorlegt. Eine Studie des DIW [3] zeigt, dass  
14 bereits ein halbtägiger Berufsorientierungsworkshop helfen kann,  
15 geschlechterstereotype Denkweisen in Bezug auf Technik zu reduzieren. Das wäre ein  
16 wichtiger Beitrag für die Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen. Dazu  
17 gehört auch, sich bei den Kultusminister\*innen dafür einzusetzen, dass entsprechende  
18 Module in die Rahmenlehrpläne verpflichtend mit aufgenommen werden.

19 2. Geschlechtersensible Stellenausschreibungen:

20 Es sollen Handlungshilfen erarbeitet werden, um Betriebs- und Personalräte sowie  
21 Mitarbeitervertretungen für die Bedeutung geschlechtersensibler  
22 Stellenausschreibungen zu sensibilisieren. Eine Erhöhung des Frauenanteils scheitert  
23 oftmals bereits daran, dass Frauen sich von Stellenausschreibungen nicht angesprochen  
24 fühlen.

25 Diese Handlungshilfen sollten folgende Punkte berücksichtigen:

- 26 • Die Bedeutung einer geschlechterneutralen Sprache durch die Verwendung von  
27 Begriffen wie „Abteilungsleitung“, „Studierende“ oder „Fachkräfte“. Falls solche  
28 geschlechterneutralen Begriffe nicht verwendet werden können, müssen zumindest  
29 alle Geschlechter durch die Verwendung eines Genderzeichens angesprochen werden.  
30 Zusätzlich kann der Zusatz männlich, weiblich, divers hinzugefügt werden.
- 31 • In Stellenausschreibungen werden oftmals Kompetenzen angegeben, die stark mit  
32 vermeintlich typisch männlichen Eigenschaften assoziiert werden (z. B.  
33 durchsetzungsstark). Soziale Kompetenzen spielen meist eine untergeordnete

- 34 Rolle. Studien zeigen [4], dass sich mehr Frauen bewerben, wenn in den  
35 Jobprofilen auch soziale Kompetenzen angeführt sind.
- 36 • Auch wenn Stellenausschreibungen oder Werbebroschüren von Unternehmen mit  
37 Bildern versehen sind, sollte auf eine vielfältige Bildsprache geachtet werden.
  - 38 • Zu empfehlen ist darüber hinaus auch die im öffentlichen Dienst gängige Praxis,  
39 dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.
  - 40 • Gefördert werden sollten außerdem anonyme Bewerbungsverfahren. Diese erhöhen die  
41 Wahrscheinlichkeit, dass Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund zu  
42 Bewerbungsgesprächen eingeladen werden.
- 43 Bemühungen um die Erhöhung des Frauenanteils bedürfen einer Flankierung durch  
44 gesetzliche Maßnahmen.
- 45 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Bundesregierung auf,**
- 46 1. verbindliche Frauenförderpläne für alle Unternehmen gesetzlich zu verankern.
  - 47 2. die 30 %-Quote im Führungspositionengesetz deutlich auszuweiten. Sie sollte für  
48 alle Unternehmen gelten. Auch die Mindestbeteiligung für die Vorstandsebenen  
49 sollte auf mehr Unternehmen ausgeweitet werden.
  - 50 3. die Zielvorgabe „Null Frauen“ gesetzlich zu untersagen.
- 51
- 52 [1] Statistisches Bundesamt (2021) [Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben -](#)  
53 [Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](#)
- 54 [2] Ebd.
- 55 [3] Drescher, K./Häckl, S./ Schmieder, J. (2020): MINT-Berufe: Workshops mit  
56 Rollenvorbildern können Geschlechterstereotype abbauen. DIW Wochenbericht, Nr. 13.
- 57 [4] Gödderz, S. (2016): [Genderspezifische Statements in Stellenausschreibungen.](#)  
58 Personalquaterly 1/2016.

## Antrag A011: Mitbestimmung voranbringen: Gleichstellung im Betrieb durch Stärkung des Betriebsrats herstellen

Antragsteller*in:	IG BCE - Bundesfrauenausschuss (IG BCE), IG Metall - Frauenausschuss beim Vorstand (IG Metall)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit für Frauen

1 Neben gesetzlichen Rahmenbedingungen gestalten Betriebsräte die Arbeitsbedingungen  
2 ganz wesentlich mit. Dabei leisten sie auch einen wichtigen Beitrag zur  
3 Gleichstellung von Männern, Frauen und nicht-binären Menschen sowie Beschäftigten mit  
4 Migrationshintergrund und/oder Behinderung: Sie ist in Unternehmen mit Betriebsrat  
5 deutlich besser. Gleichzeitig stößt der Betriebsrat immer noch viel zu häufig an  
6 Grenzen. Für eine wirkungsvolle betriebliche Gleichstellungspolitik bedarf es deshalb  
7 eines deutlichen Ausbaus der Mitbestimmungsrechte.

8 Quoten sind darüber hinaus ein bewährtes Mittel und haben nachhaltig zur Erhöhung des  
9 Frauenanteils unter den Betriebsräten beigetragen: Die 2001 eingeführte  
10 Geschlechterquote im Betriebsverfassungsgesetz führt im Organisationsbereich der IG  
11 Metall zu einem Frauenanteil von 23,66 Prozent, obwohl ihr Anteil unter den  
12 Beschäftigten 20,98 Prozent beträgt. Bei der IG BCE erhöhte sich der Frauenanteil in  
13 den Betriebsratsgremien auf fast 29 Prozent. Das seit 2016 gültige Gesetz über die  
14 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der  
15 Privatwirtschaft (Führungspositionengesetz) steigerte die Anteile von Frauen in  
16 Aufsichtsräten innerhalb kürzester Zeit auf über 30 Prozent.

17 Die Geschlechterquote im Betriebsverfassungsgesetz findet allerdings keine Anwendung  
18 bei der Einrichtung von Ausschüssen nach § 28 Absatz 1 und § 106  
19 Betriebsverfassungsgesetz.

20 In mitbestimmten Unternehmen sind gleichstellungspolitische Themen besser umgesetzt  
21 (vgl. Böckler Impuls 12/19). Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung  
22 macht deutlich, wie wichtig die Gestaltung von Rahmenbedingungen und der digitalen  
23 Transformation für die Gleichstellung der Geschlechter ist. Deshalb erscheint es  
24 sinnvoll, Betriebsräte mit besseren Mitbestimmungsrechten zu stärken.

25 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Bundesregierung auf, im**  
26 **Betriebsverfassungsgesetz zu verankern:**

27 1. Die Einrichtung von Gleichstellungsausschüssen im Betriebsverfassungsgesetz.

28 Der Gleichstellungsausschuss ist ein verpflichtend einzurichtender Ausschuss ab einer  
29 Beschäftigtenzahl von 100 Mitarbeiter\*innen, der paritätisch mit Vertreter\*innen von  
30 Arbeitgeber\*in und Betriebsrat besetzt ist. Beschäftigte aus der Belegschaft können  
31 ebenfalls vom Betriebsrat hinzugezogen werden. Existiert eine  
32 Gleichstellungsbeauftragte oder eine Sozialberatung, hat sie im



33 Gleichstellungsausschuss regelmäßig zu berichten und ist zur Beratung hinzuzuziehen.

34 Eine angemessene Vorbereitung und die Teilnahme an Sitzungen finden während der  
35 Arbeitszeit statt. Beschäftigte, die hinzugezogen werden, dürfen keine Nachteile  
36 erfahren. Erforderliche Qualifikationen sind ihnen zu gewähren.

37 Sowohl Arbeitgeber\*in als auch Betriebsrat haben dafür Sorge zu tragen, dass das  
38 Minderheitengeschlecht im Gleichstellungsausschuss vertreten ist.

39 Die Mitglieder des Gleichstellungsausschusses sind im Rahmen ihrer Tätigkeit nicht an  
40 Weisungen durch den\*die Arbeitgeber\*in gebunden.

41 Der Gleichstellungsausschuss tagt mindestens vier Mal pro Jahr.

42 Die Aufgaben des Gleichstellungsausschusses sind:

- 43 • Beratung über Instrumente und Methoden, um den Zustand der Gleichstellung  
44 überprüfen zu können,
- 45 • Überwachung und Kontrolle des Zustands der Gleichstellung im Betrieb,
- 46 • Beratung von Maßnahmen und Einrichtungen, die die Gleichstellung verbessern,
- 47 • strategische Entscheidungen und operative Entwicklung hinsichtlich der  
48 vermuteten Auswirkungen auf das jeweilige Geschlecht zu analysieren,  
49 insbesondere bei der Etablierung von neuen Prozessen.

50 Der\*die Arbeitgeber\*in hat alle Informationen digital zur Verfügung zu stellen, die  
51 für die Erfüllung der Aufgabe erforderlich sind. Ausdrücklich gehören dazu auch  
52 Entgelttabellen und die Entwicklung der Entgelte in der Vergangenheit. Es ist darüber  
53 zu informieren, welche Informationen nicht erhoben werden.

54 Der Gleichstellungsausschuss soll das Betriebsratsgremium nicht von seinen Aufgaben  
55 nach § 80 BetrVG und insbesondere nach §§ 87, 89 sowie 92ff. hinsichtlich  
56 Gleichstellung entbinden oder die Regelungen ablösen. Vielmehr soll der  
57 Gleichstellungsausschuss sicherstellen, dass Arbeitgeber\*in und Betriebsrat  
58 kooperativ an der Gleichstellung weiterarbeiten und Arbeitgeber\*in und Betriebsrat  
59 bei der Erfüllung der Aufgaben aus dem Betriebsverfassungsgesetz unterstützen. Zudem  
60 wird bezogen auf das Geschlecht die Erfüllung des § 75 BetrVG konkretisiert. Durch  
61 einen regelmäßig tagenden Ausschuss werden zudem die Kontinuität gewährleistet und  
62 die Analysefähigkeit erhöht.

63 2. § 87 Betriebsverfassungsgesetz weiterzuentwickeln

64 Gleichstellungsfragen sollen Gegenstand der erzwingbaren Mitbestimmung werden,  
65 insbesondere verbindliche Ziele und Zeitvorgaben für Gleichstellungspläne.

66 3. In nach § 28 (1) oder § 106 Betriebsverfassungsgesetz gebildeten Ausschüssen  
67 sollen Frauen im Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat berücksichtigt werden.

68 4. Bei der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern sollen Frauen im Verhältnis ihrer  
69 Vertretung im Betriebsrat berücksichtigt werden.

70 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern den DGB Bundesvorstand dazu auf,**  
71 **sich gegenüber der Bundesregierung dafür einzusetzen,**

- 72 dass zur Unterstützung der Betriebsräte das Bundesministerium für Familien, Senioren,  
73 Frauen und Jugend sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Projekt zur  
74 Förderung des Instruments Gleichstellungsberichtaufsetzen und finanzieren. In diesem  
75 Projekt haben Betriebe die Möglichkeit, sich bei der Durchführung eines Projekts zur  
76 Erstellung eines Gleichstellungsberichts, der dazugehörigen Maßnahmenableitung und  
77 der darauffolgenden Umsetzung der Maßnahmen beraten und begleiten zu lassen.  
78 Ergebnisse des Projekts sollten folgende sein:
- 79 a) Möglichst viele gut dokumentierte Beispiele für einen Gleichstellungsbericht und  
80 der daraus abgeleiteten Maßnahmen.
  - 81 b) Vorlagen für weitere Betriebe für die Erstellung eines Gleichstellungsberichts und  
82 Vorschläge für die Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen.
  - 83 c) Ein Online-Tool mit Vorgaben für einen Gleichstellungsbericht, der  
84 Ergebniserhebung und Vorschläge für die Maßnahmenableitung beinhaltet.
  - 85 d) Eine Berichtsvorlage des Gesetzgebers mit präzisen Vorgaben, die konkretisieren,  
86 was ein Gleichstellungsbericht leisten soll und klar festgelegte Rechtsfolgen im  
87 Falle der Verletzung der Berichtspflicht definieren.

## Antrag A012: Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in Arbeitsschutz integrieren

<b>Antragsteller*in:</b>	IG Metall - Frauenausschuss beim Vorstand (IG Metall), NGG - Bundesfrauenausschuss (NGG)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit für Frauen

- 1 Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2019 zeigt auf,
- 2 dass jede elfte erwerbstätige Person in den vergangenen drei Jahren sexuelle
- 3 Belästigung am Arbeitsplatz erlebt hat. Frauen waren mit einem Anteil von 13 Prozent
- 4 mehr als doppelt so häufig wie Männer (fünf Prozent) betroffen. Mehr als die Hälfte
- 5 (53 Prozent) der Belästigungen ging von Dritten – Kund\*innen Patient\*innen,
- 6 Klient\*innen oder Gästen – aus. Bei 43 Prozent der belästigenden Personen handelte es
- 7 sich um Personen aus dem eigenen Betrieb. Bei 19 Prozent waren es Vorgesetzte oder
- 8 betrieblich höhergestellte Personen. Die Studie bestätigt, dass sexuelle Belästigung
- 9 am Arbeitsplatz nach wie vor ein sehr präsent Thema ist und trotz Brisanz und
- 10 dringender Notwendigkeit zu wenig sichtbar ist oder sichtbar gemacht wird.
- 11 Der Rechtsrahmen, aktiv, aber auch präventiv, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen,
- 12 ist in Deutschland heute schon gegeben. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- 13 definiert sexuelle Belästigung über die persönliche Wahrnehmung des Geschehens und
- 14 nicht über die Absicht der belästigenden Person. Entscheidend ist also nur, ob sich
- 15 die betroffene Person dadurch belästigt gefühlt hat. Das ist ein wichtiger
- 16 Tatbestand.
- 17 Die Bedeutung der 2019 auf der International Labour Conference beschlossenen ILO
- 18 Konvention 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung mag maßgeblich auf
- 19 internationaler Ebene liegen. Für unsere Arbeit stellen die Formulierungen, dass
- 20 Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt nicht nur eine Verletzung oder einen
- 21 Missbrauch der Menschenrechte sein können, sondern auch eine Bedrohung für die
- 22 Chancengleichheit, einen nicht zu unterschätzenden Wert dar. Die dort verankerten
- 23 Zusammenhänge sind in einer Deutlichkeit formuliert, welche die für uns geltenden
- 24 rechtlichen Grundlagen vermissen lassen. Die Botschaft ist klar und
- 25 unmissverständlich: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind inakzeptabel und mit
- 26 menschenwürdiger Arbeit unvereinbar.
- 27 Die Ratifizierung der ILO-Konvention steht in Deutschland noch aus. Hier muss
- 28 Deutschland seiner Vorbildrolle endlich gerecht werden und die Ratifizierung stärker
- 29 vorantreiben, um den Kampf gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auch über
- 30 diesen Weg deutlich sichtbarer zu machen als bisher und auf diese Weise ein starkes
- 31 Zeichen zu setzen.
- 32 Es gilt, auf betrieblicher Ebene alle gesetzlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, die
- 33 Menschen vor sexueller Belästigung jeglicher Art, verbal, nonverbal oder körperlich,

34 zu schützen und derartig abwertendes Verhalten stringent zu verhindern. Dazu gehören  
35 gute Präventionsmaßnahmen, wie beispielsweise ein gutes Betriebsklima, das ein  
36 wertschätzendes und respektvolles Miteinander fördert und vorgibt, in dem auch das  
37 Abstecken von Grenzen als eine gute Handlungsoption angesehen und nicht skandalisiert  
38 wird. Ein wertschätzendes Miteinander erfordert insbesondere seitens der Arbeitgeber  
39 eine klare Haltung gegen jegliche Form der sexuellen Belästigung, eine gute und  
40 sichere Verankerung konkreter Absprachen, die sofortiges Handeln ermöglichen. Wir  
41 brauchen dringend Vorgesetzte, die sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sind, die klar  
42 den Rahmen abstecken, wie Kolleg\*innen miteinander umgehen und unbedingt eine Null-  
43 Toleranz Philosophie bei sexueller Belästigung vertreten. Um sexuelle Belästigung und  
44 weitere Formen der Diskriminierung zu unterbinden, bietet es sich an,  
45 Betriebsvereinbarungen abzuschließen. In diesen Betriebsvereinbarungen sollte auch  
46 die Ausgestaltung der betrieblichen Beschwerdestelle mit ihren Rechten und  
47 Befugnissen beschrieben sein. Mit oder ohne Betriebsvereinbarung ist im AGG klar  
48 geregelt, dass Betriebe eine Beschwerdestelle einrichten müssen. Die allermeisten  
49 Betriebe kommen dieser gesetzlichen Regelung allerdings nicht nach. Dies gilt es zu  
50 skandalisieren.

51 Im Arbeitsschutzgesetz ist verankert, dass Arbeitgeber\*innen in der Verantwortung  
52 sind, Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische  
53 und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung  
54 möglichst geringgehalten wird. Damit dies sichergestellt werden kann, sind  
55 Arbeitgeber\*innen auch per Gesetz dazu verpflichtet, Gefährdungsbeurteilungen  
56 durchzuführen, durch die ermittelt werden kann, welche physischen und psychischen  
57 Gefährdungen vorliegen. Aus den Ergebnissen sind geeignete Präventionsmaßnahmen zu  
58 entwickeln und umzusetzen. Verbale und körperliche Gewalt sowie sexuelle Belästigung  
59 sind für Beschäftigte in vielen Tätigkeitsbereichen gerade mit Kunden- oder  
60 Gästekontakt relevante Gefährdungen, die erhebliche Auswirkungen auf die psychische  
61 und physische Gesundheit der Betroffenen haben kann.

62 In vielen Betrieben gibt es noch Nachholbedarf, bestehende Regelungen so zu  
63 gestalten, dass sie als Präventions- oder Umsetzungsmaßnahmen wirksam genug sind und  
64 effektiv greifen.

65 Auch Betriebs- und Personalräten sowie den Mitarbeitervertretungen (MAV) fällt hier  
66 eine wichtige Unterstützungs- und Aufsichtsrolle zu. Aus der Erfahrung heraus fehlen  
67 in vielen Fällen Schulungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte sowie die MAV,  
68 die so gestaltet sind, dass den Gremien die geeigneten Mittel an die Hand gegeben  
69 werden, sexuelle Belästigung als solche zu erkennen sowie bei Vorfällen sicher und  
70 angemessen reagieren zu können. Durch geeignete Schulungen können Betriebs- und  
71 Personalräte sowie MAV auch neben der Beschwerdestelle nach §13 AGG, versierte  
72 Ansprechpersonen sein bzw. werden. Hier wäre es wichtig, nicht nur Schulungsformen  
73 anzubieten, die sexuelle Belästigung als einzelnen Themenblock aufweisen, sondern  
74 grundsätzlich Formate anzubieten, in denen der kollegiale Umgang als stetiger  
75 Querschnitt, beispielsweise im Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei

76 Mitbestimmungsrechten oder allgemeinen Betriebs- und Personalratsschulungen verankert  
77 ist.

78 Gestärkt wird der Kampf gegen sexuelle Belästigung oder sexuelle Gewalt am  
79 Arbeitsplatz durch eine enge Zusammenarbeit der Betriebs- und Personalräte sowie der  
80 MAV mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin und den Berufsgenossenschaften.

81 2020 führte die Corona-Pandemie dazu, mehr über die Auswirkungen der häuslichen  
82 Gewalt zu sprechen. Die Zahlen sind eindeutig: von 141.000 bekannten Fällen in  
83 Deutschland 2019 waren zu über 81 Prozent Frauen\* [\[1\]](#) betroffen [\[2\]](#). Ziel der DGB-  
84 Gewerkschaften ist es, die Lebens- und Arbeitsverhältnisse ihrer Mitglieder zu  
85 verbessern. Insofern ist die Auseinandersetzung mit dem Themengebiet Sexismus,  
86 sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt ein wichtiges Anliegen, um die  
87 Lebensrealitäten aller Menschen zu verbessern.

88 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Betriebs- und Personalräte**  
89 **sowie Mitarbeitervertretungen auf,**

- 90 • das Fehlen von betrieblichen Beschwerdestellen anzumahnen und den Arbeitgeber  
91 bzw. die Arbeitgeberin auf seine/ihre gesetzlichen Pflichten aufmerksam zu  
92 machen. Die Beschwerdestellen sind im Idealfall paritätisch zu besetzen. Die  
93 Mitglieder sollten nach Möglichkeit eine Mediationsausbildung erhalten. Es  
94 bietet sich an, eine Liste der Mitglieder mitsamt der Kontaktadressen  
95 betriebsintern zu veröffentlichen. Die Vertraulichkeit muss gewahrt sein.
- 96 • bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen darauf hinzuwirken, dass  
97 sexuelle Belästigung als Gefährdung aufgenommen wird. Dabei sind die  
98 Gefährdungen von innen (Kolleg\*innen, Vorgesetzte) und außen (Kund\*innen, Gäste  
99 etc.) getrennt zu bewerten.
- 100 • betriebliche Präventionsmaßnahmen wie etwa Schulungen vom Arbeitgeber bzw. von  
101 der Arbeitgeberin einzufordern. Betriebliche Präventionsmaßnahmen sind von  
102 enormer Bedeutung im Kampf gegen Sexismus und sexuelle Gewalt. Verpflichtende  
103 Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte, für Ausbilder\*innen und Auszubildende  
104 sind unerlässlich. Führungskräfte, wie herausgehobene betriebliche  
105 Vertreter\*innen, müssen mit gutem Beispiel vorangehen und klare Positionen gegen  
106 diskriminierendes und übergriffiges Verhalten beziehen.
- 107 • betriebliche Anlaufstellen zu schaffen, in denen sich von häuslicher Gewalt  
108 Betroffene über Hilfs- und Unterstützungsangebote informieren können. Häusliche  
109 Gewalt lässt sich nicht betrieblich verhindern. Allerdings kann eine klare  
110 Positionierung im Betrieb Signalwirkungen auf potentielle Täter\*innen haben.  
111 Studien zeigen, dass viele betroffene Personen nicht wissen, wo sie Hilfe  
112 erhalten können. Diese Anlaufstellen sind so zu organisieren, dass die  
113 Vertraulichkeit gewahrt wird.

114 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern den DGB Bundesvorstand auf,**

- 115 • geeignete Materialien (auch für die Onlinenutzung) zu entwickeln, die das Thema

- 116 sexuelle Belästigung insbesondere in Bezug auf Arbeitsschutz deutlicher sichtbar  
117 machen und dadurch die Implementierung von Präventionsmaßnahmen vorantreiben.
- 118 • das Thema bei Arbeits- und Gesundheitsschutzseminaren grundsätzlich inhaltlich  
119 zu integrieren und fest zu verankern sowie Handlungswege in geeigneter Form  
120 aufzuzeigen, wie beispielsweise die Zusammenarbeit mit den  
121 Berufsgenossenschaften oder auch die Anzeige als Unfall bei der  
122 Berufsgenossenschaft nach einem betrieblichen Vorfall verbessert bzw.  
123 intensiviert werden kann.
  - 124 • eine Handlungsanleitung zu erstellen, aus der ersichtlich ist, wie das Thema  
125 sexuelle Belästigung, beispielsweise in einen Fragebogen bei der psychischen  
126 Gefährdungsanalyse, so integriert werden kann, dass die Ergebnisse als Grundlage  
127 für eine gute Analyse verwertbar sind.
  - 128 • zu prüfen, inwieweit ggf. Mitbestimmungsrechte so angepasst werden können, dass  
129 Betriebs- und Personalräte in ihren bisherigen Rechten noch gestärkt werden.
  - 130 • zu prüfen, inwieweit Bildungsbausteine der DGB-Bildungsstätten angepasst werden  
131 können, sodass diese grundsätzlich das Thema sexuelle Belästigung am  
132 Arbeitsplatz mit in Seminare als Querschnittsthema aufnehmen können. Darüber  
133 hinaus sollten Ansprechpartner\*innen im DGB für das Thema benannt werden und die  
134 DGB Beschäftigten in den Bildungsstätten über Materialien und wichtige  
135 Anlaufstellen informiert werden, damit sie Betroffenen im Notfall helfen können,  
136 wie beispielsweise durch das Herstellen eines Kontakts zu Anlaufstellen.
  - 137 • die Einführung einer Verordnung zum Schutz der psychischen Gesundheit  
138 voranzutreiben.
  - 139 • sich bei Aktionen, wie die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
140 initiierte Kampagne „#betriebsklimaschutz“ oder ähnlichen Aktionen oder  
141 Kampagnen der Berufsgenossenschaften aktiv zu beteiligen.
  - 142 • da, wo es möglich ist, nicht nur im öffentlichen, sondern auch im bilateralen  
143 Kontext, intensiv auf Arbeitgeber\*innen einzuwirken, dass betriebliche  
144 Beschwerdestellen nach § 13 AGG auch tatsächlich eingerichtet werden, gut  
145 arbeitsfähig sind und der Kampf gegen sexuelle Belästigung zum betrieblichen  
146 Thema gemacht wird. Arbeitgeber\*innen müssen aufgrund ihrer Führungsposition ein  
147 klares Signal an die Belegschaften senden und mit gutem Beispiel vorangehen.
  - 148 • eine gewerkschaftliche Offensive zu starten, die das Ziel hat, dass Thema  
149 partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz in der Betriebsöffentlichkeit  
150 bekannter zu machen, Materialien wie die Handlungshilfe weiterzuentwickeln und  
151 zur Verfügung zu stellen und dadurch betriebliche Gremien zu unterstützen,  
152 Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Bestehende betriebliche Beispiele zur  
153 Prävention und dem Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt sowie Sexismus  
154 zusammenzutragen und in die Handlungshilfe einzufügen und den gewerkschaftlichen  
155 Strukturen zur Verfügung zu stellen. Zu überlegen ist, ob der DGB einen  
156 Verhaltenskodex für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz ausarbeitet,

157 aus dem sich die einzelnen Betriebe passgenau bedienen können.

158 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Bundesregierung auf,**

159 • das AGG weiterzuentwickeln und mit Sanktionen zu versehen, wenn  
160 Arbeitgeber\*innen keine betriebliche Beschwerdestelle installieren.

161 • die Ratifizierung der ILO Konvention 190 voranzutreiben und entsprechende  
162 Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer\*innen einzuleiten.

163 • Frauenhäuser sowie bestehende und bewährte Hilfsmaßnahmen wie das Hilfetelefon  
164 auszubauen, finanziell zu unterstützen, bekannter zu machen und einen  
165 Schwerpunkt für Gewalt gegen LSBTIQ Menschen vorzusehen.

166 • eine Kampagne über das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und  
167 Jugend zu organisieren, die in Betrieben der öffentlichen Daseinsvorsorge, in  
168 Ämtern, in Schulen und Krankenhäusern sexuelle Belästigung und Gewalt sowie  
169 Sexismus zum Thema macht, dadurch für das Thema sensibilisiert und präventiv in  
170 die Gesellschaft hineinwirkt.

171 • über die Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder das Bundesministerium für  
172 Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Studie in Auftrag zu geben, die  
173 begünstigende Strukturen für ein Klima von sexueller Belästigung und Gewalt  
174 untersucht und daraus entsprechende Handlungsempfehlungen zur Prävention  
175 ableitet.

176 [\[1\]](#) Das Gendersternchen (\*) hinter einem Wort dient als Verweis auf den  
177 Konstruktionscharakter von Geschlecht. Frauen\* bezieht sich auf alle Personen, die  
178 sich unter der Bezeichnung „Frau“ definieren, definiert werden und/oder sich sichtbar  
179 gemacht sehen. [Frauen\\*beauftragte: Geschlechtergerechte Sprache | ASH Berlin \(ash-berlin.eu\)](#)

181 [\[2\]Häusliche Gewalt nimmt weiter zu \(bundesregierung.de\)](#)

## Antrag A013: Sicherstellung der Wirksamkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

<b>Antragsteller*in:</b>	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit für Frauen

- 1 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz beschließt, sich für eine konsequente und effektive
- 2 Verwirklichung der Zielsetzungen des AGG einzusetzen. Sie fordert dazu eine
- 3 Evaluation des Ist-Zustands, die Sicherstellung einer flächendeckenden Einrichtung
- 4 der in § 13 vorgesehenen Beschwerdestellen, Einführung eines
- 5 Mitbestimmungstatbestandes für Personal- und Betriebsrät\*innen, adäquate
- 6 Weiterbildungen und eine Gesetzesnovellierung.
- 7 Um Rechte nach dem AGG nutzen zu können, fordert die
- 8 DGB-Bundesfrauenkonferenz u. a.,
- 9 • dass die Fristen verlängert werden, in denen Ansprüche geltend gemacht
- 10 werden können,
- 11 • dass Betroffene von Gewerkschaften und Antidiskriminierungsverbänden auf dem
- 12 Rechtsweg begleitet werden können, auch durch ein Verbandsklagerecht und
- 13 Prozessstandschaft,
- 14 • dass die Beweislast erleichtert bzw. umgekehrt wird.
- 15 • Außerdem sind Sanktionen bei Nichtumsetzung und Nichteinhaltung ins
- 16 AGG aufzunehmen.
- 17 • Die Kirchenklausel ist zu streichen.
- 18 • Um sicherzustellen, dass genügend Beschwerdestellen eingerichtet werden und
- 19 diese ihrer Aufgaben gerecht werden, ist ein Personalschlüssel
- 20 festzulegen. Werden keine Beschwerdestellen eingereicht, so sind Sanktionen zu
- 21 verhängen.



## Antrag B001: Sorge- und Hausarbeit umverteilen – Partnerschaftlichkeit stärken!

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen
Sachgebiet:	B - Familien- und Sozialpolitik

### 1 Elterngeld weiterentwickeln

2 Der Gender Care Gap erfasst den relativen Unterschied in der täglich für Sorge- und  
3 Hausarbeit verwendeten Zeit zwischen Männern und Frauen. Der Indikator gibt an, wie  
4 ungleich unbezahlte Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern verteilt ist. Er beträgt  
5 52,4 Prozent, in Paarhaushalten mit Kindern 83,3 Prozent. In Stunden heißt das:  
6 Männer verwenden 2 Stunden 46 Minuten pro Tag und Frauen 4 Stunden 13 Minuten für  
7 Sorge- und Hausarbeit. In Paarhaushalten mit Kindern kümmern sich die Mütter  
8 zweieinhalb Stunden länger um Haushalt und Betreuung als die Väter.

9 In den vergangenen Jahren und Jahrzehnten haben Frauen die Stunden für die Lohnarbeit  
10 erhöht und die Stunden für die Sorgearbeit verringert. Jetzt ist ein Punkt erreicht,  
11 an dem es so nicht weitergehen kann! Noch mehr Erwerbsarbeit verbunden mit weniger  
12 Zeit für Kinder oder Haushalt – das funktioniert nicht, wenn das Leben nicht  
13 explodieren und die Mütter nicht implodieren sollen. Frauen und Männer müssen die  
14 Aufgaben neu verteilen.

15 Zu einer gerechten Aufteilung der Sorge- und Hausarbeit kann u. a. die  
16 Weiterentwicklung des Elterngelds beitragen. Mit seiner Einführung 2007 und der  
17 Erweiterung durch das Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus 2015 ist die  
18 partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bereits deutlich gestärkt  
19 worden: Mittlerweile beziehen 40 Prozent der Väter Elterngeld. Frauen kehren  
20 schneller und häufiger in die Erwerbsarbeit zurück.

21 Doch Partnerschaftlichkeit ist längst nicht erreicht. Nur jeder vierte Vater hat 2020  
22 Elterngeld länger bezogen als für die zwei nicht übertragbaren sogenannten  
23 Partnermonate. Frauen sind die Hauptverantwortlichen bei der Betreuung von Kindern  
24 und reduzieren dafür ihre Arbeitszeit. Während Väter mehr Sorgearbeit leisten wollen,  
25 wünschen sich Frauen eine höhere Erwerbsbeteiligung. Die Weiterentwicklung des  
26 Elterngelds mit einer Ausweitung der exklusiven Vätermomente kann positive Anreize für  
27 Väter setzen. Die Einbindung von Vätern in die frühen Familienphasen stärkt  
28 nachweislich die partnerschaftliche Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit. Je  
29 länger, umfangreicher und häufiger Väter Elterngeld in alleiniger  
30 Betreuungsverantwortung beanspruchen, desto stärker nimmt die partnerschaftliche  
31 Arbeitsteilung zu und desto intensiver wird die Vater-Kind-Beziehung. [\[1\]](#) Eine  
32 zehntägige Freistellung für den zweiten Elternteil rund um die Geburt würde  
33 zusätzlich zur Elternzeit Partnerschaftlichkeit fördern.

34 **Deshalb fordert die DGB-Bundesfrauenkonferenz den Bundesgesetzgeber auf,**

- 35 • für jeden Elternteil vier Elterngeldmonate exklusiv und acht weitere Monate zur  
36 freien Aufteilung zwischen beiden Elternteilen im Bundeselterngeld- und  
37 Elternzeitgesetz (BEEG) zu verankern;
- 38 • die Lohnersatzleistung in den exklusiven, nicht übertragbaren Monaten unter der  
39 Voraussetzung, dass sie vollständig in Anspruch genommen werden, auf 80 Prozent  
40 des entgangenen Nettoeinkommens zu erhöhen und zu dynamisieren;
- 41 • die Lohnersatzleistung in den disponiblen Elterngeldmonaten ebenfalls auf 80  
42 Prozent des entgangenen Nettoeinkommens zu erhöhen und zu dynamisieren, wenn sie  
43 zu gleichen Teilen von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden;
- 44 • die Regelungen für Alleinerziehende anzupassen (z. B. Inanspruchnahme des vollen  
45 Umfangs von 16 Monaten, wenn der andere Elternteil weniger als 30 Prozent der  
46 Betreuung übernimmt; wo eine Aufteilung mit dem zweiten Elternteil nicht möglich  
47 ist, finanzielle Optimierung durch Übertragung der exklusiven Monate des anderen  
48 Elternteils, d. h. zwölf Monate lang 80 Prozent Einkommensersatz);
- 49 • den Mindest- und den Höchstbetrag anzuheben und entsprechend den steigenden  
50 Lebenshaltungskosten zu dynamisieren;
- 51 • das Elterngeld Plus und den Partnerschaftsbonus an das erhöhte Basiselterngeld  
52 anzupassen;
- 53 • ein Rückkehrrecht, das ein vorrangiges Recht auf den früheren Arbeitsplatz  
54 einräumt, und ein Diskriminierungsverbot im BEEG zu verankern;
- 55 • eine zehntägige bezahlte Freistellung für den zweiten Elternteil rund um die  
56 Geburt eines Kindes zusätzlich zur Elternzeit einzuführen und in diesem  
57 Zusammenhang ein Kündigungs- und Diskriminierungsverbot sowie einen  
58 Rückkehranspruch zu regeln.

59 **Pflegeinfrastruktur ausbauen und geschlechtergerechte Pflege stärken**

60 Für die geschlechtergerechte Betreuung von Pflegebedürftigen sind flexible  
61 Arbeitszeitarangements und eine verlässliche Betreuungsinfrastruktur entscheidend.  
62 Der Pflegebedarf wird durch den demographischen Wandel größer, gleichzeitig steigt  
63 der Fachkräftebedarf. 80 Prozent der Pflegebedürftigen werden aktuell zuhause  
64 betreut, meist von ihren Angehörigen. [2] Frauen übernehmen auch hier den Hauptanteil  
65 der Sorgearbeit und verkürzen dafür ihre Erwerbsarbeitszeit. Der Vorrang häuslicher  
66 Pflege nach dem Motto „ambulant vor stationär“ in Verbindung mit der Zuweisung der  
67 Verantwortung an Angehörige beim Bezug von Leistungen der Pflegeversicherung setzt  
68 Frauen unter Druck; neben psychischer Belastung führen pflegebedingte  
69 Erwerbsunterbrechungen zu Einkommensverlusten und zu Nachteilen bei der  
70 Altersversorgung. [3] Für die geschlechtergerechte Aufteilung von Pflegearrangements  
71 brauchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Ausbau der professionellen  
72 Pflegeinfrastruktur sowie bessere Möglichkeiten für gemischte Betreuungsarrangements  
73 durch Rechtsansprüche und bedarfsgerechte und professionelle Angebote. Das Urteil des

74 Bundesarbeitsgerichts zur 24-Stunden-Pflege, das Bereitschaftszeiten zu Arbeitszeiten  
75 erklärt, stärkt die Rechte von Pflegenden im Privathaushalt. Für Familien mit  
76 Angehörigen, die rund um die Uhr betreut werden müssen, bedarf es einer tragfähigen  
77 politischen Lösung.

78 Die steigende Nachfrage nach Pflegeleistungen zeigt, dass es einen  
79 gesamtgesellschaftlichen Handlungsbedarf gibt, der deshalb auch entsprechend  
80 finanziert werden sollte. Nur der Ausbau der Teilpflegeversicherung hin zu einer  
81 Pflegevollversicherung für alle schafft die notwendige Grundlage für eine  
82 geschlechtergerechte Pflegestruktur, die allen Bedarfen gerecht wird.

83 **Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert Bund, Länder und Kommunen auf,**

- 84 • gemischte Betreuungsarrangements durch Rechtsansprüche abzusichern;
- 85 • durch den Ausbau bedarfsgerechter und professioneller Unterstützungs- und  
86 Entlastungsangebote sicherzustellen, dass jeder Pflegehaushalt auf öffentlich  
87 bereitgestellte und aufeinander abgestimmte Hilfen und Strukturen zugreifen  
88 kann: neben medizinisch-pflegerischen Leistungen u. a. Tages-, Nacht- und  
89 Wochenendbetreuung, stundenweise Betreuung, Unterstützung im Haushalt und  
90 Bereitschaftsdienste;
- 91 • aufsuchende, präventive Beratungsangebote zur häuslichen Pflege zu schaffen, die  
92 neben den individuellen Behandlungs-, Versorgungs- und Unterstützungsbedarfen  
93 der Pflegebedürftigen auch die mittel- und langfristigen Folgen für Pflegende,  
94 deren Gesundheit, (Erwerbs-)Biographie und soziale Absicherung thematisieren;
- 95 • die Teilpflegeversicherung zu einer sozialen Pflegevollversicherung für alle  
96 weiterzuentwickeln;
- 97 • den Anteil der öffentlichen Pflegefinanzierung zu erhöhen;
- 98 • Pflegeberufe durch eine leistungsgerechte Vergütung aufzuwerten, den Arbeits-  
99 und Gesundheitsschutz zu verbessern und bedarfsgerechte Personalbemessung  
100 voranzutreiben;
- 101 • zu verhindern, dass Sozialversicherungsbeiträge und Steuermittel zulasten von  
102 Pflegekräften und Pflegebedürftigen zur Erwirtschaftung von Renditen verwendet  
103 werden.

104

105 [\[1\]](#) Vgl. BMFSFJ (2018): Väterreport – Vater sein in Deutschland heute, S. 22.

106 [\[2\]](#) Vgl. BAGSO (2021): Zukunft der Hilfe und Pflege zu Hause, S. 5.

107 [\[3\]](#) Vgl. BMFSFJ (2020): Modelle und Verfahren zur Altersabsicherung für erwerbstätige  
108 Pflegende, S. 4.

## Antrag B002: Elterngeld

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Bayern (DGB BAY - Bezirksfrauenausschuss)
<b>Status:</b>	angenommen als Material zu Antrag B001
<b>Sachgebiet:</b>	B - Familien- und Sozialpolitik

- 1 Die DGB Bundesfrauenkonferenz fordert, den Mindest- und Höchstbetrag des Basis-
- 2 Elterngeldes anzuheben und entsprechend den steigenden Lebenshaltungskosten zu
- 3 dynamisieren. Zudem soll aktive Lobbyarbeit zur Umsetzung dieser Forderung getätigt
- 4 werden, z. B. in Form von Gesprächen mit Landtags- und Bundestagsabgeordneten.

## Antrag B003: Dauerhafte Erhöhung der Kinderkrankentage (angeknüpft an die Regelung zur Corona-Pandemie)

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Rheinland-Pfalz/Saarland (DGB RhPf/Saa)
<b>Status:</b>	angenommen in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Familien- und Sozialpolitik

- 1 Der DGB-Bundesfrauenausschuss setzt sich dafür ein, dass die Erhöhung der
- 2 Kinderkrankentage pro Elternteil, die während der Corona-Pandemie eingeführt wurde,
- 3 dauerhaft erhalten bleibt.

## Antrag B005: Zugehörige

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Nord (DGB Nord)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	B - Familien- und Sozialpolitik

- 1 Der DGB setzt sich dafür ein, dass der Personenkreis „Zugehörige“ (Wahlangehörige
- 2 oder auch Verantwortungsgemeinschaft) rechtlich definiert wird und Aufnahme in
- 3 entsprechende rechtliche Regelungen findet.

## Antrag B006: Menschen, die füreinander Sorge tragen, als Personenkreis in Gesetzen, Vereinbarungen und in der Tarifarbeit einbeziehen

<b>Antragsteller*in:</b>	Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di)
<b>Status:</b>	angenommen als Material zu Antrag B005
<b>Sachgebiet:</b>	B - Familien- und Sozialpolitik

- 1 Der DGB setzt sich dafür ein, dass in Gesetzen und Verordnungen bei der Beschreibung
- 2 eines berechtigten Personenkreises neben den „Angehörigen“ ein weiterer Personenkreis
- 3 einbezogen wird. Dieser definiert Menschen, die füreinander Sorge tragen, jedoch
- 4 nicht angeheiratet oder verwandt sind.
- 5 Darüber hinaus setzt er sich dafür ein, dass in der Tarifarbeit über die Einbeziehung
- 6 dieses Personenkreises, insbesondere in Fragen der „Arbeitsbefreiungen aus
- 7 begründetem Anlass“, „Pflegefall“, „Sterbegeld“ und „Hinterbliebenenfürsorge“ beraten
- 8 wird.

## Antrag B007: Wohnraumbemessungsgrenzen und Leistungen für Transferbezieher\*innen

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	B - Familien- und Sozialpolitik

- 1 Der DGB setzt sich auf und mit allen seinen Ebenen der Organisation für eine
- 2 Überarbeitung und Erhöhung der Wohnraumbemessungsgrenzen und Leistungen für
- 3 Wohnkosten für Transferbezieher\*innen ein und initiiert die politische und rechtliche
- 4 Umsetzung durch den Gesetzgeber.



## Antrag C001: Geschlechtergerechte Evaluation der Corona-Hilfsmaßnahmen

Antragsteller*in:	Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	C - Finanz- und Steuerpolitik

- 1 **Der DGB fordert die Bundesregierung auf, zeitnah eine qualifizierte Evaluation der**
- 2 **Corona-Hilfsmaßnahmen vorzunehmen** und u. a. zu klären:
- 3 • Welche finanziellen Corona-Hilfen (Überbrückungshilfen, staatliche Unternehmens-
- 4 Rettungshilfen etc.) sind
- 5 • durch wen (Gremien der Bundesregierung, Unternehmen, andere)
- 6 • wann
- 7 • für wen oder was
- 8 • in welcher Höhe bewilligt worden?
- 9 • Wie viele Frauen/Männer wurden dadurch in welcher Höhe begünstigt?
- 10 • Welche Branchen und konkret Unternehmen haben Kurzarbeitsgeld gewährt und wie
- 11 profitierten/profitieren davon Frauen/Männer?
- 12 • Welche Unternehmen/Behörden haben welche Pandemieprämien gewährt und wie haben
- 13 davon Frauen/Männer profitiert?
- 14 • Wie waren die bewilligenden Gremien, die über Corona-Hilfsmaßnahmen entschieden
- 15 haben, nach Geschlechtern besetzt?
- 16 • Welche Branchen/Berufsfelder waren/sind besonders von den Maßnahmen der Pandemie
- 17 betroffen, z. B. durch mögliche Arbeitsplatzverluste, durch
- 18 überdurchschnittliche Belastungen, durch Arbeitszeitreduzierungen (mit und ohne
- 19 Rückkehrrecht auf vorherige Arbeitszeit) und das auch hier aufgeteilt nach
- 20 Geschlechtern/Arbeitsplätzen.
- 21 **Des Weiteren wird die Bundesregierung aufgefordert**, aufgrund dieser Analyse künftig
- 22 sicherzustellen, dass Pandemie-Hilfen/öffentliche Mittel geschlechtergerecht
- 23 bewilligt werden unter der Prämisse des Erreichens folgender Ziele:
- 24 • Geschlechterperspektive in die Budgetpolitik bzw. in den Haushaltsprozess mit
- 25 einbeziehen
- 26 • Ausgaben und Einnahmen umstrukturieren, um die Gleichstellung von Frauen und
- 27 Männern zu fördern (Förderung der Gleichstellung im Wirtschaftsleben)
- 28 • Eigenständige Existenz von Frauen und Männern sichern
- 29 • Bedürfnisse von Frauen/Mädchen ebenso wie von Männern berücksichtigen
- 30 • Budgets und deren Erstellung transparenter machen

- 31 • Mittel zielgerichteter einsetzen (Wirkungsorientierung)
- 32 • Erweiterung der ökonomischen Perspektive: unbezahlte Arbeit einbeziehen sowie
- 33 bezahlte und unbezahlte Arbeit um- bzw. gleich verteilen
- 34 • Gleiche Teilhabemöglichkeiten von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen
- 35 Bereichen herstellen, vor allem an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen

## Antrag C003: Für eine gerechte „Home-Office“-Pauschale – „für faire Bedingungen für "Home-Office"-Arbeitnehmer\*innen

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Berlin/Brandenburg (DGB BER/BRA)
<b>Status:</b>	Zeilen 1-6 Annahme als Material an den DGB-Bundesfrauenausschuss; Zeilen 7-18 Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	C - Finanz- und Steuerpolitik

- 1 1. Die Ungerechtigkeit in der „Home-Office-Pauschale“, namentlich in § 4 Abs. 5 Nr.
- 2 6b EStG für die Jahre 2020/21, muss beseitigt werden. Es müssen vor allem Frauen
- 3 mit niedrigen Einkommen wie z. B. Geringverdienende, Empfänger\*innen von
- 4 Leistungen nach BAföG oder SGB II, Stipendien, Renten genauso für ihre
- 5 Mehrkosten im "Home-Office", insbesondere in der Pandemiezeit,
- 6 entschädigt werden.
  
- 7 2. Für eine Entschädigung der Arbeiten im "Home-Office" muss eine Regelung für die
- 8 Arbeitgeber\*innen getroffen werden. Arbeitnehmer\*innen dürfen nicht durch
- 9 ständige Mehrkosten im "Home-Office" belastet werden, die durch die Verlegung
- 10 des Arbeitsplatzes in die Privaträume der Arbeitnehmer\*innen den
- 11 Arbeitgeber\*innen nicht mehr entstehen, dies umschließt jegliche Aufwendungen
- 12 für Betriebskosten und Verbrauchsmaterialien sowie die Ausstattung des
- 13 Arbeitsplatzes.
  
- 14 Der DGB wird aufgefordert, sich auf allen Ebenen für eine gerechte „Home-Office-
- 15 Pauschale“ und faire Bedingungen für „Home-Office“-Arbeitnehmer\*innen einzusetzen.

## Antrag D001: Gender und Gesundheit

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	D - Gesundheit und Pflege

- 1 Die DGB Bundesfrauenkonferenz beschließt, dass der DGB sich beim Gesetzgeber dafür
- 2 einsetzt, dass genderspezifische Unterschiede bei der Versorgung, Prävention und
- 3 Gesundheitsförderung besser berücksichtigt werden.

## Antrag D002: Eine Gesundheitsplanung für die Zukunft

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Hessen/Thüringen (DGB Hes/TH)
<b>Status:</b>	angenommen in geänderter Fassung als Material zu L001
<b>Sachgebiet:</b>	D - Gesundheit und Pflege

- 1 Der DGB Bundesfrauenausschuss setzt sich dafür ein, dass die demokratischen Parteien  
2 im Bundestag eine ganzheitliche Gesundheitspolitik und -planung in den Fokus nehmen.  
3 Unterschiedliche Sachgebiete müssen zueinander in Beziehung gesetzt werden. Dafür ist  
4 eine Gesundheitsplanung von zentraler Bedeutung, die den Pfad der Ökonomisierung des  
5 Gesundheitswesens verlässt und einen Systemwechsel einleitet. Dabei geht es z. B.  
6 nicht um die Schließung und Privatisierung von Kliniken, sondern um die Neuordnung  
7 von Aufgaben und Funktionen. Außerdem braucht es eine genderbewusste  
8 Herangehensweise, d. h. frauenspezifische Gesundheitsforschung muss strukturell und  
9 finanziell gefördert werden.
- 10 Wir brauchen dringend auch eine Verbindung von Ökologie und Sozialem, um zu  
11 Lebensverhältnissen zu kommen, in denen wir gesund bleiben:
- 12 • Die ökologischen Bedingungen müssen erheblich verbessert werden,  
13 um gesundheitlichen Belastungen und Krankheiten entgegenzuwirken.
  - 14 • Wir brauchen eine Wohnungspolitik und auch eine Verkehrspolitik, die  
15 gesundes Leben fördern.
  - 16 • Eine gesunde Ernährung ist eine weitere Komponente für Gesundheit im Sinne der  
17 WHO-Definition.
  - 18 • Gute Arbeitsbedingungen inklusive guter Löhne unterstützen gesunde  
19 Lebensverhältnisse. Arme Menschen sterben oft früher. Insbesondere auch  
20 die sozialen Berufe erfordern eine gute finanzielle und personelle Ausstattung.
- 21 Die Aufgabe des Gesundheitssystems ist es, Menschen bestmögliche Gesundheit zu  
22 ermöglichen, Heilungsprozesse zu unterstützen und für eine würdevolle Begleitung am  
23 Lebensende zu sorgen. Einer ganzheitlichen Gesundheitsversorgung stehen jegliche  
24 Privatisierungen im Gesundheitswesen entgegen. Gesundheit gehört zur kommunalen  
25 Daseinsvorsorge.
- 26 Nicht die bloße Anzahl der maximalversorgenden Kliniken entscheidet über die Qualität  
27 der medizinischen Versorgung, sondern ein stimmiges Gesamtgefüge. Die kleinen  
28 Kliniken in ländlichen Regionen haben in einem reformierten Gesundheitswesen wieder  
29 Versorgungsaufgaben. Wohnortnahe Strukturen sind wichtig, um in den Kommunen  
30 ambulante bzw. teilstationäre Angebote vorzuhalten. Sie sind die zentralen Orte mit  
31 Angeboten für Prävention, Rehabilitation, Sprechstunden von Spezialist\*innen,  
32 ambulante Eingriffe, kurzstationäre Betreuung, Kurzzeitpflege usw. Das nächste  
33 grundversorgende stationäre Angebot muss in einem Umkreis von 30 Minuten mit dem ÖPNV  
34 erreichbar sein.

- 35 Schlussendlich gehört das Gesundheitswesen vollständig zurück in öffentliche
- 36 Verantwortung.

## Antrag D003: Novellierung des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes (PpSG)

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Berlin/Brandenburg (DGB BER/BRA)
<b>Status:</b>	angenommen in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	D - Gesundheit und Pflege

- 1 Die Konferenz beschließt,
- 2 dass sich der DGB für die Novellierung des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes (PpSG)
- 3 einsetzt.
- 4 Nachfolgende Punkte sind besonders zu berücksichtigen:
  - 5 1) Mehr Investitionen in Ausbildung von Fachpersonal durch die Einstufung der
  - 6 Ausbildung als förderungswürdig.
  - 7 2) Festlegung der Personalmindestbemessung für alle Berufsgruppen im Krankenhaus, die
  - 8 eine qualitativ hochwertige Patient\*innenversorgung sicherstellen.
  - 9 3) Gerechte und einheitliche Entlohnung aller in der Pflege beschäftigten Personen.

## Antrag D005: Novellierung des Pflegezeitgesetzes und des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Berlin/Brandenburg (DGB BER/BRA)
<b>Status:</b>	angenommen in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	D - Gesundheit und Pflege

- 1 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB auf, sich für die Novellierung des
- 2 Pflegezeitgesetzes und des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes einzusetzen.
- 3 Dabei sind nachfolgende Punkte im Detail besonders zu berücksichtigen:
- 4 1. Einführung eines Familienpflegegeldes analog zum Elterngeld.
- 5 2. Erweiterung der Freistellung: Die Teilfreistellung von der Erwerbsarbeit für
- 6 mindestens 36 Monate pro pflegebedürftiger Person mit flexibilisierter Gestaltung.
- 7 3. Aufhebung der Begrenzung auf nahe Angehörige: Wir fordern die Erweiterung ohne
- 8 die Begrenzung des Begriffes "naher Angehöriger". Für Cousin/Cousine, Freund\*innen,
- 9 Lebensgefährt\*innen, Nachbar\*innen, muss es möglich sein, zu pflegen und Pflege zu
- 10 übernehmen.
- 11 4. Änderung der Betriebsgröße für den Rechtsanspruch auf Freistellung.
- 12 Wir fordern daher den DGB auf, für die Gleichstellung von Frauen, Männern und
- 13 diversen Menschen bei der Care-Arbeit (Sorgearbeit) einzustehen und ein
- 14 gesellschaftliches Umdenken zu fördern (Equal Care Day).
- 15 Wertschätzung, Umsetzung und ebenfalls gleiche Bezahlung sind in
- 16 entsprechenden Gesetzen und Tarifverträgen fest zu verankern.
- 17 Diese Rahmenbedingungen sind im Gesetz festzulegen.



## Antrag E001: Häusliche Gewalt bekämpfen

<b>Antragsteller*in:</b>	GdP - Frauengruppe Bund (GdP)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	E - Bekämpfung von Gewalt an Frauen

- 1 Am 12. Oktober 2017 hat Deutschland die Istanbul-Konvention zur Verhütung und  
2 Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen ratifiziert, die am 1. Februar 2018 in Kraft  
3 getreten ist. Mit diesem Übereinkommen verpflichtet sich Deutschland auf allen  
4 staatlichen Ebenen alles dafür zu tun, Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen.
- 5 Der DGB Bundesvorstand wird beauftragt, sich mit Nachdruck bei der Bundesregierung  
6 dafür einzusetzen, dass alle staatlichen Institutionen bei der Bekämpfung von  
7 häuslicher Gewalt handlungsfähig ausgestattet, die notwendigen personellen Ressourcen  
8 zur Verfügung und die für die entsprechenden Aufgaben notwendige Qualifikation der  
9 Beschäftigten sichergestellt werden.
- 10 Deshalb fordern wir:
- 11 • Alle Opfer von häuslicher Gewalt haben einen Rechtsanspruch auf sofortigen  
12 Schutz und Hilfe bei Gewalt, unabhängig von Einkommen, Aufenthaltsstatus,  
13 Herkunftsort, gesundheitlicher Einschränkung oder Behinderung, unabhängig von  
14 Geschlecht und sexueller Ausrichtung, Religion und Sprache der Betroffenen.
  - 15 • Eine ständige Erreichbarkeit (24/7) von Justizbehörden (wie Staatsanwaltschaft  
16 und Gericht), Jugendämtern oder vergleichbaren Einrichtungen sowie eine  
17 Rufbereitschaft der Ausländer-, Immigrations- und Einbürgerungsbehörden müssen  
18 gewährleistet sein.
  - 19 • Es muss sichergestellt werden, dass Informationen über die Möglichkeit,  
20 Gewaltspuren ohne Anzeige gerichtsfest zu dokumentieren, durch  
21 Öffentlichkeitsarbeit und bundesweite Kampagnen die Betroffenen besser  
22 erreichen.
  - 23 • Bundesweit müssen verbindliche Regelungen geschaffen werden, die ein  
24 breitgefächertes bedarfsgerechtes Unterstützungssystem sicherstellen, das den  
25 Bedürfnissen der Opfer von häuslicher Gewalt entspricht. Hierzu gehört z. B. der  
26 Ausbau digitaler Beratung.
  - 27 • Für die Einrichtung von Gewaltschutzambulanzen bedarf es einer eigenständigen  
28 bundesgesetzlichen Regelung, die bindende Mindeststandards für Länder und  
29 Kommunen festlegt.
  - 30 • Der Lebensunterhalt für von Gewalt betroffene Menschen ist, unabhängig vom  
31 Aufenthaltsstatus, für die Zeit der Unterbringung in einer Schutzeinrichtung  
32 sicherzustellen.
  - 33 • Entsprechend der Istanbul-Konvention ist die Einigung der Bundesländer auf eine

- 34 einheitliche Definition des Phänomens "Häusliche Gewalt" bei der Erfassung der  
35 Daten dringend notwendig.
- 36 • Für die Erhebung und Auswertung der statistischen Zahlen für den Phänomenbereich  
37 "Häusliche Gewalt" müssen einheitliche Parameter festgelegt werden.
  - 38 • Zur Prävention sollen Gewaltschutzkonzepte in Unterkünften, u. a. für  
39 Geflüchtete, erarbeitet und umgesetzt werden. Zudem muss Gewaltschutz Teil der  
40 Pandemiebekämpfung werden. Beratungsstellen müssen finanziell so ausgestattet  
41 werden, dass Kampagnen und Angebote zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt  
42 ausgebaut und auf Dauer gestellt werden können.
  - 43 • Der Ausbau der gendersensiblen Forschung über das Auftreten, die Ursachen und  
44 Auswirkungen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Femiziden ist zu fördern.

## Antrag E002: Digitaler Gewalt gegen Frauen entgegenzutreten und diese zu verhindern

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt (DGB Nieders/Bre/St)
<b>Status:</b>	angenommen in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	E - Bekämpfung von Gewalt an Frauen

- 1 Der DGB möge sich dafür einsetzen, dass zur Bekämpfung digitaler Gewalt alle
- 2 notwendigen gesetzlichen Regelungen angepasst werden, indem die Phänomene der
- 3 digitalen Gewalt (z. B. Cyber-Mobbing, Cyber-Stalking, sexualisierte Gewalt im Netz)
- 4 sich umfänglich wiederfinden. Insbesondere müssen Social Media-Unternehmen stärker in
- 5 die Verantwortung genommen werden.
- 6 Zur Vorbeugung des Phänomens der digitalen Gewalt sind entsprechende öffentlich zu
- 7 finanzierende Präventionsprojekte zwingend auf allen Ebenen zu entwickeln bzw.
- 8 fortzuführen.
- 9 Außerdem sollen Organisationen unterstützt werden, die es betroffenen Personen
- 10 ermöglichen, schnell und unkompliziert Straftaten im Bereich der digitalen Gewalt
- 11 anzuzeigen.
  
- 12 Um die Öffentlichkeit mehr auf das Thema der digitalen Gewalt aufmerksam zu machen,
- 13 ruft die Bundesfrauenkonferenz den DGB auf, eine Social Media Kampagne zu starten,
- 14 die einerseits zu Aufklärungszwecken genutzt wird und andererseits betroffenen
- 15 Personen Möglichkeiten aufzeigt, sich zu wehren. Dabei sollte die Expertise von
- 16 Organisationen, die von digitaler Gewalt Betroffene beraten, einbezogen werden.

## Antrag E003: Maßnahmen für diskriminierungs- und sexualisierungsfreies Verhalten am Arbeitsplatz

<b>Antragsteller*in:</b>	GdP - Frauengruppe Bund (GdP)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	E - Bekämpfung von Gewalt an Frauen

- 1 Die 20. DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen, dass sich der Bundesvorstand des  
2 DGB dafür einsetzt, dass
- 3 • die Ratifizierung des Übereinkommens ILO 190 in Deutschland vorangetrieben wird
  - 4 • Grenzüberschreitungen wie Diskriminierung, Belästigung und  
5 sexuelle/sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz sowie in Social Media  
6 insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Gesetzeslage nicht geduldet und  
7 sanktioniert werden
  - 8 • Führungskräfte für ein Arbeitsklima sorgen, das keinen Raum für jegliche  
9 Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und sexuelle/sexualisierte Belästigung  
10 jeglicher Art am Arbeitsplatz zulässt
  - 11 • gegenüber Arbeitgeber\*innen und Dienstherrn eingefordert wird, dass
    - 12 • Präventionsmaßnahmen zielgerichtet weiterentwickelt und konsequent  
13 umgesetzt werden
    - 14 • diese Thematik bereits in Studium und Ausbildung in einem angemessenen  
15 Umfang in die Curricula Aufnahme findet und die Auszubildenden durch  
16 Trainings in die Lage versetzt werden, selbstbewusst gegen derartige  
17 persönliche Angriffe vorgehen zu können
    - 18 • Betriebs- und Dienstvereinbarungen entsprechend der bestehenden Rechtslage  
19 aktualisiert bzw. neu getroffen werden, die den professionellen und  
20 emphatischen Umgang mit dieser Thematik regeln, die Interessenvertretungen  
21 und die Gleichstellungsbeauftragten\* in ihrer Arbeit unterstützt werden (z.  
22 B. durch Handlungshilfen, durch eine Musterbetriebs- oder -  
23 dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz, durch  
24 gemeinsame Tagungen der Gleichstellungsbeauftragten in den  
25 unterschiedlichen Betrieben, Behörden, Einrichtungen, Institutionen und den  
26 Interessenvertretungen).
- 27 \* Die Begrifflichkeit ist in den Ländern unterschiedlich (u. a. Beauftragte für  
28 Chancengleichheit, Frauenvertreterin usw.). Der Antrag implementiert alle Personen in  
29 dieser Funktion.

## Antrag G001: Rollenstereotype sichtbar machen und wirksam bekämpfen!

<b>Antragsteller*in:</b>	NGG - Bundesfrauenausschuss (NGG), IG Metall - Frauenausschuss beim Vorstand (IG Metall), IG BCE - Bundesfrauenausschuss (IG BCE), Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di), GdP - Frauengruppe Bund (GdP)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	G - Gesellschaftspolitik

- 1 Vieles hat sich bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern schon  
2 positiv verändert. Dennoch ist unsere Gesellschaft nach wie vor von Rollenbildern und  
3 Geschlechterstereotypen so geprägt, dass diese Frauen und Männer in ihrer  
4 individuellen Lebensplanung stetig beeinflussen und einschränken.  
5 Rollenzuschreibungen haben weitreichende Auswirkungen auf das Berufswahlverhalten und  
6 dadurch auch auf das spätere Erwerbsleben und die Verteilung der Sorgearbeit in  
7 Lebensgemeinschaften.
- 8 Eine Studie des Delta Instituts aus dem Jahr 2020 im Auftrag des BMFSJ bestätigt,  
9 dass insbesondere von jungen Frauen der Begriff Sexismus weit gefasst wird und u. a.  
10 Themen wie ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern oder Unterrepräsentanz von  
11 Frauen in Führungspositionen genauso mit Sexismus assoziiert wird, wie ein tradiertes  
12 Geschlechterverständnis. Rollenstereotype und Sexismus sind unverkennbar eng  
13 miteinander verbunden, bilden dadurch einen Baustein, vielleicht sogar eine Grundlage  
14 für Geschlechterdiskriminierung.
- 15 Bei der Vermittlung von Rollenstereotypen und Rollenerwartungen nehmen die Medien  
16 eine große Bedeutung ein: Hier wird schon früh z. B. über die Farbe oder Art des  
17 Spielzeuges für Kinder das Geschlecht konstruiert und Kinder erfahren so, welches  
18 Spielzeug das „Richtige“ für sie ist. Neben der Werbung spiegelt sich auch in  
19 Interviews oder Talkshows wider, dass Berichterstattungen oder Fragestellungen nicht  
20 geschlechtsneutral sind.
- 21 Struktureller Geschlechtersexismus, der durch gesellschaftliche, betriebliche und  
22 private Rollenzuweisungen mit der Folge systematischer Benachteiligung aufgrund der  
23 Geschlechtszugehörigkeit entsteht, muss wirksam verhindert werden!
- 24 **Die Frauen des Deutschen Gewerkschaftsbundes fordern den DGB-Bundesvorstand auf,**
- 25 • eine (Online-) Initiative mit der Zielsetzung zu entwickeln, aktuell  
26 vorherrschende Rollenstereotypen plakativ, prägnant und ggf. auch provokant  
27 aufzuzeigen. Zugleich soll aus der Initiative hervorgehen, welche Auswirkungen  
28 Geschlechterstereotype auf uns als Gesellschaft und jeden einzelnen Menschen  
29 haben sowie die gleichstellungspolitische Positionen und Forderungen des DGB und  
30 seiner Mitgliedgewerkschaften klar transportieren.

- 31 • Material aus der (Online-)Initiative als Bildungsbaustein, Workshop oder  
32 ähnliches so weiter zu entwickeln, dass diese gut auf betrieblicher Ebene  
33 einsetzbar werden.
- 34 • zu prüfen, ob oben genannte Initiative ggf. um Netzwerkpartner\*innen anderer  
35 Organisationen bzw. Mitstreitende aus Politik, Wissenschaft und evtl.  
36 Unternehmen erweitert werden kann.
- 37 • sicherzustellen, dass gewerkschaftliche Positionen und Forderungen zum Thema  
38 Rollenstereotype und Sexismus (in den Medien) regelmäßig überprüft und  
39 kontinuierlich in der Öffentlichkeitsarbeit platziert werden.
- 40 • insbesondere auch berufliche Rollenstereotype entgegenzuwirken, u. a. durch  
41 einen Austausch zur Weiterentwicklung und Zuspitzung des Aktionstages Girls'Day  
42 auf betrieblicher Ebene.
- 43 • sich für Forschung einzusetzen, die gezielt die Darstellung und Vermittlung von  
44 Rollenstereotype in der Arbeitswelt aufarbeitet, um sexistische Muster  
45 aufzuzeigen, zu problematisieren und Gegenstrategien zu entwickeln.

## Antrag G002: Verbot von sexistischer und geschlechterdiskriminierender Werbung

<b>Antragsteller*in:</b>	EVG - Bundesfrauenleitung (EVG)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	G - Gesellschaftspolitik

- 1 Der Bundesvorstand des DGB wird aufgefordert, sich für eine Gesetzgebung zum Verbot
- 2 von sexistischer und geschlechterdiskriminierender Werbung einzusetzen.

## Antrag G003: Bildung gegen antifeministische Positionen

<b>Antragsteller*in:</b>	Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di), DGB-Bezirksfrauenausschuss - Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	G - Gesellschaftspolitik

- 1 Der DGB bezieht auf allen gesellschaftlichen und politischen Ebenen Position gegen  
2 frauenfeindliche Diskriminierung und rechtspopulistische Anfeindungen. Das Erstarken  
3 rechter Bewegungen in den letzten Jahren in Deutschland geht mit einem Erstarken von  
4 Antifeminismus einher. Dies zeigte sich besonders vor den diesjährigen Wahlen. Eine  
5 vielfältige Gesellschaft wird als Bedrohung dargestellt. Veränderungen werden nicht  
6 als Folge teils langwieriger gesellschaftlicher Auseinandersetzungen angesehen,  
7 sondern als Gefahr. Antifeminismus und Rechtspopulismus bedrohen hart erkämpfte  
8 Frauenrechte.
- 9 Angriffe von rechts gegen Frauen in der Öffentlichkeit, physische Gewalt gegen  
10 Frauen, verbale Gewalt gegen Frauen in den sogenannten Sozialen Medien und überholte  
11 Geschlechterstereotype sind Ausdruck einer Normalisierung von Antifeminismus und  
12 bedrohen die individuelle Freiheit von Frauen.
- 13 Die Verschärfung von frauenverachtenden gesellschaftlichen Stimmungen, Gegendiskurse  
14 zur Gleichstellung von Mann und Frau sowie genderbezogene Aggressionen müssen im  
15 Blick behalten werden, um sie als das zu bezeichnen und zu bekämpfen, was sie sind:  
16 antifeministisch und demokratiefeindlich.
- 17 Der DGB setzt sich für das Selbstbestimmungsrecht von Frauen und vielfältige  
18 Lebensentwürfe ein. Deshalb fordert der DGB die Regierungen von Bund und Ländern auf,  
19 sich klar gegen Antifeminismus zu positionieren.
- 20 Der DGB erwartet von der Bundesregierung mindestens folgende Maßnahmen:
- 21 • Angebote zur meinungsbildenden Aufklärung der Gesellschaft und die  
22 Auseinandersetzung mit antifeministischer Propaganda
  - 23 • umfassende politische Bildung für Kinder und Jugendliche in den Schulen und  
24 außerschulischen Einrichtungen
  - 25 • Möglichkeiten zur Nutzung der medialen Kanäle zur umfassenden Aufklärung und  
26 Information
  - 27 • die Ausstattung der Schulen und außerschulischen Einrichtungen mit geeigneten  
28 Schulungsmaterialien in Print- und medialen Formaten, geschultem Personal und  
29 der Unterstützung durch ehrenamtliche Kräfte



## Antrag G005: Preis für die Stärkung und Förderung der Gleichstellung der Geschlechter

<b>Antragsteller*in:</b>	GdP - Frauengruppe Bund (GdP)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	G - Gesellschaftspolitik

- 1 Die Frauen im DGB fordern zur Stärkung der praktischen Gleichstellungsarbeit die
- 2 Schaffung eines regelmäßig zu vergebenden Gleichstellungspreises analog zum Personal-
- 3 und Betriebsrät\*innenpreis, der u. a. vergeben werden könnte für:
- 4 • die Arbeit von Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten/Beauftragten für
- 5 Chancengleichheit, die sich in besonderem Maße für Gleichstellung und
- 6 Gleichstellungsprojekte sowie Geschlechtergerechtigkeit eingesetzt haben
- 7 • eine Führungskraft, die aktiv Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familien-
- 8 bzw. Pflegearbeit und Beruf erwirkt hat
- 9 • eine eingeführte oder durchgeführte innovative Gleichstellungsmaßnahme im
- 10 Bereich von Geschlechtergerechtigkeit
- 11 • eine herausragende wissenschaftliche Arbeit im Bereich Gender-/Gleichstellungs-
- 12 Studies

## Antrag G006: Die Stadt für alle muss geschlechtergerecht, kinderfreundlich und inklusiv sein

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
<b>Status:</b>	angenommen als Material zu Antrag L001
<b>Sachgebiet:</b>	G - Gesellschaftspolitik

- 1 Die DGB Frauen fordern eine lebenswerte und nachhaltige Stadtentwicklung und damit
- 2 einhergehend eine Neugestaltung der Mobilität.
- 3 Der DGB wird aufgefordert, sich auf und mit allen Ebenen der Organisation für die
- 4 geschlechtergerechte Stadtentwicklung einzusetzen und die politische Umsetzung auf
- 5 kommunaler, Landes- und Bundesebene mit Hilfe des Gesetzgebers voranzutreiben.
- 6 Der DGB wird dazu aufgefordert, mit allen Ebenen auf Kommunen, Land und Bund
- 7 einzuwirken, um einen besser ausgebauten und kostenfreien ÖPNV zu erreichen.
- 8 Kostenfreiheit darf jedoch keinesfalls zulasten der Qualität der Arbeitsbedingungen
- 9 gehen.
- 10 Dabei müssen unterschiedliche Mobilitätsanforderungen der Geschlechter bei Stadt- und
- 11 Verkehrsflussplanung einbezogen werden.

## Antrag G007: Mietreform - bezahlbarer Wohnraum – bezahlbare Mieten für ALLE

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Hessen/Thüringen (DGB Hes/TH)
<b>Status:</b>	angenommen als Material an den DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Sachgebiet:</b>	G - Gesellschaftspolitik

- 1 Die Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auf,
- 2 jedwede Möglichkeit wahrzunehmen, Einfluss auf die politischen Vertreter\*innen und
- 3 Bundesregierung bzw. Landesregierungen zu nehmen, um eine Novellierung des Mietrechts
- 4 auf den Weg zu bringen.
- 5 Wir fordern:
- 6
  - Entfristung der Mietpreisbremse
  - 7 • Einführung eines bundesweit gültigen Mietendeckels
  - 8 • Geförderte Mietwohnungen müssen zuallererst von kommunalen Baugesellschaften,
  - 9 Genossenschaften oder anderen gemeinwohlorientierten Unternehmen gebaut werden.
  - 10 • Kommunen sollten Bauinvestoren einen ausreichenden Prozentsatz für geförderten
  - 11 Wohnungsbau zuweisen.
  - 12 Mögliche Träger neuer Gemeinnützigkeit sind zu stärken und zu fördern. Im nächsten
  - 13 Schritt muss der Anteil der Sozialbindungen dauerhaft auf mindestens 30 Prozent
  - 14 erhöht werden.
  - 15 • Gemeinnützigkeit ist wieder gesetzlich einzuführen.
  - 16 • Spekulationen mit Grund und Boden sind zu verhindern.
  - 17 • Auf der Landesebene ist das Zweckentfremdungsgesetz wiedereinzuführen.
  - 18 • Grundsätzlich muss das Vorkaufsrecht der Gemeinde oder die Möglichkeit,
  - 19 Immobilien und Grundstücke anzukaufen, gestärkt werden.
  - 20 Eine wichtige Voraussetzung für die Ausweitung des Wohnungsangebots und den Bau neuer
  - 21 bezahlbarer Mietwohnungen ist die Verfügbarkeit von Bauland. Dabei müssen
  - 22 die Bodenspekulation und inflationäre Preissteigerungen abgewendet werden, das heißt:
  - 23 • Bei der Bauleitplanung, dem wichtigsten Planungswerkzeug zur Lenkung und der
  - 24 städtebaulichen Entwicklung einer Gemeinde in Deutschland ist als zusätzliches
  - 25 Ziel die Schaffung und Erhaltung von bezahlbarem Wohnraum in das
  - 26 Baugesetzbuch aufzunehmen.
  - 27 • Ziel dieser Gesetzesänderung ist Einfluss auf die Ausgestaltung städtebaulicher
  - 28 Verträge, die Ausübung des allgemeinen Vorkaufsrechts, die Enteignung, die
  - 29 Maßnahmen der sozialen Stadt, die Erhaltungssatzung, die Ausübung von Baugeboten
  - 30 bzw. Modernisierungs- und Instandsetzungsgebot und die Verkehrswertgestaltung.
  - 31 • Grundstücke von Bund und Ländern bzw. von bundes- oder landeseigenen Unternehmen

- 32 sind vorrangig an Kommunen zu vergeben. Wenn diese Flächen für den Bau von  
33 Sozialwohnungen bzw. bezahlbaren Mietwohnungen genutzt werden, sind sie  
34 deutlich unter Verkehrswert abzugeben.
- 35 • Die Kommunen sollen Bauland grundsätzlich nur in Erbpacht vergeben, vor allem an  
36 kommunale bzw. gemeinwohlorientierte Unternehmen oder Vereine.
  - 37 • Die Mietpreisbremse als Begrenzung der Wiedervermietungsrenten ist zu  
38 entfristen und sie muss bundesweit gelten.
  - 39 • Offenlegung aller maßgeblichen Informationen durch die Vermieter\*innen über die Höhe  
40 der Vormiete sowie alle Bestimmungen der zulässigen Miethöhe.
  - 41 • Rückzahlungspflicht für ggf. zu viel gezahlte Miete.
  - 42 • Abschaffung der Ausnahme der Mietpreisbremse für umfassend modernisierte  
43 Wohnungen, Neubauwohnungen und Vormieten oberhalb der ortsüblichen  
44 Vergleichsmieten bzw. Grundlage des Mietspiegels.
- 45 Festsetzung einer zulässigen Höchstmiete bei Neuvermietungen auf die  
46 ortsübliche Vergleichsmiete bzw. ggf. niedrige Vormiete.

## Antrag G008: Schwangerschaftsabbrüche entkriminalisieren!

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Nord (DGB Nord)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	G - Gesellschaftspolitik

1 Am 15. Mai 2021 jährte sich die Verkündung des § 218 im Reichsgesetzblatt zum 150.  
2 Mal. Aus diesem Anlass erinnert die Konferenz an die Beschlüsse des 13. und 14.  
3 Ordentlichen Bundeskongresses von 1986 und 1990 und fordert: Schwangerschaftsabbrüche  
4 müssen entkriminalisiert und außerhalb des Strafgesetzbuches geregelt werden.  
5 Schwangere müssen in Schwangerschaftskonflikten selbstbestimmt entscheiden können und  
6 dürfen nicht diskriminiert werden. Regelungen zum rechtlich erlaubten  
7 Schwangerschaftsabbruch müssen im Schwangerschaftskonfliktgesetz verankert werden.  
8 Durch die Beratungspflicht und Wartezeit werden ungewollt Schwangere bevormundet;  
9 ihnen wird das Recht auf die körperliche und sexuelle Selbstbestimmung genommen.  
10 Krankenhäuser, die öffentlich finanziert werden, müssen Schwangerschaftsabbrüche als  
11 medizinische Grundversorgung anbieten und die Kosten durch die Krankenkassen  
12 übernehmen werden.

13 Der DGB wird insbesondere

- 14 • sich einsetzen für die Kostenübernahme von Verhütungsmitteln für alle. Eine  
15 bundeseinheitliche Regelung sichert dabei den unbürokratischen Zugang zu  
16 passgenauen Verhütungsmitteln.
- 17 • auf den Ausbau flächendeckender, wohnortnaher Beratung hinwirken. Unter den  
18 Bedingungen der Corona-Krise muss unter Einhaltung des Datenschutzes auch eine  
19 digitale oder telefonische Beratung auf Wunsch der zu Beratenden ermöglicht  
20 werden.
- 21 • die umfassende, mehrsprachige, barrierefreie Verfügbarkeit von Fachinformationen  
22 zum Schwangerschaftsabbruch, auch unter den Krisenbedingungen, einfordern.
- 23 • sich vehement gegen die Diffamierung von Ärztinnen und Ärzten durch  
24 selbsternannte „Lebensschützer\*innen“ positionieren. Ungewollt Schwangere  
25 brauchen frei zugängliche Informationen darüber, welche Praxen und Kliniken mit  
26 welchen Mitteln und Methoden den Eingriff vornehmen. Ärztinnen und Ärzte müssen  
27 uneingeschränkt und frei von Strafandrohungen informieren dürfen (Aufhebung des  
28 § 219a StGB).
- 29 • sich dafür einsetzen, dass Schwangere einen ungehinderten Zugang zu  
30 Beratungseinrichtungen ihrer Wahl garantiert wird. Der Staat hat nach dem  
31 Schwangerschaftskonfliktgesetz den Schutzauftrag, die Beratungen in  
32 Schwangerschaftskonfliktfällen frei von psychischem Druck zu gewährleisten.
- 33 • die Vermittlung von Kenntnissen zum Schwangerschaftsabbruch in der Aus- und

34 Fortbildung von Ärztinnen und Ärzte einfordern.

## Antrag O001: Frauen im DGB stärken

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Bayern (DGB BAY - Bezirksfrauenausschuss)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	O - Organisationspolitik

- 1 Die Interessen erwerbstätiger Frauen sind integraler Bestandteil aller Politikfelder  
2 des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Die Gewerkschaftsfrauen wirken als Lobby  
3 für Frauen – nach außen wie nach innen. Als Frauen im DGB setzen wir uns dafür ein,  
4 dass die Interessen von Frauen in Betrieben und Verwaltung, in Politik und  
5 Gesellschaft, in der Öffentlichkeit und der eigenen Organisation wahrgenommen und  
6 berücksichtigt werden.
- 7 Gewerkschaftliche Frauenpolitik will die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen  
8 verbessern. Nicht irgendwann, sondern jetzt: In Betrieben, Verwaltungen und Regionen  
9 wollen wir konkrete Veränderungen. Denn die Arbeitsbedingungen müssen den Frauen und  
10 deren Bedürfnissen angepasst werden, nicht umgekehrt. Diese Bedürfnisse haben sich im  
11 Wandel der Zeit geändert, deshalb bedarf es auch einer Anpassung der  
12 gewerkschaftspolitischen Frauenarbeit, um die Voraussetzungen dafür zu schaffen,  
13 diese Veränderungen gemeinsam umzusetzen. Um wirkungsstark und erfolgreich zu sein,  
14 brauchen wir Frauen in der Gewerkschaft, die sich auch stark im Ehrenamt engagieren  
15 können. Wir wollen die Voraussetzungen dafür schaffen. Dafür müssen wir  
16 frauenpolitische Gewerkschaftsarbeit umdenken. Wir müssen gemeinsam Konzepte  
17 erstellen, wie wir niedrigschwellig Frauen erreichen und zeigen, dass ihre  
18 Lebenssituation mit Gewerkschaft besser werden kann. Das betrifft vor allem Frauen,  
19 die sehr häufig in Bereichen arbeiten, in denen die Tarifbindung deutlich geringer  
20 ist, oder im Niedriglohnsektor und in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Stärke  
21 und Durchsetzungskraft erreichen wir aber nur, wenn wir die Frauen aller Branchen und  
22 Berufsgruppen dafür gewinnen, sich gemeinsam zu organisieren. All diese Interessen  
23 zusammenzuführen und diese Frauen anzusprechen und zu gewerkschaftlichem Engagement  
24 zu motivieren, ist ein Potenzial, das nicht verschenkt werden darf.
- 25 Die Stärkung des gewerkschaftlichen Engagements von Frauen und die Stärkung der  
26 Frauen im DGB sollten auf mehreren Ebenen ansetzen:
- 27 1. in der Öffentlichkeit
- 28 Frauen brauchen einen geschützten Raum für den Austausch und eine gezielte Förderung,  
29 die sich an ihrer Lebenssituation orientiert. Noch immer tragen Frauen die Hauptlast  
30 der Sorgearbeit, und die Situation hat sich durch die aktuelle Pandemie noch einmal  
31 deutlich verschärft. Daher brauchen Frauen eine andere Ansprache und flexible Formen  
32 für ihr gewerkschaftliches Engagement. Frauen arbeiten verstärkt im  
33 Niedriglohnbereich. Hier ist die gewerkschaftliche Organisation besonders schwierig.  
34 Daher wäre eine gewerkschaftsübergreifende und langfristig angelegte Kampagne, die

35 möglicherweise auch Teil des DGB Zukunftsdialogs sein könnte, eine Chance, das große  
36 Potenzial bisher noch nicht gewerkschaftlich organisierter Frauen zu gewinnen.

37 **Die DGB Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auf,**  
38 zeitnah zu prüfen, wie sich eine frauenpolitische Imagekampagne durchführen ließe.  
39 Diese Kampagne sollte auf verschiedenen Ebenen in der Öffentlichkeit und in den  
40 Betrieben (Kino, Werbung, Plakatwände, Social Media) sichtbar machen, wo  
41 Gewerkschafterinnen engagiert sind und was sie durch ihr Engagement schon erreicht  
42 haben. Sie sollte gezielt vor allem auch jüngere Frauen ansprechen, um damit das  
43 Gewerkschaftsengagement für die Zukunft zu sichern und zu erhöhen.

44 Folgende Inhalte sollte eine Imagekampagne aufgreifen:

45 A: Warum Gewerkschaftsmitglied werden?

46 Wir sind viele, aber nicht genug. Wenn wir gehört werden wollen, müssen wir sichtbar  
47 und hörbar sein. Gewerkschaft ist das Instrument hierfür. Gewerkschaftsarbeit muss  
48 der Ausgangspunkt für Netzwerke und Synergieeffekte sein.

49 B: Tarifbindung erhöhen:

50 Vor allem in Bereichen, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, ist die Tarifbindung  
51 oftmals sehr gering bis gar nicht vorhanden. Wir müssen zeigen, dass wir als  
52 Gewerkschaften vor allem auch diese Frauen in unserem Fokus haben. Eine Stärkung des  
53 Engagements führt zu einer Stärkung gewerkschaftlicher Durchsetzungskraft.  
54 Tarifbindung stärkt Frauenrechte!

55 C: Weiterbildung, Vernetzung und Empowerment:

56 Wir brauchen individuelle, angepasste Weiterbildungsangebote für Frauen, die sich  
57 flexibel an ihren jeweiligen Lebenssituationen orientieren und einen gezielten Ausbau  
58 der Netzwerkarbeit.

59 2. im Hauptamt

60 Nach der Einführung der Frauenquote im DGB durch den Bundeskongress 2018 muss es den  
61 beim DGB beschäftigten Frauen möglich sein, sich durch gezielte Förderung für höhere  
62 Positionen zu qualifizieren. Mit einer Quote für die Wahlämter im DGB allein ist es  
63 nicht getan. Frauen müssen auf allen Ebenen des DGB gestärkt werden. Dabei ist zu  
64 berücksichtigen, dass viele hauptamtliche DGB Kolleginnen auch ehrenamtlich in DGB  
65 Gremien engagiert sind.

66 **Die DGB Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB auf,** die Einrichtung einer  
67 eigenständigen Stabsstelle Gleichstellung im DGB Bundesvorstand zu prüfen und die  
68 Novellierung der Betriebsvereinbarung Gleichstellung zügig voranzutreiben.

69 3. im Ehrenamt

70 Um dem demografischen Wandel in den Gremien des DGB etwas entgegenzusetzen und  
71 jüngere Kolleg\*innen zu gewinnen, die Kontinuität schaffen und die Arbeit auch in  
72 Zukunft erfolgreich fortführen können, brauchen wir Formate, Strukturen und Angebote,  
73 die es möglichst niedrigschwellig ermöglichen, Frauen in all ihren Lebensabschnitten  
74 einzubinden. Der Übergang zwischen Jugendgremien und den Kreis- und Stadtverbänden



- 75 ist oftmals ein enormer Alterssprung. In den Jahren der Familiengründung oder zum  
76 Aufbau der eigenen Karriere gehen viele engagierte Frauen verloren.  
77 Ehrenamtliche Gewerkschaftsarbeit muss daher besser in den Alltag integrierbar sein.  
78 Die festgefahrenen Strukturen in den Kreis- und Stadtverbänden scheinen für junge  
79 Frauen nicht attraktiv zu sein. Das erschwert es oftmals, junge Frauen für  
80 gewerkschaftliches Engagement in den Kreis- und Stadtverbänden zu gewinnen.
- 81 **Die DGB Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auf,**
- 82 • kontinuierlich digitale Formen der Gewerkschaftsarbeit verstärkt zu nutzen, die  
83 Frauen eine Teilnahme besser ermöglichen (z. B. abwechselnde Präsenz-/Online-  
84 /Hybridsitzungen)
  - 85 • gezielte Projekte (Empowermentseminare) für Frauen anzubieten, die aus der  
86 gewerkschaftlichen Jugendarbeit altersbedingt ausscheiden; diese sollten  
87 möglichst außerhalb regulärer Gremienarbeit angeboten werden; dies könnte auch  
88 ein Projekt im Rahmen des DGB-Zukunftsdialogs werden
  - 89 • ein gezieltes Weiterbildungsprogramm und begleitendes Coaching für Frauen in DGB  
90 Gremien
  - 91 • Mentoring/Patinnenprogramme zwischen langjährig aktiven Frauen und jüngeren, an  
92 Gewerkschaftsarbeit interessierten Frauen
  - 93 • für Nachwuchsarbeit einen Generationendialog zu initiieren
  - 94 • regelmäßige Netzwerktagungen für Frauen im DGB und in den DGB Gremien (haupt-  
95 und ehrenamtlich), auch bundesweit; die frauenpolitische bundesweite  
96 Arbeitstagung im Januar 2020 in Weimar war dafür ein hervorragender Auftakt und  
97 sollte regelmäßig fortgeführt werden
  - 98 • gezielte Ansprache junger Frauen durch vielfältige Schwerpunktthemen
  - 99 • durch gemeinsame Projekte und/oder gezielten Austausch die Vernetzung von DGB  
100 Frauen und DGB Jugend zu verbessern

## Antrag O002: Teilhabe und Partizipation von Menschen mit Migrationsgeschichte fördern

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Bayern (DGB BAY - Bezirksfrauenausschuss)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	O - Organisationspolitik

- 1 Der DGB fördert gezielt die Partizipation und die Durchsetzung der gleichberechtigten
- 2 Teilhabe von Personen mit Migrationsgeschichte, insbesondere von Frauen.
- 3 • Für eine Verbesserung der Repräsentation von Migrant\*innen in den
- 4 Entscheidungsstrukturen des DGB (z. B. Bezirksfrauenausschuss, DGB Konferenzen)
- 5 sollen Instrumente und überprüfbare Maßnahmen entwickelt werden.
- 6 • Der DGB setzt sich verstärkt auf all seinen Ebenen für eine Stärkung der
- 7 politischen Partizipation von Migrant\*innen ein.
- 8 • Es sollen Mentoring-Projekte entwickelt werden, um Migrantinnen zu fördern.

## Antrag O003: Barrierefreiheit beim DGB

<b>Antragsteller*in:</b>	Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di)
<b>Status:</b>	angenommen als Material an den DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Sachgebiet:</b>	O - Organisationspolitik

- 1 Die DGB-Frauen fordern
- 2 1. die barrierefreie Gestaltung aller Publikationen und Veröffentlichungen im DGB.
- 3 2. die barrierefreie Gestaltung aller Veranstaltungen im DGB.
- 4 Dieses ist durch einen schlüssigen Stufenplan und Zeitplan bis zu den nächsten
- 5 Organisationswahlen zu erreichen.

## Antrag O004: Den neuen Schwung der Frauenbewegung nutzen

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Baden-Württemberg (DGB BaWü)
<b>Status:</b>	angenommen in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	O - Organisationspolitik

- 1 Die Frauenbewegung ist in den letzten Jahren weltweit zu neuem Leben erwacht.
- 2 Demonstrationen, Kampagnen in den Sozialen Medien und die Aktionen zum "Frauenstreik"
- 3 sind Teil einer globalen Bewegung. Auch die Frauenbewegung in Deutschland hat sich
- 4 bundesweit stärker vernetzt und ist in vielen Themenfeldern aktiv. Der DGB und seine
- 5 Mitgliedsgewerkschaften nehmen diesen Schwung deutlich wahr und beteiligen sich an
- 6 vielen Orten in Bündnissen, an Kampagnen und Demonstrationen oder initiieren diese
- 7 und suchen dabei die solidarische Zusammenarbeit mit anderen Akteur\*innen in
- 8 der Frauenbewegung.
- 9 Wir wollen diesen neuen Schwung weiter nutzen, um auch unsere betrieblichen
- 10 frauenpolitischen Themen stärker in den Vordergrund zu stellen bzw. Schnittpunkte zu
- 11 finden, wie wir betriebliche und gesellschaftspolitische Frauenarbeit stärker
- 12 miteinander verzahnen können, um unsere Arbeit effizienter und noch sichtbarer zu
- 13 machen. In der Frauenbewegung lernen wir alle voneinander und kämpfen solidarisch für
- 14 eine bessere gleichberechtigte Zukunft ohne Diskriminierung, Ausbeutung und
- 15 Unterdrückung.

## Antrag O005: Gewerkschaftliche Bildung

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Baden-Württemberg (DGB BaWü)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	O - Organisationspolitik

- 1 Gleichberechtigung auf dem Papier muss endlich Gleichstellung folgen.
- 2 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit kann und soll hier eine starke Rolle einnehmen.
- 3 Daher fordern wir, dass
  - 4 1. der DGB auf allen internen Entscheidungsebenen darauf hinwirkt, dass
  - 5 gewerkschaftliche Bildung verstärkt als Baustein auf dem Weg zu einer
  - 6 geschlechtergerechten Gesellschaft genutzt wird. Diese ist Voraussetzung, um mehr
  - 7 Gerechtigkeit für Arbeitnehmer\*innen zu erreichen.
  - 8 2. der DGB ein gewerkschaftliches Konzept für „Gleichstellungswerkstätten“ in den
  - 9 gewerkschaftlichen Bildungsprogrammen erarbeitet, u. a. mit dem Ziel, für das Thema
  - 10 Gleichstellung zu sensibilisieren und Männern und Frauen einen Rahmen zu geben, um
  - 11 Projekte zu entwickeln, die die Umsetzung von gleichberechtigtem Handeln im Betrieb
  - 12 und im Alltag voranbringen können.
  - 13 3. diese Gleichstellungswerkstätten zudem in geeigneter Version ins Bildungsprogramm
  - 14 für DGB Beschäftigte sowie dessen Führungskräfte aufgenommen bzw. integriert werden,
  - 15 um auch hier Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung zu verstetigen und
  - 16 weiterzuentwickeln.
  - 17 4. die DGB-eigenen und DGB-nahen gewerkschaftlichen Bildungsträger\*innen und
  - 18 Bildungsstätten ihre Anstrengungen ausbauen, eine geschlechtersensible
  - 19 Seminarumgebung anzubieten, um auch hier den Frauenanteil weiter zu steigern. Dazu
  - 20 gehören beispielsweise Schulungen zur Sensibilisierung von Teamenden oder auch die
  - 21 Fortführung von digitalen Formaten über die Pandemiezeiten hinaus, um Fragen der
  - 22 Vereinbarkeit von Beruf, Care-Tätigkeiten und Weiterbildung besser begegnen zu
  - 23 können.
  - 24 5. die DGB-eigenen und DGB-nahen gewerkschaftlichen Bildungsträger\*innen und
  - 25 Bildungsstätten ihre Bildungsangebote daraufhin überprüfen, ob das Querschnittsthema
  - 26 Gleichstellung auch als ein solches vorhanden ist und diese ggf. anpassen.

## Antrag I001: Resolution: Aufbruch in ein Jahrzehnt der Gleichstellung

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen
Sachgebiet:	I - Initiativanträge

1 Mit rund zwei Millionen weiblichen Mitgliedern sind die DGB-Gewerkschaften die größte  
2 Interessenvertretung erwerbstätiger Frauen in Deutschland. So unterschiedlich unsere  
3 Mitgliedschaft ist, so unterschiedlich sind auch die Erfahrungen in der  
4 Coronapandemie. Aber eines ist allen gemein: Die Frauen im DGB erleben die Pandemie  
5 als große Herausforderung und Belastung!

6 Für die einen ist es die herausfordernde, wenn nicht überfordernde Tätigkeit in einem  
7 systemrelevanten Beruf. Für die anderen ist es die Gleichzeitigkeit von Homeoffice,  
8 Kinderbetreuung, Pflege und noch mehr Hausarbeit. Und für viele sind es zusätzlich  
9 die finanziellen Sorgen, weil das Kurzarbeitsgeld aufgrund von Teilzeit und  
10 Steuerklasse V minimal ausfällt, die Stelle krisenbedingt weggefallen ist oder der  
11 Minijob verlorenging, der gar nicht sozial abgesichert war. Die Ungleichheiten  
12 zwischen Frauen und Männern drohen sich zu verschärfen – von der Sorgelücke über die  
13 Arbeitszeitlücke bis hin zur Entgeltlücke: Gleichstellungspolitisch ist die  
14 Coronapandemie ein Desaster!

15 Damit sich unsere schlimmsten Befürchtungen nicht bewahrheiten und die Gleichstellung  
16 im Prozess der Transformation unter die Räder kommt, damit vielmehr die eigenständige  
17 Existenzsicherung von Frauen möglich gemacht und unterstützt wird, erwarten wir von  
18 der künftigen Bundesregierung, dass sie die Geschlechtergerechtigkeit entschlossen  
19 vorantreibt: Die Zwanzigerjahre müssen zu einem Jahrzehnt der Gleichstellung werden.  
20 Konkret fordern wir von allen, die den Koalitionsvertrag verhandeln:

21 **Die Beibehaltung der gesetzlichen Höchstgrenze für die tägliche Arbeitszeit**, denn die  
22 geplante Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes missachtet die gesundheitlichen  
23 Belastungen der Beschäftigten, insbesondere wenn sie Erwerbs- und Sorgearbeit  
24 verbinden wollen.

25 **Die Stärkung der Tarifbindung und der Mitbestimmungsrechte**, denn dort wo  
26 Tarifverträge gelten, ist die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern geringer und  
27 die finanzielle Absicherung besser. Flächentarifverträge müssen gestärkt, die  
28 Allgemeinverbindlicherklärung erleichtert und Verbandsklagerechte ausgebaut werden.

29 **Die Aufwertung sozialer und personennaher Dienstleistungen**, denn um Gesundheits- und  
30 Erziehungsberufe attraktiver zu machen, muss für höhere Löhne und bessere  
31 Arbeitsbedingungen mehr Geld ins System.

32 **Die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**, denn  
33 durch die im Sondierungspapier verankerte Erhöhung der Minijobgrenze auf 520 Euro

- 34 wird noch mehr Frauen reguläre Erwerbsarbeit vorenthalten.
- 35 **Die Abschaffung der Steuerklasse V und des Splittingverfahrens**, denn  
36 einkommensverzerrende Elemente im Steuersystem müssen zugunsten einer gerechten  
37 Besteuerung von Paaren und des Einstiegs in eine Individualbesteuerung ersetzt  
38 werden.
- 39 **Wegweisende Weichenstellungen für die Umverteilung von bezahlter Erwerbs- und**  
40 **unbezahlter Sorge- und Hausarbeit** in Paarbeziehungen, zum Beispiel durch  
41 Verbesserungen beim Elterngeld und die Einführung einer bezahlten sogenannten  
42 Vaterschaftsfreistellung. Denn nur so können Eltern – insbesondere Mütter – ihre  
43 eigene Existenz und die ihrer Kinder sichern, auch außerhalb der herkömmlichen  
44 Familienkonstellation und jenseits traditioneller Rollenerwartungen.
- 45 **Den konsequenten Ausbau der Bildungs- und Betreuungsinfrastruktur**, denn erwerbstätige  
46 Eltern müssen sich auf ein flächendeckendes, qualitativ hochwertiges Ganztagsangebot  
47 an Kitas und Schulen verlassen können und Pflgende brauchen bedarfsgerechte und  
48 bezahlbare Unterstützungs- und Entlastungsangebote.
- 49 **Die Weiterentwicklung und nachhaltige Gestaltung der ressortübergreifenden**  
50 **Gleichstellungsstrategie**, denn nur wenn alle Ministerien die Gleichstellung  
51 verbindlich als Maßstab für ihr Regierungshandeln begreifen, kann  
52 Geschlechtergerechtigkeit gelingen.
- 53 **Einen Gleichstellungs-Check für alle Gesetze, Vorhaben und Programme**, denn nur wenn  
54 die Unterschiede in der Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern wahrgenommen  
55 werden, können Ressourcen gerecht verteilt werden.
- 56 **Die angemessene Repräsentanz von Frauen und ihren Interessen in Wirtschaft und**  
57 **Politik**, denn im Jahr 2021 sollten Frauen auf allen Ebenen in Unternehmen und  
58 Verwaltungen ebenso selbstverständlich sein wie ein paritätisch besetztes  
59 Bundeskabinett und ein Ressort, das sich ausdrücklich um die Überwindung der  
60 Benachteiligung von Frauen kümmert. Darüber hinaus muss die anstehende  
61 Wahlrechtsreform die paritätische Besetzung von Mandaten zum Ziel haben.

## Antrag I002: #HAENDEWEG von der Bahn - Keine Trennung von Netz und Betrieb

<b>Antragsteller*in:</b>	EVG - Bundesfrauenleitung (EVG), Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	I - Initiativanträge

- 1 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz schließt sich den EVG-Forderungen an und spricht sich
- 2 gegen die Trennung von Netz und Betrieb aus. Das würde die Zerschlagung des
- 3 integrierten DB-Konzerns bedeuten und damit die Bedrohung von Tausenden
- 4 Arbeitsplätzen vornehmlich von Frauen, insbesondere im Servicebereich.



## Antrag I003: Resolution der 20. Ordentlichen DGB-Bundesfrauenkonferenz zu den Tarifverhandlungen der Länder für den öffentlichen Dienst

<b>Antragsteller*in:</b>	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), GdP - Frauengruppe Bund (GdP), Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	I - Initiativanträge

- 1 Während der Pandemie haben die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gezeigt und
- 2 zeigen es auch weiterhin, der öffentliche Dienst, der systemrelevant in allen
- 3 Bereichen des gesellschaftlichen Lebens ist, ist nur durch seine Beschäftigten
- 4 leistungsstark.
- 5 Das verlangt Wertschätzung.
- 6 Die aktuellen Tarifverhandlungen sind derzeit gezeichnet von einer noch nie
- 7 dagewesenen Kompromisslosigkeit und Herablassung seitens der Arbeitgeber\*innenseite,
- 8 die die Beschäftigten unter Pandemiebedingungen zwingen, für ihre Interessen auf die
- 9 Straße zu gehen.
- 10 Nach bereits zwei ergebnislosen Verhandlungsrunden verweigert die
- 11 Arbeitgeber\*innenseite noch immer die Vorlage eines Angebots.
- 12 Zudem verlangen die Arbeitgeber\*innen die Aufspaltung von Arbeitsvorgängen.
- 13 Wenn wir uns darauf einlassen, sind Herabgruppierungen und Einstellungen in
- 14 niedrigere Entgeltgruppen im öffentlichen Dienst die absehbare Folge. In der
- 15 Konsequenz führt das zu einem Nachteil, von dem wieder mal vor allem die Frauen
- 16 betroffen sind.
- 17 Um im Bild mit dem Herzstück der Eingruppierung zu bleiben: Das
- 18 Arbeitgeber\*innenvorhaben kommt einer Operation am offenem Herzen ohne Narkose
- 19 gleich!
- 20 Der Angriff auf den Arbeitsvorgang gefährdet nicht nur die gesamte Tarifverhandlung,
- 21 er betrifft außerdem überwiegend weibliche Tarifbeschäftigte und bedroht deren
- 22 Existenz. Wer eine gut funktionierende Verwaltung möchte, kann auf motivierte
- 23 Tarifbeschäftigte nicht verzichten und eine adäquate Bezahlung ist Pflicht.
- 24 Wir Gewerkschaftsfrauen stehen für eine existenzsichernde Beschäftigung. Deswegen
- 25 gibt es auf das abenteuerliche Ansinnen der Arbeitgeber\*innen nur eine Antwort: Das
- 26 kommt überhaupt nicht in Frage!
- 27 Die rasant steigenden Neuinfektionen mit Covid-19 führen zu einer erneuten
- 28 Überlastung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder, und Applaus alleine
- 29 ist nicht die Wertschätzung, die die Beschäftigten verdient haben.
- 30 Die Teilnehmerinnen der 20. Ordentlichen DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern:

- 31 • Keine Aufspaltung des Arbeitsvorgangs!
- 32 • Eine zügige 2A-Regelung: Angebot und Abschluss!

## Antrag I004: Solidarität mit den Frauen in Afghanistan

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Berlin/Brandenburg (DGB BER/BRA), Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di)
<b>Status:</b>	angenommen
<b>Sachgebiet:</b>	I - Initiativanträge

- 1 Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund solidarisieren sich mit den Frauen in
- 2 Afghanistan, indem sie sich aktiv für die Wahrung und den Schutz der Frauenrechte
- 3 einsetzen. Die DGB Frauen unterstützen gezielt Gewerkschaftsstrukturen und
- 4 internationale Netzwerke von Frauenorganisationen.
- 5 Ein wesentlicher Schlüssel zum Zugang zur Erwerbsbeteiligung liegt in Bildung
- 6 begründet. Die DGB Frauen setzen sich uneingeschränkt für das Recht auf Bildung für
- 7 Mädchen und den Zugang zum Beruf für Frauen in Afghanistan ein.

## Antrag I005: Solidaritätserklärung mit unseren italienischen Gewerkschaftskolleg\*innen

Antragsteller*in:	NGG - Bundesfrauenausschuss (NGG)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	I - Initiativanträge

- 1 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz sendet herzliche, solidarische Grüße an CGIL und die
- 2 italienische Gewerkschaftsbewegung. Wir stehen an eurer Seite und wünschen euch Kraft
- 3 und Stärke in eurem couragierten Kampf gegen Hass und Faschismus.
- 4 Gewerkschaften standen in der Geschichte und heute immer wieder an vorderster Front
- 5 gegen Rechtsextreme, die unsere Gesellschaft spalten wollen. Doch Unmut gegen
- 6 unpopuläre politische Maßnahmen darf niemals zu Gewalt führen! Dafür stehen wir
- 7 gemeinsam mit euch ein.
- 8 Wir verurteilen den brutalen Angriff von Neofaschisten und Impfgegnern auf das CGIL-
- 9 Hauptquartier in Rom vom 9. Oktober und sind zutiefst erschüttert über diese Attacke
- 10 gegen die Demokratie und die Gewerkschaftsbewegung!
- 11 Die DGB-Frauen stehen Seite an Seite mit CGIL und unterstützen alle italienischen
- 12 Kolleg\*innen in ihrem Kampf für demokratische Werte und gegen Intoleranz und Gewalt.
- 13 Wir solidarisieren uns mit allen Gewerkschafter\*innen, die sich mit Courage und
- 14 Engagement täglich für Demokratie und die Rechte der Beschäftigten einsetzen. In
- 15 diesem Kampf für unsere Werte stehen wir mit euch zusammen und schließen uns den
- 16 Bekundungen des EGB und der europäischen Gewerkschaftsbewegung entschlossen und in
- 17 tiefer Solidarität an.