

Protokoll

der 18. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz

21. – 23. November 2013



Protokoll

der 18. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz

21. – 23. November 2013

Inhalt

Programm	5
1. Eröffnung und Konstituierung der 18. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz des DGB	6
Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes	
2. Grußwort	16
Lutz Stroppe, Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	
3. Wirtschaftlich unabhängig – ein Leben lang?! Was Frauen (und Männer) für eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie brauchen ...	21
Uta Meier-Gräwe, Professorin für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft, Justus-Liebig-Universität Giessen	
4. Mündlicher Geschäftsbericht zur 18. Ordentliche Bundesfrauenkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes	32
Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes	
5. Liste der eingereichten Anträge	40
A - Gute Arbeit auch für Frauen	40
B - Betriebs-, Tarif- und Mitbestimmungspolitik	42
C - Familien- und Sozialpolitik	43
D - Steuerpolitik	45
E - Gesellschaftspolitik	45
F - Organisationspolitik	47
L - Leitantrag	47
I - Initiativanträge	48
6. Antragsberatung	49
7. Beschlossene Anträge	96
A - Gute Arbeit auch für Frauen	97
A 003 DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen	97
A 004 DGB-Bezirksfrauenausschuss West	97
A 005 DGB-Bezirksfrauenausschuss Sachsen	98
A 006 DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt	98
A 007 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern	99
A 008 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern	100



A 009	DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg	101
A 010	DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern	101
A 011	DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern	101
A 012	DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg	102
A 013	DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg	102
B - Betriebs-, Tarif- und Mitbestimmungspolitik		102
B 001	DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg	102
B 002	DGB-Bezirksfrauenausschuss West	103
B 003	IG BCE-Bundesfrauenausschuss	104
B 005	Gewerkschaft NGG Bundesfrauenausschuss	108
C - Familien- und Sozialpolitik		110
C 001	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen	110
C 002	GdP-Vorstand der Frauengruppe	110
C 003	DGB-Bezirksfrauenausschuss West	110
C 005	DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern	111
C 006	DGB-Bezirksfrauenausschuss West	111
C 008	DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern	112
C 009	ver.di-Bundesfrauenrat	112
C 011	DGB-Bezirksfrauenausschuss West	113
C 012	DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern	114
C 013	DGB-Bezirksfrauenausschuss Sachsen	114
C 014	DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern	114
D - Steuerpolitik		115
D 001	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen	115
D 002	DGB-Bezirksfrauenausschuss West	115
E - Gesellschaftspolitik		116
E 001	ver.di-Bundesfrauenrat	116
E 002	GdP-Vorstand der Frauengruppe	117
E 003	DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern	117
E 004	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	118
E 005	DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt	120
E 006	DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern	121
E 007	DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern	121
F - Organisationspolitik		122
F 001	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen	122
F 002	ver.di-Bundesfrauenrat	122

F 003	DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern	123
F 004	DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt	123
L 001	DGB-Bundesfrauenausschuss	124
I - Initiativanträge		141
I 001	ver.di-Bundesfrauenrat	141
I 002	IG Metall-Frauenausschuss beim Vorstand	141
Ä - Änderungsanträge		142
Ä 001	IG Metall-Frauenausschuss beim Vorstand	142
Ä 002	NGG-Bundesfrauenausschuss	143
8.	Schlusswort	144
	Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes	
9.	Grußwort	145
	Michael Sommer, Vorsitzender der Deutschen Gewerkschaftsbundes	



Programm

Donnerstag, 21. November 2013

- bis 12:00 Uhr Anreise
- 11:30 – 13:00 Uhr Mittagsbuffet
- 13:00 – 13:45 Uhr **Eröffnung und Konstituierung** der 18. DGB-Bundesfrauenkonferenz
Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende
- Fachtagung: **Familienernährerinnen – Perspektiven für die Zukunft schaffen**
- 13:45 – 14:00 Uhr Grußwort
Lutz Stroppe, Bundesministerin für Familie, Senioren, Jugend und Frauen
(angefragt)
- 14:00 – 15:00 Uhr Wirtschaftlich unabhängig - ein Leben lang?!
Was Frauen (und Männer) für eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie brauchen ...
Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Professorin für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft, Justus-Liebig-Universität Giessen
- 15:00 – 15:30 Uhr Kaffeepause
- 15:30 – 16:00 Uhr **Familienernährerinnen stellen sich vor: Kurzfilme, Interviews und Impulse**
- 16:00 – 17.30 Uhr Podiumsdiskussion:
Familie ernähren leicht(er) gemacht – gemeinsam Verantwortung übernehmen
mit Elke Hannack (DGB), Renate Augstein (BMFSFJ), Christina Klenner (HBS), Dag Schölper (Bundesforum Männer), Familien-ernährerin u.a.
- 19:30 Uhr Abendessen (anschließend Abendprogramm)

Freitag, 22. November 2013

- 09:00 – 10:30 Uhr **Geschäftsbericht** mit Aussprache und Diskussion
Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende
- 10:30 – 11:00 Uhr Kaffeepause
- 11:00 – 13:00 Uhr Kaffeehaus zum **Leitantrag**
- 13:00 – 14:00 Uhr Mittagspause
- 14:00 – 15:30 Uhr Fortsetzung des Kaffeehauses zum **Leitantrag**
- 15:30 – 16:30 Uhr Kaffeepause
- 16:30 – 18:30 Uhr **Antragsberatung**
- 19:30 Uhr Abendessen (anschließend Tanz)

Samstag, 23. November 2013

- 09:00 – 09:30 Uhr **Grußwort des DGB-Vorsitzenden Michael Sommer**
- 09:30 – 10:30 Uhr **Talk-Runde** mit haupt- und ehrenamtlichen Frauen aus allen Gewerkschaften
- 10:45 – 12:00 Uhr **Fishbowl-Diskussion** mit Politikerinnen aller im Bundestag vertretenen Parteien
- 12:00 Uhr **Schlusswort** von Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende
- 12:15 Uhr Mittagsimbiss danach Abreise

1. Eröffnung und Konstituierung der 18. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz des DGB

Elke Hannack,
Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Liebe Kolleginnen,
liebe Gäste,

herzlich willkommen zur 18. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes!

Besonders begrüßen möchte ich euch, liebe Delegierte!

Gemeinsam wollen wir auf dieser Bundesfrauenkonferenz unsere bisherigen Strategien überprüfen, bewährte Konzepte weiterentwickeln und neue Ansätze diskutieren. Und wir wollen uns Ziele setzen für die kommenden vier Jahre.

Ich freue mich auf die Diskussionen und bin sicher: Wir alle werden dabei viel einbringen und genauso viel mit nach Hause nehmen!

Gleich zu Beginn dieser Bundesfrauenkonferenz wollen wir klarstellen:

„Wir sind dran!“ Nicht irgendwann einmal, nicht in mittlerer Frist, nicht morgen – jetzt!

Mit unserem Motto erheben wir den Anspruch, endlich selbst zu bestimmen

- über unseren individuellen Lebenslauf,
- über unseren Erwerbslebensverlauf,
- über unsere berufliche Entwicklung,
- über unser Familienleben.

Wir wollen dabei die Gewissheit haben, dass wir finanziell auf eigenen Beinen stehen – nicht nur auf einem. Und wir wollen uns abgesichert wissen in Zeiten des Übergangs und im Falle der Lebensrisiken, die jeden und jede treffen können:

„SELBT.BESTIMMT.SICHER.“

Um die Gleichstellungspolitik der letzten Jahren zu bilanzieren und unseren aktuellen Forderungen Nachdruck zu verleihen, hätten wir keinen besseren Zeitpunkt wählen können:

Eine große Koalition aus CDU/CSU und SPD schickt sich an, die Regierungsgeschäfte zu übernehmen und plant ihre Agenda für die kommenden Jahre. Ihr wollen wir unsere Erfahrungen und Erkenntnisse, unsere Wünsche und Ansprüche mit auf den Weg geben.



Als Vertreter des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend begrüße ich daher Herrn Staatssekretär Lutz Stroppe und die Abteilungsleiterin „Chancengleichheit und Gleichstellung“, Frau Renate Augstein. In Vertretung für Bundesministerin Dr. Kristina Schröder wird Herr Staatssekretär Stroppe gleich die Fachtagung unseres Projektes „Familienernährerinnen – Perspektiven für die Zukunft schaffen!“ einleiten. Damit wollen wir inhaltlich in die Arbeit der Konferenz einsteigen.

Mit diesem Projekt haben wir seit der DGB-Bundesfrauenkonferenz vor vier Jahren auf die besondere Lage von Frauen aufmerksam gemacht, die den Löwenanteil der Familieneinkommens erwirtschaften – und deren Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Öffentlichkeit noch viel zu wenig Beachtung erfahren. Die Lebensumstände von Familienernährerinnen schärfen den Blick für die gleichstellungspolitischen Defizite. Dabei wird deutlich, was Frauen an der gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt hindert und vor welchen Herausforderungen wir bis zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern noch immer stehen.

Die eigenständige Existenzsicherung von Männern und Frauen ist dabei aus unserer Sicht von ganz besonderer Bedeutung. Darum haben wir Frau Professor Dr. Uta Meier-Gräwe gebeten, noch einmal zusammenzufassen, welche Voraussetzungen Männer und Frauen brauchen, um dank einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie ein Leben lang wirtschaftlich unabhängig zu sein.

Seit Jahrzehnten streiten Gewerkschafterinnen dafür. Auf dem Weg dorthin haben wir inzwischen viele wichtige Schritte gemacht – aber am Ziel angekommen sind wir noch lange nicht.

Wer wüsste das besser als jene Kolleginnen in unseren Reihen, die ich nun besonders herzlich willkommen heiße:

Die ehemaligen Mitglieder des DGB-Bundesfrauenausschusses. Wenn ihr euch kurz zeigt, können auch die jüngeren Kolleginnen sehen, wer schon vor ihnen als Gewerkschafterin für die Frauenrechte gekämpft hat.

Wir freuen uns sehr, dass ihr da seid!

Genauso herzlich begrüße ich eure Nachfolgerinnen, meine Kolleginnen die an den Spitzen der Gewerkschaften für die Frauen- und Gleichstellungspolitik verantwortlich zeichnen!

Schön, dass ihr trotz eurer Terminfülle heute bei uns sein könnt!

Und eine besondere Freude ist es mir, meine beiden Vorgängerinnen in unserer Runde begrüßen zu können: Ursula Engelen-Käfer und Ingrid Sehrbrock, deren Nachfolge ich im Frühsommer angetreten habe.

Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

für die Umsetzung unserer Ziele und Forderungen brauchen wird Bündnispartnerinnen.

Ich begrüße die Vertreterinnen und Vertreter aus Verbänden und von unseren Partnerorganisationen aus Europa! Ein herzliches Willkommen sage ich auch unseren zahlreichen Gästen aus Politik, Wissenschaft, Beratung und Initiativen, mit denen wir schon lange und gut zusammenarbeiten, die ich aber leider nicht alle namentlich nennen kann.

Und ich möchte nicht versäumen, auch unsere Aussteller und Ausstellerinnen zu begrüßen, die hier im Saal und im Foyer interessante Angebote für euch bereithalten.

Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

mehr als zwei Monate nach der Bundestagswahl stehen CDU/CSU und SPD nervös an der Startlinie, um als Große Koalition in eine vierjährige Amtszeit zu starten. Noch fehlt der Startschuss, den die Mitglieder der SPD in den nächsten Wochen geben sollen.

Der Blick auf das Wahlergebnis offenbart: Hier geht eine Koalition an den Start, die sich die Wählerinnen und Wähler gewünscht haben. Nicht jede und jeder Einzelne hat für diese Kombination gestimmt. Aber mehr als zwei Drittel der Bürgerinnen und Bürger haben mit ihrer Stimme zur künftigen Regierungsmehrheit beigetragen, Frauen ebenso wie Männer – und mehr als für jedes andere Bündnis.

Auch das Stimmverhalten von Gewerkschaftsmitgliedern liegt im bekannten Trend dieses Urnengangs – obgleich sich ihre Präferenzen zugunsten der SPD etwas ausgewogener auf die künftigen Regierungsparteien verteilen als in der Gesamtbevölkerung. Auch das gilt für beide Geschlechter.

Klar ist aber auch: Die CDU unter Frau Merkel konnte bei Frauen besser punkten als bei Männern, unabhängig davon, ob sie einer Gewerkschaft angehören oder nicht.

Ist die neue Regierungskoalition also der Traum aller Gewerkschafterinnen? Werden nun alle unsere Wünsche wahr? Sind wir nur noch wenige Regierungsmomente von der Verwirklichung der Geschlechterdemokratie in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik entfernt?

Ich kann das beim besten Willen nicht erkennen!

Zugegeben: Die vergangenen vier Jahren waren verlorene Jahre für die Frauen- und Gleichstellungspolitik. Statt die klugen Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission zum ersten Gleichstellungsbericht auf die eigene Agenda zu setzen, hat die schwarz-gelbe Bundesregierung gleichstellungspolitische Herausforderungen ignoriert. Nichts hat sie getan gegen die prekäre Beschäftigung von Frauen



in unfreiwilliger Teilzeit und im Niedriglohnsektor. Nichts hat sie getan, um Frauen in Führung auf allen Ebenen der Wirtschaft voranzubringen.

Im Gegenteil: Mit der Ausweitung der Verdienstgrenze für Mini-Jobs auf 450 Euro und der Einführung des Betreuungsgeldes hat die scheidende Bunderegierung das bestehende System der Fehlanreize noch verstärkt.

Vor diesem Hintergrund mögen die wichtigen Ansätze des Koalitionsvertrages, wie das Recht auf befristete Teilzeit, die sogenannte „Rahmenstrategie“ gegen Entgeltungleichheit und ein Elterngeld plus als „Fortschritte“ daherkommen.

Wir begrüßen sie, keine Frage! Und wir wünschen uns, dass diese Ansätze auch nach der allerletzten Verhandlungsrunde noch immer im Textentwurf für den Koalitionsvertrag stehen.

Aber: Klare Vorgaben für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt? Wirkliche Impulse für eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbstätigkeit, Hausarbeit und Familienpflichten? Dazu bedürfte es größerer Anstrengungen!

Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

wir alle wissen: Wer auf eigenen Beinen stehen will, muss über ein eigenes Einkommen verfügen! Die meisten Menschen in Deutschland sind dafür auf Erwerbsarbeit angewiesen. Die Höhe ihres individuell erzielten Einkommens entscheidet darüber, ob sie aus eigener Kraft ihre Existenz sichern können – und zwar unabhängig davon, in welcher Haushaltskonstellation sie leben.

Zur kurzfristigen Existenzsicherung „genügt“ zwar ein Einkommen, das den unmittelbaren Bedarf deckt. Aber schon das ist für viele erwerbstätige Frauen längst nicht selbstverständlich.

Um den Lebensunterhalt auch langfristig zu sichern, brauchen Männer und Frauen ein Einkommen, mit dem sie Ansprüche erwerben, um auch in Phasen ohne eigene Erwerbstätigkeit wirtschaftlich unabhängig zu sein, etwa bei Arbeitslosigkeit, in Kindererziehungs- und Pflegezeiten, im Ruhestand.

Das Erschreckende ist: Zwei Drittel der beschäftigten Frauen in Deutschland verdienen nicht genug, um mit ihrem Einkommen langfristig ihre Existenz zu sichern.

Die Hälfte der erwerbstätigen Frauen ist nicht in der Lage, sich und ein Kind kurzfristig finanziell zu versorgen, geschweige denn für Zeiten ohne eigenes Einkommen vorzusorgen.

Und: Nur jeder vierten Frau gelingt es, langfristig den Unterhalt für sich selbst und ihre Kinder zu erwirtschaften.

Woran liegt das? Sind die Frauen selbst schuld daran?

Handeln sie leichtfertig oder unter Missachtung aller langfristigen Folgen, wenn sie sich für bestimmte Berufe oder Studiengänge entscheiden? Handeln sie unüberlegt, wenn sie berufliche Auszeiten nehmen oder ihre Arbeitszeit reduzieren, um Kinder zu versorgen oder Angehörige zu unterstützen?

Nein! Viele Frauen treffen ihre Entscheidungen nur mit den allergrößten Bedenken, wegen familiärer Zwänge. Viele handeln im individuellen Lebenszusammenhang ökonomisch völlig rational. Und: Sie treffen ihre Entscheidungen vor dem Hintergrund politischer Fehl-Anreize. Das liegt auf der Hand!

Genauso klar ist: Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen ist alternativlos. Und wir wissen, dass die politischen und institutionellen Rahmenbedingungen so gestaltet werden müssen, dass Frauen wie Männer die Möglichkeit haben, ein eigenes Einkommen zu erwirtschaften.

Hindernisse, die dem Ziel einer stärkeren Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt entgegenstehen, müssen endlich abgebaut werden. Frauen haben – wie Männer – das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie.

Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

in den vergangenen Jahrzehnten haben sich die Bedingungen, unter denen Menschen für sich und ihre Familien sorgen, ebenso nachhaltig verändert, wie die Rollenbilder von Frauen und Männer: Immer weniger Menschen haben die Chance auf ein sozial abgesichertes, unbefristetes und fair entlohntes Arbeitsverhältnis; das Modell des „männlichen Familienernährers“ befindet sich auf dem Rückzug.

Moderne Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik darf diesen Entwicklungen nicht tatenlos zusehen. Sie muss die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen gestalten. Sie muss den Weg ebnen in eine sozial abgesicherte und geschlechtergerechte Zukunft.

Eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie ist für beide Geschlechter die Voraussetzung für eine eigenständige Existenzsicherung. Was Männer aufgrund tradierter Normen und struktureller Vorgaben (fast) immer verwirklichen können, muss auch für Frauen zur Selbstverständlichkeit werden.

Dehalb schreiben wir auch den angehenden Koalitionären ins Stammbuch: WIR SIND DRAN!

Sollen Frauen in allen Phasen ihres Lebens selbstbestimmt und sicher leben können, bedarf es grundlegender Veränderungen der politischen und institutionellen Rahmenbedingungen.



Unverzichtbar ist ein Mix aus gesellschaftlichem Umdenken, gesetzlichen Vorgaben und betrieblichem Handeln damit die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bildungspolitik und am Arbeitsmarkt endlich Wirklichkeit wird.

Unsere Ideen für eine Gleichstellungspolitik aus einem Guss werden wir morgen im Detail diskutieren, wenn wir unseren Leitantrag beraten. Wir werden unsere Forderungen klar formulieren und die neue Bundesregierung damit konfrontieren – nicht nur hier und heute. Sondern morgen, übermorgen, in den nächsten Wochen und Monaten – jede von uns an dem Platz, an dem sie Funktionen und Mandate wahrnimmt.

Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

vor uns liegen viele Herausforderungen, auf der politischen Ebene, aber auch in den Betrieben und Verwaltungen.

Wo politische Weichenstellungen in den vergangenen Jahren vergeblich auf sich warten ließen, haben sich die Frauen im DGB auf betrieblicher Ebene auf den Weg gemacht:

Maßstab und Triebfeder für die durch den Europäischen Sozialfonds geförderte Bundesinitiative „GLEICHSTELLEN!“ war es, die Situation beschäftigter Frauen zu verbessern – in einem größeren Maßstab als bisher: bundesweit, strategisch ausgerichtet und abgestimmt, in den Betrieben und darüber hinaus in ganzen Branchen.

Mit der Bundesinitiative sollten Vorbilder und gute Beispiele geschaffen werden. Adressat der Richtlinie sind die Sozialpartner, die aufgefordert werden, in der betrieblichen Gleichstellungspolitik gemeinsam tätig zu werden. In mehr als 100 Projekten wurden innovative Ansätze gefördert, die nachhaltig zu Veränderungen der Betriebspraxis führen.

Gute Praxis in den Betrieben wird auch durch unsere beiden Beratungsprojekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Dabei wird immer wieder deutlich: Häufig fehlt nur der Impuls von außen, um Interessenvertretungen und Geschäftsleitungen zu Veränderungen der betrieblichen Praxis zu motivieren. Und auch in unserem Projekt „Wer ernährt die Familie?“ geht es um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen – für Familienernährerinnen im Besonderen und für erwerbstätige Frauen und Männer mit Familienpflichten im Allgemeinen.

Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

weil die zentralen Forderungen der Gewerkschaften in den vergangenen vier Jahren bei den politisch Verantwortlichen auf Bundesebene kaum mehrheitsfähig waren, haben die Frauen im DGB ihre Energie nicht nur in politische Lobby-Arbeit investiert, sondern auch ihre Positionen geschärft und konkretisiert: Wir haben klargestellt, dass der Entgeltlücke von 22% zwischen Frauen und Männern ein ganzes Ursachenbündel zugrundeliegt. Um sie zu überwinden, brauchen wir nicht nur den gesetzlichen Mindestlohn und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir brauchen auch ein Gesetz zur Entgeltgleichheit: Es kann einen wichtigen Beitrag zur Lohntransparenz in Betrieben und Verwaltungen leisten kann, ohne unzulässig in die Tarifautonomie einzugreifen.

Weil wir weibliche Führungskräfte auf allen Ebenen der Wirtschaft wollen von der Schichtführerin bis zur Aufsichtsrätin, streiten wir für ein Gleichstellungsgesetz auch in diesem Bereich. Und wir haben Eckpunkte entwickelt, wie wir uns gesetzliche Regelungen zur Geschlechterquote in Aufsichtsräten vorstellen, ohne die Unternehmensmitbestimmung zu erschüttern.

Auch unserer langjährigen Forderung nach Abschaffung des Ehegattensplittings haben wir Nachdruck verliehen. Wir haben Maßnahmen formuliert, die Schritte sein können auf dem Weg hin zu einer Individualbesteuerung.

Maßstäbe gesetzt haben wir mit unserem Engagement für die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse und deren soziale Absicherung ab der ersten Arbeitsstunde: Es mündete dank zahlreicher Diskussions- und Überzeugungsprozesse nicht nur im vielbeachteten DGB-Konzept für eine Reform der Kleinstarbeitsverhältnisse. Es trieb auch die gesellschaftliche Debatte voran und führte zu einem breiten Bündnis von Verbänden und WissenschaftlerInnen, die die Bundesregierung zu einer Reform der Mini-Jobs aufforderten.

Auch das zeigt: WIR SIND DRAN – an den aktuellen Diskussionen in der Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Wir sind bestens gerüstet mit Ideen und konkreten Vorschlägen. Wir werden die neue Legislaturperiode nutzen, um für unsere Konzepte zu werben.

Denn: Die Zeit ist reif für einen Wechsel in der Gleichstellungspolitik!

Damit eröffne ich die 18. Ordentliche Bundesfrauenkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes.



Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

damit die gesamte Veranstaltung bis Samstagmittag reibungslos verläuft, müssen wir zu Beginn ein paar Formalien erledigen: Dazu rufe ich jetzt auf.

Nehmt bitte eure Stimmkarten zur Hand und schlagt in eurem Ordner die Registernummer 2 auf

1. Zunächst einmal müssen wir die Tagesordnung beschließen.

Ich bitte um Zustimmung mit dem Kartenzeichen. Gegenstimmen? Enthaltungen? Keine! Danke.

Somit ist die Tagesordnung angenommen.

2. Nun kommen wir zur Konstituierung der Konferenz und ich rufe als erstes die Geschäftsordnung auf.

Ich bitte um Zustimmung zur Geschäftsordnung mit dem Kartenzeichen. Gegenstimmen? Enthaltungen? Keine! Danke.

Somit ist die Geschäftsordnung beschlossen.

3. Wir kommen nun zur Wahl der Konferenzleitung:
Wer stimmt dem in den Unterlagen enthaltenen Vorschlag zu?

Gegenstimmen? Enthaltungen? Keine! Danke.

Somit ist die Konferenzleitung gewählt. Morgen früh übernimmt das gesamte Team hier die Konferenz-Regie.

4. Ich rufe nun die Bestätigung der Antragsberatungskommission auf, die aus jeweils einer Kollegin aus den Mitgliedsgewerkschaften gebildet wurde und bereits gearbeitet hat. Ich bitte um Zustimmung mit dem Kartenzeichen.

Gegenstimmen? Enthaltungen? Keine! Danke.

Die Antragsberatungskommission ist bestätigt.

5. Nun rufe ich noch die Wahl der Mandatsprüfungskommission auf.
Auch hierfür liegt euch ein Vorschlag vor.

Wer stimmt dem Vorschlag zu? Gegenstimmen? Enthaltungen? Keine! Danke.

Somit ist die Mandatsprüfungskommission gewählt.

6. Abschließend bitte ich euch um euer Votum zur Frist für Initiativanträge und Änderungsanträge. Unser Vorschlag ist mit der ABK abgestimmt:

Bis Freitag 9.00 Uhr müssen Initiativanträge und Änderungsanträge mit den erforderlichen 20 Unterschriften bei der Konferenzleitung eingereicht werden.

Wer stimmt dem Vorschlag zu? Gegenstimmen? Enthaltungen? Keine! Danke.

Damit ist die Frist für Initiativanträge festgelegt: Freitagfrüh, 9.00 Uhr.

Und nun darf ich euch die Kollegin Anna Helmy vorstellen. Sie wird uns heute durch unsere Tagung führen und auch am Samstag in unseren Talkrunden begleiten.

Ich wünsche der 18. ordentlichen Bundesfrauenkonferenz einen guten Verlauf, uns allen gemeinsam viele gute Gespräche und noch bessere Ideen.

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit. Du hast das Wort, liebe Anna!



2. Grußwort

Lutz Stroppe,
Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Sehr geehrte Frau Hannack, sehr geehrte Frau Prof. Meier-Gräwe, sehr geehrte Frau Dr. Klenner, meine sehr geehrten Damen und Herren, ich will ausdrücklich hinzufügen, auch ein herzliches Willkommen an Frau Engelen-Kefer und an Frau Sehrbrock.

Als Letztere gerade genannt worden ist, ist mir ein altes chinesisches Sprichwort wieder eingefallen. Das lautet: Wenn man aus einem Brunnen trinkt, muss man immer daran denken, wer hat diesen Brunnen gebaut. Wenn wir heute über Familienernährerinnen sprechen und über das Ende dieses Projektes sprechen, dann sollten wir auch daran denken, wer dieses Projekt mit angeschoben hat. Deswegen freue ich mich besonders, dass Sie heute dabei sind, um nach vier Jahren zu sehen, was aus diesem Projekt geworden ist.

2010 ist dieses gemeinsame Projekt bei der letzten Bundesfrauenkonferenz auf den Weg gebracht worden. Ich gebe ganz offen zu, ich hätte nicht erwartet, dass ich einmal an einer Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz des DGB teilnehmen kann. Dass mir das durch dieses Projekt auch noch ermöglicht wird, ist ein besonders schönes Ereignis und freut mich in ganz besonderer Art und Weise.

Meine Damen, meine Herren, dieses Projekt hatte den gesamten inhaltlichen Aufarbeitungen und Überlegungen, die damit in Zusammenhang stehen, einen ganz wichtigen Aspekt, dass überhaupt die Frage von Familienernährerinnen in den politischen Fokus gerückt wurde. Denn darüber ist über viele Jahre, Jahrzehnte überhaupt nicht gesprochen worden, eine Frage gewesen, die nicht auf der politischen Agenda war. Dass wir heute eine Größenordnung haben, dass in jeder fünften Familie die Frau die Ernährerin dieser Familie ist, als Alleinerziehende oder in einem anderen Familienverbund, ist eine Entwicklung, die am öffentlichen Bewusstsein und an den öffentlichen Debatten vorbeigegangen ist. Deswegen war es ein wichtiges und ein wichtiger Kern dieses Projektes, diese Frage überhaupt zu behandeln und sie bewusst zu machen, weil natürlich hinter dieser Frage dann auch eine ganze Reihe von anderen Problemen steht. Frau Hannack hat gerade in der Eröffnung der Konferenz einige wesentliche Punkte schon herausgegriffen, die mit den Fragen der Gleichstellung zu tun haben und die natürlich auch insgesamt in dieses Projekt hineinspielen.

Wenn Frauen zu Familienernährerinnen werden, wird sichtbar, wo die Wirklichkeit dem grundgesetzlichen Anspruch auf Gleichstellung noch hinterherhinkt. Dann wird sichtbar, wie wichtig Gleichstellung für gelingendes Familienleben ist. Und es wird sichtbar, was Gleichstellung im Kern bedeutet – faire Chancen für Frauen und Männer, um ihre Vorstellungen von einem guten Leben umsetzen zu können. Aus diesem Grund, das ist einer der wesentlichen Kerne, ist dieses Thema aufgegriffen und in das Rampenlicht gerückt worden.

Ein Punkt, der bedeutend ist, um die Möglichkeit ganz besonders für Frauen zu schaffen, diese Rolle wahrzunehmen, ihrer beruflichen Entwicklung nachzukommen, ist die Frage der Kinderbetreuung. Ohne



Kinderbetreuung, ohne die Möglichkeit, für eine gute Betreuung, Erziehung und Bildung für Kleinkinder zu sorgen, ist die Verbindung von Familienleben und Beruf überhaupt nicht möglich. Wir wissen, wir haben in den letzten Jahren viel in diesen Bereich investiert, insgesamt 5,4 Mrd. Euro, jetzt weiterhin durchgehend 850 Millionen, die wir in Ländern über Umsatzsteuerpunkte zur Verfügung stellen. Dieses System kommt auch ganz besonders immer wieder Alleinerziehenden zugute, damit sie überhaupt die Chance bekommen, für ihre Familie tätig zu werden, indem sie eine Arbeit aufnehmen.

Ich durfte ja die gesamte Arbeitsgruppe Familie, Gleichstellung, Frauen in den letzten Wochen begleiten. Ich glaube, wir haben insgesamt 80 Stunden in dieser Arbeitsgruppe getagt. Ein Ergebnis ist, dass es bei dem rein quantitativen Ausbau nicht stehenbleiben darf, sondern dass jetzt der qualitative Ausbau ansetzen muss. Deswegen brauchen wir ein Qualitätsgesetz für den Kit-Bereich. Das haben wir – CDU-CSU und SPD – miteinander verabredet, das auf den Weg zu bringen. Aber, ich füge hinzu, für den nicht richtigen Weg halte ich weiterhin, weitere Umsatzsteuerpunkte den Ländern zur Verfügung zu stellen, sondern wir müssen versuchen, dass – wenn wir Geld dafür ausgeben – es direkt der Qualität zugute kommt und nicht in die Länderhaushalte fließt und wir nicht wissen, was hinterher mit dem Geld geschieht. Das erleben wir bei den 850 Millionen zurzeit. Und ich bin eigentlich auch nicht bereit, das in anderer Weise dann weiterzuführen.

Dieser Kindergartenausbau ist ein wichtiger Baustein. Ein zweiter wichtiger Baustein ist die Erkenntnis, dass eine solche Betreuung nicht ausreicht. Denn was ist in dem Moment, wenn ein Kind krank wird? Was ist in dem Moment, wenn die Arbeitszeit der Mütter, der Familienernährerinnen zu Terminen führt, die außerhalb der Öffnungszeiten liegen? Oder was ist, wenn Schichtarbeit ansteht und gar keine 24-Stunden-Kitas oder Ähnliches zur Verfügung stehen? Hier müssen wir, das ist auch ein Ergebnis der Evaluierung gewesen, uns vor allem Gedanken über familienbewusste Arbeitszeiten machen, über das Zusammenwirken von Unternehmen für die Familie, für die Arbeitsorganisation, dass Familienleben überhaupt möglich wird.

Was mir in diesem Bereich immer auffällt, wenn man mit Unternehmen und Unternehmern spricht, ist, dass sie sehr schnell bereit sind, eine Einzelmaßnahme zu verabreden. Das ist oft gar kein Problem. Aber mein Eindruck ist immer gleichzeitig, dass sich die Kultur in den Unternehmen für das Zusammenwirken von Familie und Beruf nicht ändert. Das ist der Ansatzpunkt. Es muss sich etwas ganz Grundsätzliches in den Überlegungen ändern, in den Zusammenwirkungen ändern, weil, mit Einzelmaßnahmen erreicht man es nicht. Dann steht die Einzelmaßnahme da. Und wenn der konkrete Fall auftritt, wird gesagt, kümmern Sie sich drum, dass sie es machen. Sondern man muss sagen: Wir kümmern uns gemeinsam drum, dass es heute für sie möglich wird. Solch eine kulturelle Veränderung brauchen wir. Dafür stehen auch verschiedene Initiativen, die der Bund in den letzten Jahren versucht hat voranzubringen.

Wichtig ist dafür aber auch, dass wir uns genau ansehen, wie wir Arbeit organisieren und Möglichkeiten schaffen wollen. Sie haben das schon angesprochen. Dazu gehört natürlich die Frage des Rückkehrrechtes auf Vollzeit aus einer Teilzeitarbeit heraus. Wir haben in der Koalitionsvereinbarung verabredet, dass es dieses Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit geben wird. Das Gute daran ist, dass dieses sowohl in

der Familienarbeitsgruppe als auch in der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales nicht umstritten ist und kommen wird.

Aber wir haben uns das angesehen und versucht, noch etwas anderes auf den Weg zu bringen. Das steht allerdings noch unter einem Finanzierungsvorbehalt, wobei ich glaube, dass wir den in den nächsten wegbekommen. Das ist die Frage der Erweiterung des Elterngeldes, und zwar so, dass man ein Elterngeld Plus hat für bis zu 28 Monate, so dass die Frage über die 14 Monate hinaus verlängert werden kann und bei der Wahrnehmung einer Teilzeittätigkeit nicht Gelder verliert, die sich aus dem Elterngeld ergeben, sondern der volle Satz zur Verfügung steht.

Sie haben die Frage des partnerschaftlichen Zusammenwirkens angesprochen. Deswegen war uns ein wichtiger Punkt notwendig. Der hat in der öffentlichen Berichterstattung bisher gar keine Rolle gespielt. Wir haben gesagt: Wenn es eine partnerschaftliche Vereinbarung gibt und beide in dem Bereich von 25 bis 30 Stunden über diese Zeit von 28 Monaten arbeiten und sich das aufteilen, dann soll es zusätzlich einen Bonus zum Elterngeld von zehn Prozent geben, damit diese partnerschaftliche Teilung der Arbeit und Familie und Beruf auch gewürdigt wird. Ich glaube, dass wir damit ein Konzept vorgestellt, auf den Weg gebracht haben, dass hier eine gute Perspektive insgesamt möglich wird.

Ein weiterer Punkt, der uns wichtig ist und gerade den Zusammenhang zwischen Arbeit und Familie verbessern kann, ist die gesamte Frage der haushaltsnahen Dienstleistungen. Ich gebe zu, dass es da intensive Diskussionen zwischen den zwei Parteien gab, die da am Tisch saßen. Wichtig ist vor allem gewesen, dass es erstens, wenn wir darüber sprechen, nur darum gehen kann, dass es reguläre und versicherungspflichtige Arbeitsplätze sind, die dort geschaffen werden sollen. Das Zweite, was genauso wichtig ist, ist, dass wir uns um diejenigen Familien oder Familienernährerinnen dann auch kümmern müssen, die von steuerlichen Vorteilen nicht profitieren, sie also auf andere Weise in die Lage versetzen, auch haushaltsnahe familienbezogene Dienstleistungen zu erhalten. Das haben wir jetzt so auch aufgeschrieben. Hier ist natürlich ein Gesamtprogramm in einer finanziellen Dimension, das sehr groß ist, aber deswegen werden wir in den nächsten Tagen darüber nochmal intensiv weiter diskutieren müssen. Aber ich glaube, dass wir auch hier einen guten Ansatzpunkt gefunden haben.

Der letzte Punkt, den ich gern erwähnen möchte, ist der Bereich Minijob. Frau Hannack, Sie haben sich auch sehr intensiv mit dieser Frage auseinandergesetzt.

Wir haben verabredet in den Gesprächen, dass wir die Opt-Out-Option, die die Rentenversicherungspflicht betrifft, aufheben wollen. Das ist im ersten Schritt gut. Es ist vor allen Dingen für den gewerblichen Teil auch vollkommen unproblematisch aus meiner Sicht. Wir müssen uns nur, nachdem wir das verabredet haben, bei einem zweiten Teil intensiv Gedanken machen, weil ja im privaten Bereich diese Rentenversicherungspflicht bei dem Arbeitnehmer, bei der Arbeitnehmerin mit knapp 14 Prozent zu Buche schlägt. Das heißt, das ist 14 Prozent weniger Einkommen – und das im Bereich des Minijobs. Das müssen wir sehr genau überlegen, was das für Wirkungen hat und wie wir dann die Bezahlung oder vielleicht die zwei Prozent Lohnsteuerpflicht, die daraus entstehen, umgestalten können, so dass tatsächlich



der Nettobereich für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Minijobbereich im häuslichen Bereich nicht weniger wird. Das ist eine wichtige Voraussetzung. Nur dann macht diese gesamte Regelung einen Sinn.

Und ich sehe, das gebe ich offen zu, immer wieder auch Chancen im Minijob, aber ich sehe natürlich auch die Sackgasse, in die sie führen können, und dass man aus der Minijobarbeit nicht in eine vollwertige Arbeit herauskommt, im Gegenteil gesagt wird, wenn ich einmal Minijob gewesen bin, bin ich eigentlich gar nicht mehr in der Lage, dann eine richtige, eine vollwertige Arbeit wahrzunehmen. Das sind Entwicklungen, mit denen wir uns dann weiter intensiv auseinandersetzen wollen.

Weil das eine gering bezahlte Arbeit ist, führt mich das zu meinem letzten Punkt. Das ist die schon angesprochene Entgeltlücke von unbereinigt 22 Prozent, über die wir uns natürlich auch ausgiebig Gedanken gemacht haben und hier kein Entgeltgleichheitsgesetz, aber eine Rahmenstrategie für Entgeltgleichheit verabredet haben – auch mit einigen gesetzlichen Vorschlägen zur Transparenz und anderem.

Ich will nur mit einem Punkt in dem Zusammenhang aufräumen. Ich glaube, dass wir mit den Einzelmaßnahmen, die wir auf den Weg gebracht haben, viel erreichen können, aber eines ist mit der Zeit sehr kritisch diskutiert worden, nämlich unser Ansatz, dass wir sagen: Auch die Tarifkommissionen müssen sich intensiv mit der Frage der Entgeltgleichheit auseinandersetzen. Und wenn sie das tun, müssen sie auch sehen, wie sie zusammengesetzt sind. Diese Frage der Zusammensetzung hat zu intensiven Diskussionen geführt. Und das bezog sich in keiner einzigen Diskussion nur auf eine Gruppe, sondern wir haben immer gesagt: Zusammensetzung der Tarifkommission sowohl im Bereich der Arbeitgeber als auch im Bereich der Arbeitnehmer. – Das muss man sich sehr genau ansehen.

Wir werden jetzt sicherlich darüber noch eine weitere Diskussion führen. Nur wir glauben, auch damit einen wichtigen Schritt tun zu können, dass wir in den Tarifvereinbarungen gerade auch das, was Entgeltgleichheit angeht, und den Weg zu einer Entgeltgleichheit deutlich verbessern können.

Sie sehen, wir haben im Grunde genommen schon einige Punkte, die sich aus diesem Projekt ergeben haben, aufgenommen und versuchen sie im Koalitionsvertrag, der jetzt im Entwurf auf dem Tisch liegt, umzusetzen. Für mich sind drei wichtige Ergebnisse abschließend zu nennen, erstens, dass es gelungen ist, das Thema tatsächlich auf die politische Agenda zu setzen, zweitens, dass sich in diesem Projekt eine enge Zusammenarbeit und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, ich finde, auch auf einer neuen Ebene mit dem DGB ergeben hat. Das ist deswegen so wichtig, weil, wenn ein Bundesministerium und der DGB an so einer Stelle zusammenarbeiten, kann man, glaube ich, sehr viel erreichen und sehr viel intensiver auch Dinge voranbringen, als wenn man das nebeneinander tut. Und das Dritte ist, dass wir jetzt auf dem Weg sind, einen Fahrplan zu entwickeln und Stück für Stück die Fragen und die Antworten, die wir auf diese Fragen in dem Projekt gegeben haben, voranbringen zu können.

Mit dem heutigen Tag wird das Projekt nicht enden, sondern wir werden daran noch weiterarbeiten und versuchen, das gemeinsam auch abzuarbeiten und die Vereinbarung dafür zu treffen.

In diesem Sinne danke ich sehr herzlich dem Deutschen Gewerkschaftsbund für diese intensive Zusammenarbeit, für das Gemeinsame, was sich in den letzten vier Jahren entwickelt hat. Und ich wünsche für die heutige Diskussion und für die Auswertungen, die jetzt vorgestellt werden, und die Diskussionen eine gute Umsetzung und bitte gleichzeitig um Verständnis, dass ich mich dann sehr bald in die Niederungen der Koalitionsverhandlungen begeben werde. Ich würde lieber hierbleiben, aber man kann es sich oft ja nicht aussuchen.

Herzlichen Dank, viel Erfolg.



3. Wirtschaftlich unabhängig – ein Leben lang?! Was Frauen (und Männer) für eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie brauchen ...

**Dr. Uta Meier-Gräwe,
Professorin für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft,
Justus-Liebig-Universität Giessen**

Sehr verehrte liebe Frau Elke Hannack, sehr geehrter Herr Staatssekretär, meine Damen und Herren, liebe Gäste,

ich freue mich ganz besonders, dass ich heute die Ehre und das Vergnügen habe, Ihnen vor dem Hintergrund meiner langjährigen Forschungstätigkeit und auch der Mitarbeit sowohl am Gutachten für den 7. Familienbericht als auch des ersten Gleichstellungsberichts hier einen Input zu geben.

Ich habe eben gedacht, ja, der Fortschritt ist eine Schnecke. Ich möchte meinen Beitrag so anfangen, weil es natürlich sehr prägt, wie man auch selber zu diesen Themen über die eigene Biographie gekommen ist. Ich erinnere mich noch sehr gut, dass es unmittelbar nach der deutschen Wiedervereinigung – ich saß damals in München am Deutschen Jugendinstitut – eine erste Zukunftskommission gab, die darüber nachgedacht hat, was denn jetzt die wichtigsten Aufgaben nach der deutschen Wiedervereinigung waren. Ich kann mich noch erinnern, wie ich damals mit meinem 17-jährigen Sohn Robert in diesem neuen Zuhause war, ich habe vorher in Ostberlin gelebt, und war ganz gespannt, was denn diese Herren Professoren sich da jetzt ausgedacht hatten.

Ich werde nie vergessen, auf Platz 3 stand eine Lehre, eine Handlungsempfehlung: Die ostdeutschen Mütter sollten jetzt endlich lernen, ihre überzogene Erwerbsneigung zurückzuschrauben und Mutter zu sein. Das ist 20, 23 Jahre her, aber das dürfen wir einfach nicht vergessen. Das war ein ideologischer Schlagabtausch, der uns diesen Modernisierungsrückstand beschert hat, an dem wir jetzt arbeiten müssen.

Denn wenn wir uns unideologisch sehr viel früher diesen Themen zugewendet hätten, wäre uns aufgefallen, dass es schon 1991 natürlich sehr viele Familienernährerinnen gegeben hat – sowohl solche, die alleinerziehend sind, als auch solche, die durch Arbeitslosigkeit in die Situation gekommen sind, in Partnerschaften plötzlich eine Rolle einnehmen zu müssen, auf die sie vielleicht gar nicht unbedingt so scharf waren.

Ich lehne mich heute so zurück und denke: Ja, eigentlich habe ich es damals vorausgesehen. Ich will nicht die Hellseherin spielen, aber ich habe mich, als ich dann in München war, wirklich auch sehr gewundert, was da an der Universität passierte. Zuhäuf wurden Frauen in Jura, Medizin, Betriebswirtschaft ausgebildet. Und sobald die ihr erstes Kind hatten, waren die alle weg. Ich habe gedacht, was macht denn diese Gesellschaft? Sie investieren so viel in die Bildung dieser jungen Frauengeneration, um die nachher nur damit zu beauftragen, das individuelle Bildungsprogramm für ihre eigenen Kinder am Nachmittag zu absolvieren. Ich habe es, ehrlich gesagt, nicht verstanden.

Dann haben mir die Leute immer auf den Rücken geklopft und gesagt: Das wirst du hier schon noch lernen, das geht hier so lang!“ Ich wusste, aber, eigentlich kann das nicht gut gehen.

Von daher ist das für mich ein Lebensthema. Ich kann nur sagen, ein Leben lang wirtschaftlich unabhängig zu sein, ist etwas, was einem wirklich auch Handlungsspielräume eröffnet. Wir sollten sehr viel daran setzen, die junge Frauengeneration nicht erst mit Eintritt ins Berufsleben, sondern schon sehr viel früher auf diese Lebensplanung vorzubereiten. Ich finde, wir haben im Moment eine Situation, wo wir leider auch – wenn man sich die Werbung anguckt – einen Rückfall in tradierte Geschlechterrollen haben. Ich habe mit meiner Mitarbeiterin gerade einen Artikel geschrieben: „Die rosa Verblödung“, nur um mal hier so ein Stichwort zu geben, wo man einfach besorgt ist und wo wir wirklich ganz klar gegensteuern müssen.

Ich hatte das Glück, in dieser Kommission für diesen ersten Gleichstellungsbericht zu arbeiten und war damals auch sehr froh. Die Bundesregierung hatte uns direkt beauftragt und gesagt, bitte buchstabiert diesen im 7. Familienbericht bewährten Ansatz der Lebensverlaufsperspektive nochmal durch, jetzt auch unter der Geschlechterperspektive. Das haben wir gemacht. Diesen Auftrag haben wir sehr ernst genommen.

Was da sehr interessant ist und gerade auch die Stärke und die Erklärungskraft dieses Lebensverlaufsansatzes ausmacht, ist, dass wir genau zeigen konnten durch diese Blickrichtung, dass auch nicht vorhergesehene und auch gar nicht beabsichtigte Folgen von bestimmten Entscheidungen sichtbar wurden, die häufig gegenseitig positiv oder auch negativ kumulieren und sich verstärken. Wenn wir oft diesen Befund hören, der auch ärgerlich ist, dass wir eine Gender-Einkommensdifferenz von 22 Prozent haben, kann man nur sagen, in der Lebensverlaufsperspektive ist das noch viel schlimmer. Da haben wir eine Differenz von 58 Prozent. Das ist doch angesichts der Tatsache, dass wir die bestausgebildete Frauengeneration aller Zeiten haben, ein einziger Skandal.

Für mich ist in diesem Zusammenhang nicht verwunderlich, dass Deutschland – gerade jetzt Ende 2013 – bei der Bewertung im Global Gender Gap Report vom Weltwirtschaftsforum zum siebten Mal in Folge abgerutscht ist. Das erste Mal wurde der 2006 aufgelegt. Da hatten wir nach den skandinavischen Ländern den respektablen Platz 5. Wir liegen jetzt auf Platz 14. Wenn man sich nochmal die Kriterien anguckt, woran das liegt und welche Felder da analysiert wurden, war es neben Bildung, Gesundheit eben auch die wirtschaftliche Eigenständigkeit und die Teilhabe von Frauen an politischen Führungspositionen. Bei der wirtschaftlichen Eigenständigkeit ist Deutschland im Jahr 2013 auf Platz 90 von 138 Ländern zurückgefallen. Von daher müssen wir auch etwas tun, einerseits natürlich, weil wir jetzt dran sind. Aber ich sage auch mal ganz ehrlich: Wenn ich jetzt ein Wirtschaftsunternehmen hätte, ich bin ja ganz glücklich da an meiner Uni, aber wenn ich ein Wirtschaftsunternehmen leiten würde, dann würde ich doch diese Kompetenzen nutzen, die ich von den Frauen in der Gesellschaft habe. Wir wissen, dass homogenisierte männliche Führungsriege nicht mehr per se für Erfolg und Kreativität stehen.

Eigentlich wird darüber international auch geredet, dass wir Diversity-Konzepte brauchen. Die brauchen wir aber natürlich auch in der Zusammensetzung von Teams, von Arbeitsgruppen und nicht, weil Frauen



die besseren Menschen sind, sondern weil sie eine andere Perspektive einbringen, die auch entscheidungsrelevant wird. – So einfach ist das.

Wenn wir seit Jahren wissen, dass nicht nur das Betriebsklima, sondern auch der Output, also der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen größer ist, wenn da mehr Frauen in den Führungsriege drin sind, dann frage ich mich besorgt, warum wir da eigentlich nicht weiterkommen. Ich kann es mir ein Stückweit erklären, aber das können wir so einfach nicht weiter laufen lassen, weil Deutschland sonst auch seine Standortvorteile im internationalen Wettbewerb verspielt. Das muss man mal ganz klar und nüchtern so sagen.

Wenn ich das mit Wirtschaftsexperten diskutiere, gucken die immer und ich habe den Eindruck, ein bisschen was kommt an.

Gleichstellungspolitik unter Lebensverlaufsperspektive, haben wir in dem Bericht gesagt, setzt auf Politiken, die Verwirklichungschancen in biographisch-nachhaltiger Weise sichern. Das möchte ich wirklich an dieser Stelle sagen und will Ihnen nicht Honig um den Mund schmieren: Ich habe mit großem Interesse den Leitartikel gelesen und kann sagen, ich habe noch nichts Vergleichbares gefunden, was in dieser Form wirklich die Handlungsempfehlungen des Gleichstellungsberichts umsetzt. Ich finde das wirklich richtig Klasse. Da ist viel Arbeit investiert worden und ich kann einfach nur wünschen, dass wir mit diesem Konzept weiterkommen. Da ist es auch sehr zielführend, wenn es eine gute Kooperation mit dem Bundesfamilienministerium gibt. Das denke ich sehr wohl.

Als wir uns in diesem Gremium zusammengesetzt habe, am Anfang auch darüber unterhalten, von welchem Leitbild wir eigentlich ausgehen wollen, wenn wir diese Analysen und Bestandsaufnahmen machen, war uns klar: Wir wollen so etwas wie eine Leitbildorientierung haben, die uns die Arbeit erleichtert und dann aber auch mehr Konsistenz in die Politik bringen muss.

Von daher haben wir ein Leitbild formuliert, das meines Erachtens sehr an das anschlussfähig ist, was heute auch über dieser Tagung steht, nämlich dass Frauen und Männer gleichermaßen – gestützt auf eine gute Ausbildung – erwerbstätig sind, das heißt, ihren eigenen Unterhalt verdienen und darüber hinaus aber selbstverständlich für beide Geschlechter davon ausgegangen wird, dass in ihrem Lebensverlauf auch Phasen drin sind, wo sie Fürsorgeaufgaben sowohl für Kinder als auch für pflegebedürftige Angehörige, ich würde es sogar erweitern, auch für Freunde und Nachbarn gegebenenfalls übernehmen. Das ist das neue Leitbild, dem wir wirklich zum Durchbruch verhelfen müssen. Die große Frage wird in den nächsten Jahre sein: Kriegt diese Gesellschaft hin, sich darauf zu verständigen, wie wir gesellschaftlich notwendige Formen von Arbeit so gestalten und organisieren, dass sie tatsächlich in die Lebensverläufe so integriert werden können, dass diejenigen, die die Sorge- und Fürsorgearbeit übernehmen, gewissermaßen nicht in solche Nachteile kommen, wie das heute der Fall ist, so dass sich das, wenn man es übernimmt, als ein Diskriminierungselement erweist.

Wenn jetzt, was ich gerade gehört habe, die Ausdehnung mit der Elternzeit in der Diskussion ist, wäre das ein weiterer wichtiger Baustein. Dann kann man nur hoffen, dass es mit der Finanzierung dann auch klappt.

Lebenslauftheoretisch und alltagspraktisch gesehen geht es vom Leitbild her also darum, dass wir diese traditionell nach Geschlecht getrennten, geschlechtersegregierten Lebenswege auflösen. Das bedeutet aus einer Lebensverlaufsperspektive, dass dann natürlich sämtliche Institutionen und Gesetzgebungen rund um diese Lebensverläufe neu justiert werden müssen, um eine Verknüpfung aus Bildungs-, Erwerbsarbeit und auch Familienarbeit als Grundmuster von Biographien lebbar zu machen. Und ich sage nochmal dazu: und das bitteschön immer für beide Geschlechter und nicht nur für Frauen. Das ist keine zielführende Orientierung. Und es muss dann noch möglich sein, das ist ja eigentlich die große Herausforderung, von einer eigenständigen Existenzsicherung zu selbstbestimmten Lebensentwürfen hinzukommen, wo man dann auch nochmal die Möglichkeit hat, im Lebensverlauf unterschiedliche Mischungen mit flexiblen Übergängen zu leben. Das ist, was da dahinter steckt. Sehr schön ist das ja auch in diesem Bild hier zum Ausdruck gebracht, worum es da geht.

Wir haben uns in dieser Lebensverlaufsperspektive nicht nur damit beschäftigt, uns diese einzelnen Statuspassagen oder Lebensphasen anzugucken und uns Expertise dazu einzuholen, sondern wir haben auch nochmal sehr genau geguckt, was an den Übergängen passiert. Denn das sind immer ganz neuralgische Punkte, wo Entscheidungen getroffen werden, wo sich viele zu dem Zeitpunkt, da sie diese Entscheidungen treffen, noch gar nicht darüber im Klaren sind, was das mittel- und längerfristig für Folgen hat – vor allen Dingen auch dann, wenn wir nicht unbedingt in einer bestimmten Lebensform verbleiben.

Die Schlagworte sind hier schon gefallen, dass es eine ganze Anzahl von Fehlanreizen nach wie vor gibt, die dahin gehen, dass sich Frauen in einer Ehe gewissermaßen durch solche Fehlanreize auch dazu verführen lassen, nur einen Minijob anzutreten. Ich finde es wenig zielführend, dass die Minijobgrenze von 400 auf 450 Euro erhöht wurde. Das war nicht das, was wir als Sachverständigenkommission empfohlen hatten.

Gleichermaßen wichtig ist, auch noch mal anzuschauen, und da sind viele Initiativen des Bundesfamilienministeriums in den zurückliegenden Jahren in Gang gesetzt worden, die Phase des beruflichen Wiedereinstiegs. Das ist ausgesprochen wichtig. Und wir sind jetzt endlich auch an dem Punkt zu sagen: Es geht bei alledem natürlich darum, diesen Modernisierungsrückstand in der Infrastruktur der Versorgung von Kindern und Alten aufzulösen, aber es geht darüber hinaus um noch viel mehr – nämlich auch danach zu gucken, wie wir im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen, die die eigentlichen Zeitfresser sind in unserem Alltag, auch einiges auslagern können. Das müssen wir nicht alles selber machen. Es ist kein Untergang des Abendlandes, wenn wir das nicht alles selbst machen. Und wir gewinnen damit sehr viel mehr auch an Zeit, an Qualitätszeit als berufstätige Mütter und Väter mit der Familie.

Diese Übergänge haben wir durchdekliniert. Wichtig ist hier sich auch nochmal diesen Übergang Partnerschaft zu Elternschaft anzugucken, das haben wir sehr stark gemacht, und auch die Berufswahl. Da haben wir gesehen, natürlich ist es einerseits richtig und auch eine individuell gute Strategie, wenn Frauen, bevor sie ganz schnell sagen: „Ich werde Verkäuferin!“, einfach mal gucken, was es denn sonst noch gibt. Wenn wir ihnen auch in den Berufsberatungszentren als Lehrer, als Lehrerin das Rollenrepertoire öffnen, was es noch an Möglichkeiten gibt.



Aber dabei darf es einfach nicht stehenbleiben. Denn wenn wir uns anschauen, was in den nächsten Jahren zu erwarten ist im Hinblick auf die Entwicklung von Beschäftigungsfeldern, die sich in einer alternden Gesellschaft tatsächlich auftun, in einer Gesellschaft, die auch gerade in diesem Dienstleistungsbereich personaler Versorgung so viel Rückstand hat, dann stellt sich natürlich die Frage: Bitteschön, wer übernimmt denn diese Tätigkeiten des Alltags in verberuflichter Form, wenn die Frauen jetzt die MINT-Berufe ergreifen? Irgendjemand muss es machen.

Man kann sehr unterstützen, dass wir über die Boys`Days das Repertoire junger Männer erweitern. Aber was ich von diesem Boys`Day weiß, die gehen da erstmal hin und gucken sich das auch an. Aber wenn die danach fragen: „Was kann ich denn am Ende verdienen?“, drehen die sich auf dem Absatz um und stellen sich doch lieber hinten an und wollen Mechatroniker werden.

Das heißt, wir müssen hier wirklich ganz ernst auch an diese Frage ran. Wenn uns das eine Zielstellung ist, die wir ernst meinen, dass man nämlich von seiner eigenen Erwerbsarbeit nicht nur aktuell leben, sondern auch vorsorgen können muss, müssen wir dann natürlich diese Bewertung von unterschiedlichen Arbeitsinhalten, von Berufen noch mal neu durchstrukturieren.

Da hat es ja vor zehn Jahren schon – dies nur als Stichwort – dieses ABAKABA-Modell aus der Schweiz gegeben, was ich sehr gut fand. Da hat sich gezeigt, wenn man da nochmal neu rangeht, sieht man, dass viele Einstufungen nach dem Zeitalter der traditionellen Industriegesellschaft erfolgt sind. Wir sind jetzt aber auf dem Weg in eine wissensbasierte Dienstleistungsgesellschaft. Und es kann doch nicht sein, dass wir auf der einen Seite inzwischen einen solchen Mangel an Erzieherinnen haben, Erzieherinnen aber in einer Stadt wie München überhaupt nicht leben können, wenn sie nicht nebenher noch im Call-Center arbeiten oder irgendwie am Wochenende putzen. Das ist doch keine Perspektive für einen solch verantwortungsvollen Beruf!

Es ist vorhin gesagt worden, dass wir auf unterschiedlichen Ebenen schauen müssen, was die Probleme sind. Wir müssen natürlich auf der strukturellen, auf der gesetzlichen Ebene weiter vorankommen. Aber wir müssen natürlich auch mit unseren Partnern Aushandlungsprozesse führen. Wenn man hier noch mal im Vergleich die erste Studie von Jutta Allmendinger sieht „Frauen auf dem Sprung“, was die sich eigentlich im Leben wünschen, dann sehen wir, dass Frauen diese ganzheitlichen Lebensentwürfe im Blick haben.

Sie möchten finanziell unabhängig sein, eine gute Ausbildung haben. Sie wollen aber zu 90 Prozent auch Kinder. Schauen wir an, was die Studie der beiden großen deutschen Kirchen, von den Männerforschern erstellt, zum Vorschein bringt:

Der moderne Typ Mann sagt auf den Plätzen eins bis drei: Wir wollen viel Zeit für die persönliche Karriere, eine romantische Beziehung und viel Freizeit. Da kann ich nur sagen, damit sind für die nächsten Jahre die Scheidungen vorprogrammiert, ganz klar, weil im Aufeinandertreffen solcher unterschiedlicher Vorstellungen doch was schief läuft. Ich glaube, dass wir deswegen auch schon im Rahmen von Schule

nicht nur auf das Erwerbsleben vorbereiten müssen, sondern auch Lebensplanung zum Thema machen müssen, Zeitmanagement und Ähnliches, und über diese Themen ins Gespräch kommen müssen. Es gibt den Vorschlag, so etwas wie ein Fach „Lebensökonomie“ oder „Alltagsbewältigung“ einzuführen. Ich weiß nicht, ob das das Richtige ist, aber zumindest müssen diese Themen in Ganztagschulen demnächst einen ganz anderen Stellenwert haben. Denn dieser Modernisierungsrückstand ist hier schon ziemlich drastisch. Und wir wissen auch, dass sich inzwischen – die Studie ist ja von Jutta Allmendinger wiederholt worden – von den Frauen, die das vor fünf Jahren gesagt haben, gerade mal 42 Prozent für Familiengründung entschieden haben.

Ich will das auch nochmal aus Uni-Perspektive sagen: Mich dauert das, dass ich so viele kluge junge Frauen und Männer da um mich rum habe im wissenschaftlichen Mittelbau – alle Professoren wollen die unbedingt haben – aber 80 Prozent von denen haben bis zum abgeschlossenen 44. Lebensjahr noch keine Kinder. Das hängt ganz stark damit zusammen, dass 80 Prozent der Arbeitsverhältnisse in diesen Feldern befristet sind. Ich sage nur mit Renate Schmidt: „Das ist das beste Verhütungsmittel überhaupt!“ Da gibt es inzwischen Radikalsanierer an den Universitäten und Fachhochschulen, die auch die letzten 20 Prozent noch flexibilisieren wollen, wie das dann so schön heißt. Dann wird es einfach noch tragischer, weil, die möchten natürlich eine Planungssicherheit haben. Das ist doch ganz klar.

Das heißt, wir müssen diese Themen wirklich auf die Agenda setzen, weil wir sonst Gefahr laufen, dass wir eben genau keine selbstbestimmten Leben haben. Vielleicht können die Frauen dann ihre Existenzsicherung für sich selbst erarbeiten, aber dann finden keine Familiengründungsprozesse mehr statt. Das ist es aber doch eigentlich, was sie sich wünschen – ein ganzheitliches Leben. Insofern ist das eben auch nicht selbstbestimmt und keine Wahlfreiheit.

Jutta Allmendinger hat das sehr schön bei der Präsentation der zweiten Studie nochmal zum Ausdruck gebracht, indem sie gesagt hat: „Wer über Erwerbsarbeit spricht, darf über Haus- und Sorgearbeit nicht schweigen“. Ich finde, das gehört zusammen. Das sind zwei Seiten einer Medaille. Deswegen ist es so wichtig, dass wir über lebensphasenbezogene Arbeitszeiten und all das sprechen, was in dem Leit Antrag auch sehr gut angedacht und ausformuliert ist.

Weil wir die dritte Zeitbudgeterhebung noch nicht haben, will ich hier nur noch mal zeigen, wie umfangreich diese Arbeit des Alltags, diese hauswirtschaftliche Tätigkeit ist. Es ist nicht so, dass uns die neue Technik das schlicht und einfach alles abnimmt, sondern das macht einen großen Teil dieser Arbeit des Alltags aus. Hier ergäben sich auch neue Beschäftigungsverhältnisse. Die EU-Kommission hat eine neue Strategie entwickelt: „Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten!“ Dazu zählen neben grünen Arbeitsplätzen und den weißen Arbeitsplätzen im Gesundheitsbereich auch die der haushaltsnahen Dienstleistungen. Aber bitte nicht mehr zu den Konditionen, wie es jetzt läuft, nämlich 90 bis 95 Prozent in Schwarzarbeit. Nehmen wir das doch mal als einen Anlass, um hier wirklich sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, Entlastung, Beschäftigung und Wertschöpfungspotenziale zusammen zu denken.



Ich komme noch mal auf den Punkt Übergänge. Da haben wir im Gleichstellungsgutachten auch nochmal sehr deutlich anhand von Studien zeigen können, wie schnell sich nach der Eheschließung so etwas wie eine Retraditionalisierung von Geschlechterrollen einstellt. Wenn die jungen Frauen sich dann doch für Kinder entscheiden, stehen sie wieder bei mir im Büro und sagen: „Frau Meier-Gräwe, es ist doch alles so gekommen, wie Sie gesagt haben.“ Sie sind diejenigen, die dann die Hausarbeit und die Sorgearbeit übernehmen, während die Männer den Rückzug aus der Familie antreten und dann eben Überstunden machen und vieles mehr.

Das verändert sich im Lebensverlauf nicht. Also muss man danach fragen, was denn die Fehlanreize sind, die dazu führen, dass sich auch Frauen mit einer guten Bildung so stark dazu verleiten lassen, sich gewissermaßen auf Minijobs einzulassen, statt ihre guten Qualifikationen zu nutzen.

Ich finde in diesem Zusammenhang oftmals auch nicht hilfreich, was wir in unseren einschlägigen Frauenzeitschriften zu dem Thema finden. Seit einigen Jahren gibt es die Zeitschrift „Brigitte – Mann“ aus Hamburg, wo ich dann gedacht habe, das gucke ich mir mal an, so als eine Art Medienanalyse. In der letzten Ausgabe im vergangenen Jahr war es dann so, dass dort schon auf dem Titelblatt eine junge Frau am Strand im Tüllkleid mit kleinem Baby auf dem Arm war. Da habe ich mir schon gedacht, das ist jetzt auch nicht gerade wirklich praktisch. Aber damit konnte ich noch leben. Und dann gab es die Beschreibung von fünf Berufsbiographien von Frauen, die alle sehr erfolgreiche Erwerbsarbeitsplätze innehatten – bis zu dem Zeitpunkt, da sie schwanger geworden sind.

Die eine hat in einem Medienkonzern gearbeitet, hatte gerade das Angebot, nach London zu gehen, dort eine Dependence aufzumachen. Und schon nach wenige Wochen, nachdem ihr Kind geboren war und sie wieder zurückkam an den Arbeitsplatz, sind alle Projekte sozusagen an ihr vorbei gegangen, die irgendwie interessant waren. Sie hat sich das eine Weile angeguckt und gesagt: „Nö, das tue ich mir nicht weiter an!“ und hat sich mit einer Freundin im Bereich der Kleinselbständigkeit engagiert und macht jetzt einen Erotik-Onlineshop für gehobene Ansprüche auf, arbeitet noch zwei Tage in der Woche. Die andere verkaufte inzwischen Kuscheldecken aus Dänemark. Und die dritte hat, weil ihr Mann Italiener war, jetzt Bioeis verkauft.

Da habe ich so gedacht: Es kann eigentlich nicht wahr sein. Was machen wir denn mit diesem Potenzial? Und die Interpretation oder der Kommentar der Zeitschrift war: „Hier sehen wir, wie sich fünf moderne Frauen in der deutschen Gesellschaft beruflich neu erfinden!“ Ich habe so einen Hals gekriegt und dachte: Nein! Das kann es einfach nicht sein. Denn was passiert denn in dem Moment, wo so eine Beziehung scheitert? Wir müssen das viel mehr auch in die junge Generation hinein kommunizieren. Es gibt keine naheheliche Statussicherung mehr. Man kann das Frauen überhaupt nicht raten. Deswegen ist eine existenzsichernde Erwerbsarbeit ganz, ganz wichtig für uns alle – und nicht das, was wir am Beispiel Hessen sehen, wie stark sich Frauen hier vor allem auf Teilzeit einlassen.

Wenn man sich die Teilzeit nochmal genauer anguckt, ist es sehr oft auch kleine Teilzeit, Minijobs, sind es Teilzeitarbeitsverhältnisse, die im Grunde keine Rückkehrmöglichkeit in wirklich repräsentative gute Jobs mehr bieten. Das kann einfach auf Dauer so nicht gehen.

Wir hatten in dem Gleichstellungsgutachten auch gezeigt, dass sich ganz stark – auch in Abhängigkeit vom Alter der Kinder – Frauen doch deutlich zurücknehmen und das Stundenvolumen im Jahr 2007, mit dem Frauen berufstätig waren, noch unter dem lag, was im Jahr 2000 der Umfang war. Das bedeutet eigentlich, dass trotz der ganzen Rhetorik, die wir seit vielen Jahren schon führen, eigentlich das Arbeitsangebot noch weiter gesunken ist.

Welche Konsequenzen das im Hinblick auf Rückkehrmöglichkeiten und von Rentenanwartschaften hat, wissen wir. Da ist gar nicht viel zu holen. Auf der anderen Seite sieht man, bei den Männern hat demgegenüber das Alter der Kinder so gut wie keinen Einfluss auf den Erwerbsumfang, den sie eingehen. Das ist etwas, was zeigt, wie stark wir nach wie vor diesen Arbeitsmarkt geschlechtersegregiert haben und dass wir da dringend etwas ändern müssen, um einmal die Existenzsicherung von Frauen zu gewährleisten und eben auch die Kompetenzen dieser Frauengeneration in die Gestaltung unserer Gesellschaft mit einzubringen.

Wir haben im Gleichstellungsgutachten sehr deutlich nachgewiesen, dass es zwar einen großen Anspruch gibt, Lebensverlaufspolitik zu machen, aber dass erhebliche Inkonsistenzen deutlich geworden sind. Wir haben das immer gegenübergestellt. Es ist ja schön, dass wir inzwischen diese vorschulische Erziehung und U3-Betreuung ausbauen. Wenn wir aber gleichzeitig Anreize für die Nichtteilnahme von Kindern in diesem Bereich setzen, ist das doch abenteuerlich.

Ich will hier noch mal anhand eines sehr eindrucksvollen Cartoons zeigen, was eigentlich die Logik ist, die dahinter steht. Man könnte mit der gleichen Begründung sagen: „Die Eltern, die ihre Kinder nicht in die Schule schicken und sie lieber zu Hause unterrichten, kriegen 150 Euro Unterrichtsgeld.“ Da würde jeder sagen: „Habt ihr noch alle Tassen im Schrank?“ Das will ich mal so ganz drastisch sagen.

Den zweiten Punkt hatte ich erwähnt. Wir waren schon am Elterngeld dran. Da ist es auch wichtig zu sehen, was danach passiert. Was passiert, nachdem die 14 Monate um sind? Wie sind danach Möglichkeiten, tatsächlich eine eigenständige Erwerbsbiographie aufzubauen. Hier sind natürlich auch Unternehmen in ganz anderer Weise gefordert, als das momentan der Fall ist. Es ist richtig zu sagen, hier nützen uns nicht ein paar Einzelmaßnahmen. Hier brauchen wir eine ganz andere mentale Aufstellung und Kultur. Ich glaube aber, dass die sich nicht von selber durchsetzt, sondern dass man da auch bestimmte Förderkriterien ganz klar in diese Richtung formulieren und gegebenenfalls auch sanktionieren muss. Interessant finde ich in diesem Zusammenhang, dass es im ersten Entwurf für den 4. Armuts- und Reichtumsbericht eine Passage gab, die da hieß: „Stundenlöhne, die bei Vollzeit zur Sicherung des Lebensunterhalts EINES Alleinstehenden, man könnte auch sagen EINER Alleinstehenden, nicht ausreichen sowie eine einseitige und polarisierende Lohnentwicklung generieren, verschärfen Armutsrisiken und schwächen den sozialen Zusammenhalt.“



Der Passus ist gestrichen. Elke Hannack hat vorhin schon gesagt, wir können die Frauenperspektive nochmal zuspitzen und sagen, zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen verdienen in Deutschland zu wenig, um mit ihrem eigenen Einkommen langfristig ihre eigene Existenz zu sichern. Das heißt auch, dass sie entweder durch das Nadelöhr des männlichen Haushaltsvorstands, solange die Ehen halten, finanziert werden oder dann auf staatliche Transferleistungen angewiesen sind. Das ist alles andere als eine eigenständige Existenzsicherung. Das ist für das 21. Jahrhundert mit dieser gut ausgebildeten Frauengeneration so einfach nicht tragbar.

Vielleicht rede ich heute auch so, weil ich in Riesenschritten auf die Rente zugehe. Man wird irgendwie mit jedem Jahr ungeduldiger. Ich denke, es müsste doch jetzt mal langsam funktionieren, wenn andere Länder das auch können. Wir sollten hier wirklich eine große Allianz in der Großen Koalition schaffen. Mir ist ganz egal, wer, Hauptsache, wir kriegen das jetzt mal auf den Weg. Darum würde es wesentlich gehen.

Da gibt es aber doch eine ganze Reihe von gesellschaftlichen Entwicklungen, die genau diesen Konzepten und unseren Vorstellungen und Ideen entgegenstehen. Nämlich der Anstieg des Niedriglohnssektors in einem Ausmaß, wie wir das so noch nie gekannt haben und wo wir auch im internationalen Maßstab wieder eine der Schlusslichtpositionen einnehmen.

Wir wissen, dass Niedriglöhne und Frauenarbeit auch nochmal ganz stark zusammengehören, weil wir eine hohe Konzentration dieser Niedriglöhne in bestimmten Branchen und Beschäftigungsformen haben. Wem sage ich das hier beim DGB?

Das heißt, dessen müssen wir uns annehmen und gleichzeitig ist aber auch wichtig festzustellen und Lösungen dafür zu finden, da gegenzusteuern, dass Forderungen nach einer gleichen Bezahlung, nach Entgeltgleichheit natürlich durch Outsourcing teilweise absolut ins Leere laufen, wie das mein Kollege Bosch in unserer Sachverständigenkommission sehr schön auf den Punkt gebracht hat. Außerdem sehen wir, dass zunehmend auch qualifizierte Frauen gering bezahlt sind. Wir haben das inzwischen nicht nur in den so genannten Einfachberufen, sondern quer durch alle Bildungsgruppen.

Was wir uns damit – und das gerade wieder aus der Lebensverlaufsperspektive – produzieren, ist eine hohe Altersarmut. Auch Leute, die nicht im feministischen oder gewerkschaftlichen Lager angesiedelt sind, Rentenexperten sagen, wir bewegen uns da in Riesenschritten auf eine neue Altersarmut zu. Und wir haben es historisch eigentlich geschafft gehabt, davon mal ein Stückweit runterzukommen. Das ist aber nicht gottgegeben, sondern hausgemacht. Das kann man auch wieder ändern.

Für mich ist ein ganz wichtiger Punkt, gerade wenn wir uns die Situation der Familienernährerinnen anschauen, dass wir aus dieser schönen Studie wissen, dass viele von diesen alleinerziehenden Müttern, aber auch von denen in Partnerschaften zu denen gehören, die ganz starke gesundheitliche Beeinträchtigungen haben, weil sie im Grunde jetzt in der Situation sind, plötzlich den Löwenanteil des Haushaltsbudgets selbst erwirtschaften zu müssen. Es hat sich aber auch herausgestellt, dass es keineswegs so ist,

dass arbeitslose Partner dann diese Haus- und Sorgearbeit selbstverständlich übernehmen, sondern dass sie oft die zweite Schicht zu Hause machen.

Und wenn die Männer, die oftmals aus gewerblich-technischen Berufsfeldern rausgefallen sind, dann versuchen etwa über prekäre Selbständigkeiten wieder einen Fuß in die Tür des Arbeitsmarktes zu kriegen, müssen sie ihnen auch noch zeitlich den Rücken freihalten. Das ist einfach eine Überforderung. Das heißt, dass wir mit dem Gesundheitspotenzial, mit dem Beschäftigungspotenzial dieser Frauen auch nicht gut umgehen. Das ist ein Punkt, der hier unbedingt noch mit reingehört.

Ich möchte zu den Wiedereinsteigerinnen kommen: Die Studien, die wir dazu haben, zeigen auch, dass – wenn Frauen eine ganze Zeit raus sind und wieder zurückwollen – es keineswegs so ist, dass sie in ihren Partnern unbedingt diejenigen haben, die das ganz toll finden. Es zeigte sich, dass der Großteil der Partner gesagt hat: „Wenn sie das will, soll sie das tun, aber mit mir hat das nichts zu tun!“ Das heißt, diese Dinge muss man von Anfang an diskutieren. Ich sage immer, diskutiert das, solange die euch noch haben wollen oder ganz am Anfang, am Besten vor der Ehe und schreibt das in einen Ehevertrag rein für den Fall der Scheidung. Auch den Punkt der Regelung von nachehelichem Unterhalt muss man vorher regeln, nicht wenn der Rosenkrieg ausgebrochen ist. Dann kriegen sie das doch nicht mehr durch.

Ich möchte nochmal an den Punkt kommen, dass wir aus diesen Studien von meinem sehr geschätzten Kollegen Carsten Wippermann sehr deutlich identifizieren konnten, dass es einen Großteil der Minijobs in den Privathaushalten gibt. Das ist das große Feld, in dem wir eigentlich auch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse schaffen können. So, wie es im Moment aber aussieht, zeigt sich, dass da so gut wie keine Übergänge in Vollzeit möglich sind. Selbst bei Teilzeitstellen mit mehr als 20 Stunden pro Woche haben das nur sieben Prozent der Frauen, die da gearbeitet haben, überhaupt geschafft.

Man kann sagen, das war vielleicht tatsächlich so gedacht, dass man damit eine Brückenfunktion in den Arbeitsmarkt schaffen will. Man weiß aber inzwischen, dass er in weiten Teilen gerade aus einer Frauenperspektive diese Brückenfunktion nicht erfüllt. Was sagen wir da? Fehlerfreundliches Lernen, was gut gemeint ist. Wenn sich herausstellt, es hat nicht gegriffen, dann müssen wir es anders machen. So kann es jedenfalls nicht weitergehen.

Ich denke, in dem Zusammenhang ist auch nochmal sehr wichtig, dass neben diesen Privathaushalten auch bestimmte Branchen überdurchschnittlich stark von diesen Minijobs betroffen sind – wie das Gesundheitswesen, die Gastronomie oder auch der Groß- und Einzelhandel, wo wir eine große Zahl von Frauen haben, die damit dann in die Situation kommen, Familienernährerinnen zu sein und natürlich überhaupt nicht in der Lage sind, da eine respektable Grundlage beizubringen und damit natürlich auch die Aushandlungsprozesse mit den Partnern ausgesprochen schwierig werden. Es ist trotzdem sehr wichtig, auch in der öffentlichen Diskussion klarzumachen, dass der Anteil von Familienernährerinnen, die das wirklich aus freien Stücken und mit einer hohen Qualifikation gemacht haben, ein sehr geringer Teil ist. Die meisten haben sich das in ihrer Lebensplanung, in ihrem Selbstkonzept so gar nicht vorgestellt.



Wir müssen aber davon ausgehen, dass in Zukunft im Lebensverlauf so etwas durchaus vorkommen kann. Da sind alle Frauen besser aufgestellt, wenn sie die Unterbrechung nicht so groß werden lassen. Gleichzeitig müssen wir nochmal, das will ich ganz zum Schluss betonen, an diese Berufsfelder ran, wo wir die Frauen zuhauf finden. Wenn wir von Existenzsicherung, von existenzsichernden Jobs reden und wenn wir von Entgeltgleichheit reden, sehen aber, wie die Bruttomonatsverdienste da auseinanderfallen, wo wir einen hohen Frauenanteil haben, und da, wo wir einen hohen Männeranteil haben. Dann reden wir in 20 Jahren noch, wenn wir das nicht anders bewerten, anders tarifieren.

Nur wenn uns das gelingt, werden wir auch in ganz anderen Größenordnungen als das heute der Fall ist auch Männer für diese weiblich konnotierten Berufe gewinnen. Sonst wird das auf den Sankt-Nimmerleinstag verschoben.

Wir haben die Vorausschätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung oder des WSI, die uns sehr deutlich zeigen, dass wir in den nächsten Jahren vor allen Dingen in diesen primären Dienstleistungsbereichen, und da vor allen Dingen in der Gastronomie und im Reinigungsgewerbe und bei den sekundären Dienstleistungen in Gesundheits-, Sozial-, Bildungsberufen und Körperpflege die größten Beschäftigungszuwächse haben – nicht in den produktionsbezogenen Dienstleistungsberufen. Von daher ist es einfach wichtig, diese Beschäftigungspotenziale zu nutzen, diese Berufe aber von ihrem jetzigen Zuschnitt, nämlich vielfach nichts anderes als Zuverdienerin, Helferin oder Assistentin zu sein, zu befreien und – eigentlich ist das vom Standard her doch gar nicht so schwer – zu sagen: Jeder, der Vollzeit erwerbstätig ist, muss von diesem Geld, das er oder sie verdient, in dieser Gesellschaft auch ein gutes Leben führen können.

Das ist ein hoher Anspruch. Und damit beende ich meinen Beitrag. Dankeschön.

4. Mündlicher Geschäftsbericht zur 18. Ordentliche Bundesfrauenkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Elke Hannack,
Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Liebe Delegierte der 18. DGB-Bundesfrauenkonferenz,
liebe Kolleginnen,
liebe Gäste

als ich im Sommer dieses Jahres die Gelegenheit hatte, auf etlichen Frauenkonferenzen in den Bezirken zu euch zu sprechen, war ich – waren wir alle, glaube ich – noch etwas hoffnungsfroher, dass mit der Bundestagswahl am 22. September ein grundlegender Politikwechsel möglich werden würde. Wir Frauen im DGB hofften, dass nach einer langen Zeit der frauen- und gleichstellungspolitischen Stagnation unsere Forderungen

- nach gleichem Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit,
- nach ordentlichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen statt Minijobs,
- nach mehr Frauen in den Führungspositionen von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft,
- nach sicheren Renten, die zum Leben reichen, auch für Frauen,
- nach gesetzlichen Rahmenbedingungen, die Erwerbstätigkeit für Männer und Frauen und Familienleben in all seinen Facetten möglich machen,
- kurz: nach einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie

neuen Aufwind bekommen würden.

Neun Wochen nach der Bundestagswahl ist die Ernüchterung nach der Wahl einem gewissen Pragmatismus gewichen.

Das muss nicht von Nachteil sein!

Wir bleiben hartnäckig und bekräftigen umso lauter: „Wir sind dran!“

Wir sind dran und wir bleiben dran an den Themen, die uns zum Teil auch in den vergangenen vier Jahren intensiv beschäftigt haben.

Die **Entgeltgleichheit** ist eins dieser Themen. Im europaweiten Vergleich liegen die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland seit Jahren auf hohem Niveau und vor allem: Sie werden nicht kleiner,

- obwohl alle die Fakten kennen,
- die meisten – auch die meisten Männer – das ungerechtfertigt und ungerecht finden
- und Gewerkschafterinnen jedes Jahr am Equal Pay Day mit gleichgesinnten Frauen und Männern am Brandenburger Tor und an vielen, vielen anderen Orten landauf landab diese offensichtliche



Diskriminierung eindrucksvoll anklagen, ihre Forderungen nach Beseitigung der Benachteiligungen unermüdlich wiederholen und – nicht zuletzt – ihre konkret-praktischen Vorschläge zur Umsetzung zur Diskussion stellen.

Am Equal Pay Day machen wir mit unseren Berufspaaren die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen sichtbar und begreifbar.

Da wird anschaulich, wie sich die Einkommensunterschiede durch Branchen und Berufe hindurchziehen: 10 Prozent liegen zwischen den Bruttoverdiensten des Gärtners und der Gärtnerin, 17 Prozent sind's bei den Chemielaborantinnen und Chemielaboranten.

Bei Verlagskaufleuten reden wir über einen Unterschied von 55 Prozent. Oder anders ausgedrückt: Ein Verlagskaufmann darf mit einem Jahresbruttoverdienst von rund 73.000 Euro rechnen, die Verlagskauffrau wird mit rund 33.000 Euro abgespeist.

Rund 36.000 Euro bringt der Verkäufer nach Hause, nur 23.000 Euro die Verkäuferin, ein Unterschied von 37 Prozent!

Der Architekt hat am Jahresende 28 Prozent mehr auf dem Konto als die Architektin: im gleichen Beruf bei gleicher Tätigkeit! Von der unterschiedlichen Entlohnung gleichwertiger Tätigkeiten gar nicht zu reden.

Und niemand kann sich hinstellen und behaupten, eine Lösung für diese offensichtliche – und ganz nebenbei bemerkt verfassungswidrige – Diskriminierung erwerbstätiger Frauen sei nicht in Sicht.

Der DGB hat in einem ausführlichen Positionspapier zur Entgeltgleichheit solche Lösungsansätze entwickelt. Er hat sie in der Diskussion mit Parlamentarierinnen und in einer öffentlichen Anhörung offensiv vertreten.

Ohne gesetzliche Vorgaben – davon sind wir überzeugt – wird es nicht gehen: Neben einem Verfahrensgesetz zur Entgeltgleichheit muss es flankierende Regelungen geben. Weitergehende Informations- und Mitbestimmungsrechte in Betrieben und Verwaltungen sind notwendig ebenso wie das Kriterium der Entgeltgleichheit in den Vergabegesetzen von Bund und Ländern und nicht zuletzt ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft.

Der DGB hat darüber hinaus betont, dass ein Entgeltgleichheitsgesetz auch da greifen muss, wo häufig Frauen arbeiten. Betriebe mit weniger als 15 Beschäftigten dürften von gesetzlicher Regulierung nicht ausgenommen sein. Ein Gesetz, das so ausgestaltet wäre, würde die Kauffrau in einem kleinen Verlag mit weniger als 15 Festangestellten jedenfalls nicht erreichen.

Und ein Entgeltgleichheitsgesetz muss selbstverständlich auch für Beamtinnen und Beamte gelten!

Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

möglicherweise verständigen sich die potentiellen Koalitionäre in absehbarer Zeit auf Maßnahmen, die darauf abzielen, die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen in Deutschland zu überwinden. Aber wir alle wissen: Eine mögliche Einigung wird kaum über den kleinsten gemeinsamen Nenner hinausgehen.

Die Durchsetzung der Entgeltgleichheit – so viel ist gewiss – wird uns auch in den nächsten vier Jahren beschäftigen.

Und ich bin sicher: Auch am Ende dieser Legislaturperiode werden wir zum Equal Pay Day am Brandenburger Tor und anderswo zusammenkommen müssen, um unser „Recht auf mehr“ einzufordern.

Das gilt auch für die Perspektiven von Frauen im Arbeitsleben, ihre beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Das Thema „**Frauen in Führung**“ hat uns in den vergangenen vier Jahren intensiv beschäftigt und das wird es in den kommenden vier Jahren auch noch tun.

Die mediale und öffentliche Aufmerksamkeit konzentrierte sich in den letzten Jahren auf die Debatte über eine – gesetzlich verankerte – Geschlechterquote in Aufsichtsräten. Das Thema ist bis heute nach außen wie nach innen heftig umstritten.

Am 30. März 2011 bezogen die DGB-Frauen anlässlich eines Spitzengesprächs der Bundesregierung mit Personalvorständen und Arbeitsdirektoren der DAX 30-Unternehmen Stellung. Mit einem Flash-Mob demonstrierten sie gegen die Idee der Flexi-Quote. Das kam bei den Medienleuten gut an.

In der Tat: Die DGB-Frauen wissen, was sie wollen. Sie haben intensiv nach differenzierten Lösungen zur Umsetzung einer Geschlechterquote in Aufsichtsräten gesucht. Sie haben die DGB-Beschlusslage zum Thema, die nicht ohne weiteres in allen Punkten kompatibel war, zusammengeführt und gemeinsam mit den Mitbestimmern im DGB und in den Gewerkschaften die Forderungen zur Durchsetzung einer Geschlechterquote in Aufsichtsräten konkretisiert.

Das Eckpunktepapier, das aus diesen intensiven Diskussionen hervorging, hat der Bundesfrauenausschuss des DGB inzwischen beschlossen.

Aber machen wir uns nichts vor, liebe Kolleginnen: Das Thema wird auch in den eigenen Organisationen – nicht zuletzt aufgrund der komplexen Mitbestimmungsmaterie – nach wie vor kontrovers diskutiert.

Dabei geht es um viel mehr! Was wir brauchen, sind mehr Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen in allen Bereichen von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft: als Unterabteilungsleiterin, Staatssekretärin und Amtsleiterin, als Schicht-, Filial- und Projektleiterin, als Personalchefin



und Prozessverantwortliche, als Hochschulrektorin und Forschungsdirektorin, als Oberärztin und Gewerkschaftsvorsitzende.

Wenn Frauen überall dort ankommen und mehr werden, ist viel erreicht. Wenn der Aufstieg von Frauen in Spitzenpositionen zur Selbstverständlichkeit geworden ist, weil keine gläserne Decke ihnen die Karrierewege versperrt, wird über Quoten womöglich ganz anders diskutiert werden.

Aber bis dahin – so viel ist klar – werden die Frauen in den Gewerkschaften von ihrer Forderung nach einer Geschlechterquote in den Entscheidungsorganen der Unternehmen nicht abrücken.

Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

auch wenn die Erwerbstätigkeit der Männer längst nicht mehr von der Kontinuität geprägt ist, wie wir sie aus vergangenen Jahrzehnten kannten und wie viele sie für selbstverständlich hielten, sind es doch die **Erwerbsbiographien von Frauen**, die viel häufiger von kurz- oder längerfristigen Erwerbsunterbrechungen oder Arbeitszeitreduzierungen gekennzeichnet sind. Frauen übernehmen nach wie vor in weit überwiegendem Maße familiäre Aufgaben.

Auszeiten vom Job und reduzierte Arbeitszeiten sind Stolpersteine für Aufstieg und Karriere. Und für die, die es gar nicht so hochfliegend mögen: Sie sind auch Stolpersteine für die Rückkehr in den Beruf und die berufliche Weiterentwicklung.

Diese Stolpersteine müssen endlich aus dem Weg geräumt und es muss alles dafür getan werden, dass Männer und Frauen gleichermaßen die Möglichkeit haben, ein eigenes Einkommen zu erwirtschaften und Familie zu haben und zu leben. Und Familie, liebe Kolleginnen, ist nicht nur da, wo kleine Kinder leben. Wir haben in den vergangenen Jahren viele Vorschläge gemacht, wie die Erwerbsbeteiligung von Frauen, die auch familiäre Aufgaben wahrnehmen, verbessert werden kann.

Hier könnten und müssten viele Hebel umgelegt werden

- in der Frage der Kinderbetreuung und frühkindlichen Bildung,
- beim Ausbau guter Ganztagschulen,
- bei der Weiterentwicklung des Elterngelds,
- bei den Rückkehrmöglichkeiten aus der Elternzeit,
- bei der finanziellen Absicherung der Pflege,
- beim Ausbau einer qualitativ hochwertigen Pflegeinfrastruktur,
- bei der Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen und nicht zuletzt,
- bei der Ehegattenbesteuerung.

Eins jedenfalls ist klar: Die eigenständige Existenzsicherung von Frauen ist alternativlos. Und deshalb müssen die politischen und institutionellen Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass Männer und Frauen die Möglichkeit haben, ein eigenes Einkommen zu erwirtschaften.

Das bedeutet umgekehrt: Die politischen und institutionellen Rahmenbedingungen müssen auch so gestaltet werden, dass Frauen und Männer die Möglichkeit (und Männer den Anreiz) haben, Sorge-, und ja, Hausarbeit zu übernehmen.

Einen Schritt in diese Richtung scheinen die potentiellen Koalitionäre hier in Berlin jetzt tun zu wollen. Unsere Forderung, den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung durch einen **Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung** zu vervollständigen, haben SPD und Union aufgegriffen:

Durch einen Anspruch auf die Befristung von Teilzeitbeschäftigung soll es vor allem Frauen, für die die Teilzeit häufig in die berufliche Sackgasse führt, erleichtert werden, in die Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren.

Und ja: Diese Möglichkeit dürfte es vielen Männern künftig leichter machen, ihre Arbeitszeit für familiäre Aufgaben zu reduzieren. Sie müssten nicht länger befürchten wie viele Frauen in der Teilzeit hängen zu bleiben und den Anschluss zu verlieren.

Auch deshalb muss die Rückkehr aus einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung möglich sein, ohne Wenn und Aber. Diesem ersten Schritt zur flexibleren Gestaltung von Arbeitszeiten müssen weitere folgen.

Es ist doch längst hinreichend bekannt, dass vereinbarte, faktische und gewünschte Arbeitszeiten weit auseinanderklaffen, bei Frauen vor allem, aber auch bei vielen Männern.

Deshalb brauchen wir Arbeitszeitmodelle, die sich im Rahmen vollzeitnaher Teilzeit bewegen; Arbeitszeitmodelle, die für Männer genauso attraktiv und selbstverständlich sind wie für Frauen.

Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

wir brauchen auch eine **Arbeitszeitdebatte!** Aus gleichstellungspolitischer Sicht brauchen wir Antworten auf die Frage, wie bezahlte und unbezahlte Arbeit geschlechtergerecht verteilt werden kann.

Wir müssen Lösungen dafür finden, dass die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen sich in einer deutlichen Zunahme der Teilzeitbeschäftigung unterhalb von 15 Stunden pro Woche und in Minijobs manifestiert mit der Folge, dass es den Frauen nicht gelingt, mit ihrem Einkommen ihren Lebensunterhalt zu sichern, geschweige denn fürs Alter vorzusorgen.



Wir Frauen im DGB und in den Gewerkschaften haben das Thema „Arbeitszeiten“ in den vergangenen vier Jahren wieder auf die Agenda gesetzt und wollen auch in Zukunft Impulse setzen für eine Arbeitszeitdebatte – auch und nicht zuletzt innerhalb unserer Organisationen.

Die Gewerkschaften dürfen sich das Thema Arbeitszeit nicht aus der Hand nehmen lassen. Sie müssen zu gemeinsamen Positionen finden und sie dann offensiv vertreten.

Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

zum Glück haben wir aber nicht nur unerledigte Themen, die wir auch in den nächsten Jahren weiter beackern und vorantreiben müssen.

Den ein oder anderen gleichstellungspolitischen Erfolg gibt es ja nun doch zu vermelden.

Dazu gehört sicherlich die aus der ESF-Richtlinie „Gleichstellen“ resultierende **Bundesinitiative zur „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“**.

Durch die Richtlinie „Gleichstellen“ des Europäischen Sozialfonds standen in der Förderperiode von 2007 bis 2013 erstmals erhebliche finanzielle und materielle Ressourcen zur Verfügung, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Wirtschaft zu forcieren.

Die Richtlinie setzte auf dem europäischen Leitbild der Gleichstellung von Männern und Frauen auf und wurde von der europäischen Beschäftigungsstrategie flankiert.

Entscheidend war, dass Gewerkschafterinnen die Initiative ergriffen, die Anstöße und Ziele aufgenommen und beharrlich und hartnäckig in konkretes politisches Handeln umgesetzt haben.

Bis aber die Projekte an den Start gehen konnten und die Arbeit in den Betrieben mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort beginnen konnte, brauchten alle Beteiligten einen langen Atem. Von der Entwicklung erster konzeptioneller Vorschläge schon im Jahr 2006 über zahlreiche Gespräche, kontrovers geführte Diskussionen, etliche Abstimmungsprozesse und die Schaffung formaler Voraussetzungen dauerte es noch bis Anfang 2010, bis der Startschuss gefallen ist.

In der Zeit davor und danach haben sich viele Akteurinnen und Akteure für die Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft engagiert: Betriebsräte, Vertrauensleute und Beschäftigte aus den verschiedensten Branchen und aus Unternehmen und Betrieben unterschiedlichster Größe ebenso wie haupt- und ehrenamtliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften.

Sie haben Veränderungsprozesse in den Betrieben angestoßen, Impulse für weitere Aktivitäten gegeben und nachhaltige Verbesserungen erzielt. Das ist ein Erfolg, auf den wir gemeinsam stolz sein können und der uns anspornt, auch in Zukunft mit Ausdauer und Beharrlichkeit unsere Ziele zu verfolgen.

Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

nicht weniger beharrlich und zäh haben die Frauen im DGB und in den Gewerkschaften an der Erarbeitung des DGB-Konzepts zur **Reform der Minijobs** mitgearbeitet.

Dass es heute einen DGB-Beschluss zur Neuordnung der Kleinstarbeitsverhältnisse gibt, ist nicht zuletzt ihr Verdienst. Dass hier gute Arbeit geleistet worden ist, davon zeugt die positive Resonanz, die das Reform-Konzept weit über gewerkschaftliche Kreise hinaus im Politikbetrieb und einer breiteren Öffentlichkeit gefunden hat.

Dass das längst noch nicht reicht, damit gute und sachgerechte Politikansätze auch umgesetzt werden, davon zeugen die Koalitionsverhandlungen, in denen, nach allem, was zu vernehmen ist, die Reform der Minijobs nicht als drängendstes Problem wahrgenommen wird.

Deshalb muss es jetzt darum gehen, die Reform der Minijobs fest im gewerkschaftlichen Themenfeld „Neue Ordnung der Arbeit“ zu verankern, das Reformanliegen durch eine breite öffentlichkeitswirksame gewerkschaftliche Kampagne zu unterstützen und die Umsetzung des DGB-Beschlusses zur Neuordnung von Kleinstarbeitsverhältnissen konsequent voranzutreiben.

Auch wenn die vergangene Legislaturperiode uns frauen- und gleichstellungspolitisch keinen Schritt weitergebracht hat, liebe Kolleginnen: Mit dem **Sachverständigen Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011** ist eine hervorragende Analyse zum Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland vorgelegt worden.

Die Expertinnen und Experten haben sich nicht gescheut, gesellschaftspolitisch richtungweisende Handlungsempfehlungen auszusprechen, die viele langjährige Forderungen der Frauenpolitikerinnen in den Gewerkschaften aufgreifen.

Zwar hat die Bundesregierung die Expertise weitgehend ignoriert, aber in Politik und Wissenschaft, in Gewerkschaften und frauenpolitischen Verbänden hat der Kern des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung ein enormes Echo hervorgerufen.

Das Bahnbrechende des Berichts ist, was heute in aller Munde ist: die Lebensverlaufsperspektive. Durch sie wird offensichtlich, wie sich Entscheidungen, die an den Übergängen zwischen verschiedenen Lebensphasen individuell oder partnerschaftlich getroffen werden, auf den weiteren Lebenslauf auswirken.

Darüber hinaus ermöglicht die Lebensverlaufsperspektive eine Politikgestaltung, die Widersprüche vermeidet und Maßnahmen aufeinander abstimmt. Damit eröffnen sich neue Wege für gleiche Chancen. Und noch ein Ereignis fiel in die letzten vier Jahre, liebe Kolleginnen, das uns darin bestärkt, in unserer Arbeit und unserem Beharrungsvermögen nicht nachzulassen:



2011 jährte sich der **Internationale Frauentag** zum hundertsten Mal. Wir stehen auf den Schultern all jener Frauen und Kolleginnen, die schon damals für die gleichen Rechte und Chancen von Frauen in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft gekämpft und gestritten haben.

100 Jahre später können wir feststellen: Es nützt!

Nicht von heute auf morgen, nicht in rasender Geschwindigkeit und nicht ohne Umwege und Rückschläge. Aber: Es nützt auf lange Sicht!

Manche Themen begleiten uns Jahre und Jahrzehnte. Die Abschaffung des Ehegattensplittings etwa steht schon seit der 8. Bundesfrauenkonferenz von 1974 auf der Agenda. Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, Arbeitsschutz, der den gesundheitlichen Belangen der Frauen gerecht wird oder eine gerechte Altersvorsorge für Frauen – alles nicht neu im frauen- und gleichstellungspolitischen Forderungskatalog.

Andere Themen treten erst durch gesellschaftliche Veränderungen zutage. Neue Benachteiligungen entstehen durch Gesetze und umfangreiche Reformprojekte, bei deren Erarbeitung die unterschiedlichen Auswirkungen für Männer und Frauen einfach unter den Tisch fallen.

Aber an einem Tag wie der 100. Wiederkehr des ersten Internationalen Frauentages 1911 dürfen Frauen auf das Erreichte auch stolz sein und sich feiern.

Denn ihrer Beharrlichkeit ist es zu verdanken, dass sich die Arbeits- und Lebensbedingungen erwerbstätiger Frauen in vielen Bereichen verbessert haben: das Recht auf Arbeit, die Abschaffung der Frauen- und Leichtlohngruppen in Tarifverträgen, Chancengleichheit in der Bildung, die Einführung des Elterngelds als Lohnersatzleistung sind nur einige Stichpunkte, die die Bandbreite der gleichstellungspolitischen Meilensteine umreißen.

Weil sich diese Fortschritte in der Gleichstellung von Männern und Frauen nicht von der Hand weisen lassen und weil es noch viel mehr zu tun gibt, können wir hier und heute versichern:

Wir sind dran! – Selbst. Bestimmt. Sicher.

5. Liste der eingereichten Anträge

A - Gute Arbeit auch für Frauen

A 001 **Verbesserungen bei der Teilzeit (TzBfG) innerhalb des Teilzeit- und Befristungsgesetzes**

[1054]

DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz

Erledigt durch Beschlusslage

A 002 **TzBfG: Frist für Arbeitgeberantwort und vorbehaltliche Geltung bei Ablehnung**

[1053]

DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz

Annahme in geänderter Fassung

A 003 **Zeitgestaltung in der Erwerbstätigkeit verbessern**

[1001]

DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen

Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz

Erledigt durch Annahme von Antrag L 001

A 004 **Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges**

[1039]

DGB-Bezirksfrauenausschuss West

Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz

Annahme als Material zu Antrag L 001

A 005 **Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse**

[1044]

DGB-Bezirksfrauenausschuss Sachsen

Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz

Erledigt durch Annahme von Antrag L 001

A 006 **Geschlechtergerechtigkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz**

[1044]

DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt

Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz

Annahme in geänderter Fassung



-
- A 007** **Geschlechtergerechtigkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz**
[1049]
DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme als Material zu Antrag A 006
-
- A 008** **Mehr Chancengleichheit durch anonymisierte Bewerbungen**
[1048]
DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung
-
- A 009** **Anonymisierte Bewerbungen**
[1008]
DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Annahme von Antrag A 008
-
- A 010** **Besonderer Schutz von Whistleblowern und Hinweisgebenden**
[1056]
DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung
-
- A 011** **Insolvenzrecht**
[1057]
DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme
-
- A 012** **Strafbarkeit Insolvenzverschleppung**
[1010]
DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme
-
- A 013** **Kontrolle Personengesellschaften**
[1009]
DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung
-

B - Betriebs-, Tarif- und Mitbestimmungspolitik

-
- B 001** **Auf gehts – faires Entgelt**
[1007]
DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt bei Annahme von Antrag L 001
-
- B 002** **Überwindung der Entgeltdiskriminierung durch transparente Entgeltstrukturen und Herstellung einer tatsächlichen Entgeltgleichheit**
[1038]
DGB-Bezirksfrauenausschuss West
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt bei Annahme von Antrag L 001
-
- B 003** **Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen durch Stärkung der Mitbestimmung**
[1062]
IG BCE-Bundesfrauenausschuss
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Überweisung an DGB-Bundesfrauenausschuss
-
- B 004** **Altersfreizeit**
[1031]
Gewerkschaft NGG Bundesfrauenausschuss
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Nichtbefassung
-
- B 005** **Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**
[1030]
Gewerkschaft NGG Bundesfrauenausschuss
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt bei Annahme von Antrag Ä 002
-
- B 005-Ä 002** **Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**
[1030]
NGG-Bundesfrauenausschuss
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme
-



C - Familien- und Sozialpolitik

-
- C 001** **Abschaffung des Betreuungsgeldgesetzes**
[1003]
DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Annahme von Antrag L 001
-
- C 002** **Abschaffung des Betreuungsgeldes**
[1032]
GdP-Vorstand der Frauengruppe
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Annahme von Antrag L 001
-
- C 003** **Hochwertige Kinderbetreuung statt Betreuungsgeld**
[1042]
DGB-Bezirksfrauenausschuss West
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Annahme von Antrag L 001
-
- C 004** **Erhebung Anträge Betreuungsgeld**
[1005]
DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Ablehnung
-
- C 005** **Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Ausbau der
Kinderbetreuungsstrukturen, Erhalt der 3-jährigen gesetzlichen
Elternzeit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**
[1051]
DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Annahme von Antrag L 001
-
- C 006** **§ 45 SGB V - Krankengeld bei Erkrankung des Kindes
Hier: Erhöhung des Alters auf 14 Jahre**
[1041]
DGB-Bezirksfrauenausschuss West
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung
-

C 007	<p>Familienpflegezeitgesetz [1011] DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz Nichtbefassung</p>
C 008	<p>Reformen beim Familienpflegezeitgesetz und Pflegezeitgesetz [1052] DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz Annahme als Material zu Antrag L 001</p>
C 009	<p>Für eine Alterssicherung, die den Namen verdient! [1013] ver.di-Bundesfrauenrat Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz Annahme</p>
C 010	<p>Altersarmut verhindern [1006] DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz Nichtbefassung</p>
C 011	<p>Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung [1040] DGB-Bezirksfrauenausschuss West Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz Erledigt durch Annahme von Antrag C 009</p>
C 012	<p>2 Rentenpunkte mehr pro Kind für Frauen, die vor 1992 Kinder geboren haben [1060] DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz Erledigt durch Annahme von Antrag C 009</p>



C 013

Erhöhung des Reha-Budgets

[1045]

DGB-Bezirksfrauenausschuss Sachsen

Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz

Annahme in geänderter Fassung

C 014

Zeitlich unbegrenzter Zugang zu medizinischen Reha-Maßnahmen

[1061]

DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz

Annahme

D - Steuerpolitik

D 001

Reform des Ehegattensplittings/Einführung einer Individualbesteuerung im Einkommenssteuerrecht

[1002]

DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen

Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz

Erledigt durch Annahme von Antrag L 001

D 002

Mehrwertsteuersenkung auf Baby- und Kinderwaren

[1043]

DGB-Bezirksfrauenausschuss West

Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz

Überweisung an DGB-Bundesfrauenausschuss

E - Gesellschaftspolitik

E 001

Leitbild des 1. Gleichstellungsberichts der Bundesregierung in allen Politikfeldern umsetzen!

[1014]

ver.di-Bundesfrauenrat

Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz

Annahme in geänderter Fassung

E 002	<p>Bekämpfung von häuslicher Gewalt [1033] GdP-Vorstand der Frauengruppe Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz Annahme in geänderter Fassung</p>
E 003	<p>Verbot sexistischer und diskriminierender Werbung auf öffentlichem Grund [1050] DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz Annahme in geänderter Fassung</p>
E 004	<p>Vielfalt zeigen: Geschlechterstereotypen und Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung in Bildungseinrichtungen abbauen [1012] Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz Annahme in geänderter Fassung</p>
E 005	<p>Schaffung eines Frauenministeriums auf Bundesebene und allen Landesebenen einzusetzen. [1035] DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz Überweisung an DGB-Bundesfrauenausschuss</p>
E 006	<p>Grundgesetz: Für Aufnahme eines umfassenden Streikrechts einsetzen [1059] DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz Erledigt durch Beschlusslage</p>
E 007	<p>DGB-Satzung: Forderung nach einem umfassenden Streikrecht aufnehmen [1058] DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz Erledigt durch Beschlusslage</p>



F - Organisationspolitik

F 001 **Eigenständige Finanzausstattung / Budgetierung der frauenpolitischen DGB-Arbeit auf der Ebene der Kreis- und Stadtverbände**
[1004]
DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

F 002 **Gendergerechte Sprache in allen DGB-Publikationen**
[1034]
ver.di-Bundesfrauenrat
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme als Material zu Antrag F 004

F 003 **Faire An-Sprache im DGB - Geschlechterdemokratie in Wort und Bild**
[1055]
DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme als Material zu Antrag F 004

F 004 **Faire An-Sprache im DGB Geschlechterdemokratie in Wort und Bild**
[1037]
DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme

L - Leitantrag

L 001 **Von der eigenständigen Existenzsicherung zur selbstbestimmten Erwerbsbiographie von Frauen und Männern**
[1047]
DGB-Bundesfrauenausschuss
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

L 001-Ä001 **Änderungsantrag zu L 001**
[1047]
IG Metall-Frauenausschuss beim Vorstand
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme

I - Initiativanträge

I 001 **Beweislastumkehr für Diskriminierungsklagen**
[xxxx]
ver.di-Bundesfrauenrat
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme als Material zu Antrag L 001

I 002 **Resolution**
Für ein demokratisches und soziales Europa
[xxxx]
IG Metall-Frauenausschuss beim Vorstand
Entscheidung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung



6. Antragsberatung

Tagungsleitung – Marianne Malkowski

Bevor wir mit der Antragsberatung beginnen, möchte ich die Gelegenheit nutzen, ein Grußwort der Vorsitzenden des Deutschen Frauenrates, unserer Kollegin Hannelore Buls, vorzulesen. Hannelore kann aufgrund eines parallelen Termins heute leider nicht persönlich anwesend sein.

„Liebe Kolleginnen, als Vorsitzende des Deutschen Frauenrates grüße ich euch herzlichst und wünsche euch einen interessanten Verlauf des 18. DGB-Bundesfrauenkongresses sowie erfolgreiche Beschlüsse. Auf dem politischen Weg zur eigenständigen Existenzsicherung für Frauen sind wir bisher schon ein gutes Stück zusammen gegangen. In diesem und im vorigen Jahr stand die geringfügig entlohnte Beschäftigung ganz im Mittelpunkt. Es ist den DGB-Frauen gelungen, dieses Thema ein gutes Stück voranzubringen. Als Vertreterin des Deutschen Frauenrates konnte ich ebenfalls die Interessen von Frauen in Minijob-Bündnissen vertreten, zu welchen der DGB eingeladen hat.

Wenn die Koalitionsverhandlungen nun den Mindestlohn auf der Tagesordnung haben, ist ein guter Teil dieses Erfolges von den DGB-Frauen, von euch, erarbeitet worden. Dafür meinen herzlichen Dank. Gemeinsame Ziele verfolgen wir auch in Bezug auf die Altersvorsorge von Frauen und die Vermeidung von Altersarmut. Entgeltgleichheit steht dabei ganz oben an, aber auch die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen in der Betreuung, der Sozialversicherung und den Beschäftigungsbedingungen. Die gleichen Rechte für Mütter in der Rente standen vor wenigen Tagen auf der Tagesordnung der Mitgliederversammlung des deutschen Frauenrates sowie das gemeinsame Verständnis, dass diese familienpolitische Leistung steuerfinanziert sein muss. Die Mitgliederversammlung hat die Resolution der DGB-Delegation „Vergesst die Frauen nicht!“ einstimmig angenommen und die KoalitionsverhandlerInnen inzwischen entsprechend aufgefordert. Der Aufruf wurde vielfach verteilt.

Durch gute Kooperation erreichen wir gemeinsam also eine breite Fachöffentlichkeit und viele politische Akteurinnen. Wir können und wollen für Frauen erfolgreich sein. Die DGB-Frauen bleiben dabei in der frauen- und gleichstellungspolitischen Landschaft eine wichtige Komponente. Und ich bin gerne dabei. Bei der diesjährigen Bundesfrauenkonferenz wäre ich auch gern dabei gewesen, konnte die Einladung aber leider nicht annehmen und hoffe auf euer Verständnis. Denn das beruht auf einem anderen Ehrenamt und der Termin war leider nicht variabel. Der Deutsche Frauenrat wird mit einem Vorstandsmitglied und der Geschäftsführerin hochrangig vertreten sein.

Viel Erfolg und gute Beratung. – Hannelore Buls“

Es folgt nun der Bericht der Mandatsprüfungs- und Zählkommission. Ich bitte eine der Kolleginnen aus der Kommission den Bericht zu halten.

Martina Filla

Ich darf euch jetzt das Ergebnis der Mandatsprüfungs- und Zählkommission vorlesen.

Es hätten 130 Delegierte ein Mandat haben können. Anwesend sind 128. Die einfache Mehrheit für einen Antrag ist damit 76.

Die Jüngste der Delegierten ist Saskia Ursel, 25 Jahre alt, und unsere älteste Delegierte ist Roswitha Ehinger, 70 Lenze jung.

Tagungsleitung

Vielen Dank. Ich habe euch eine Änderung bekannt zu geben. Es gibt zwei Mitglieder der Antragsberatungskommission, die leider nicht wie angekündigt anwesend sein können, so dass für die Kollegin Sabine Alker die Kollegin Suzann Dräther und für Kollegin Doreen Siebenik die Kollegin Maike Finern einspringen werden.

Wenn es dazu keinen Redebedarf gibt, starten wir nun mit dem Tagsordnungspunkt 8.

Ich möchte kurz das Prozedere erläutern. Abstimmungen erfolgen durch das Erheben eurer Stimmkarte. Gäbe es Anträge auf geheime Abstimmung, also verdeckte Stimmzettel, ist dieser ohne Rücksicht auf andere beantragte Abstimmungsverfahren Folge zu leisten. Zur Abstimmung stehen in jedem Fall zuerst die Empfehlungen der Antragsberatungskommission. Findet diese Empfehlung keine Mehrheit, wird bei Vorliegen von Abänderungsanträgen zuerst über die Aufnahme des Abänderungsantrags in der ursprünglichen Form abgestimmt. Danach wird über den Antrag in der dann vorliegenden Form abgestimmt. Findet die Empfehlung der Antragsberatungskommission für einen Antrag keine Mehrheit und liegt auch kein Abänderungsantrag vor, wird der Antrag wie vorliegend zur Abstimmung gestellt.

Beschlüsse bedürfen der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Stimmenthaltungen und die Abgabe ungültiger Stimmen gelten als nicht abgegeben Stimmen.

Die Antragsberatungskommission wird euch die Antragsblöcke einzeln vorstellen. Wortmeldekarten befinden sich in euren Konferenzunterlagen. Gebt diese ausgefüllt bitte bei uns hier oben ab. Wir prüfen sie und führen die Rednerinnenliste. Redeberechtigt sind alle Delegierten, die Mitglieder des DGB-Bundesfrauenausschusses sind, die Gastdelegierten der DGB-Bezirke, die Gastteilnehmerinnen der Gewerkschaften, Mitglieder des DGB-Bundesvorstandes und dessen Sachverständiger.

Norma Gertz

Die Mandatsprüfungs- und Zählkommission hat gerade nochmal eine Korrektur vorgenommen. Es hat anscheinend keiner nachgerechnet. Es sind 128 anwesende Stimmberechtigte. Die einfache Mehrheit ist dann bei 66. Danke.



Tagungsleitung

Gibt es noch Unklarheiten über das Zahlenmaterial? Nein.

Wir starten mit der Beratung des Leitantes L001: „Von der eigenständigen Existenzsicherung zur selbstbestimmten Erwerbsbiographie von Frauen und Männern“. Die Antragstellerin ist der DGB-Bundesfrauenausschuss.

Der Leit Antrag ist hier lebhaft diskutiert und mit Zukunftsperspektiven versehen worden, aber wir haben ihn noch nicht zur Abstimmung gestellt. Ich darf die Kollegin aus der Antragsberatungskommission Irene Merklein-Lempp bitten ihn vorzustellen.

Antragsberatungskommission – Irene Merklein-Lempp

Liebe Kolleginnen, der Leit Antrag L001 fasst die politischen Forderungen der DGB-Frauen in 17 Kapiteln zusammen. Die Inhalte wurden teilweise in der Begrüßung und im mündlichen Geschäftsbericht von Elke Hannack bereits erwähnt. Prof. Ute Meier-Gräwe hat gestern unseren Leit Antrag als eine umfassende und deutliche Zusammenstellung gelobt. In der Kaffee-Haus-Runde heute hattet ihr die Möglichkeit, euch untereinander darüber auszutauschen und Klärungen herbeizuführen. Ich verzichte darauf, den ganzen Antrag nochmal vorzulesen, sondern beschränke mich auf die Empfehlung der Antragsberatungskommission beschränken. Die Antragsberatungskommission empfiehlt Annahme in geänderter Fassung.

Die Änderungen beziehen sich auf die Zeilen 201-202. Dort haben wir „die Bundesgesetzgeber“ in „Gesetzgeber“ verändert, und zwar deswegen, weil teilweise auch Gesetze vor allem in der Personalvertretung auf Landesebene abgeschlossen werden.

Die Zeilen 228-230 werden zu 213 verschoben. Da wird das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder eingefügt, „so dass die Mitbestimmungsrechte des jeweiligen Gremiums gestärkt werden“. Auch hier war es notwendig, die Länder einzufügen, weil auch dort Gesetzgebung stattfindet.

In Zeilen 656-659 ist in den Absatz eingefügt: „die angemessene Übergangsregelung für AlleinverdienerInnen-Haushalte zu schaffen, die eine Mitversicherung für Ehe- und LebenspartnerIn bisher in Anspruch genommen haben“. Das „bisher“ ist vor „in Anspruch“ verschoben worden, weil das sprachlich sinnvoller ist.

In Zeile 880-883 soll dieser Absatz geändert werden: „Die Rente ab 67 rückgängig zu machen und Möglichkeiten flexibler Übergänge zu schaffen, welche die oftmals unterbrochenen Erwerbsbiographien insbesondere von Frauen berücksichtigt“.

Die Antragsberatungskommission empfiehlt den Antrag mit diesen Änderungen zur Annahme.

Tagungsleitung

Dankeschön. Parallel zu dem, was du gerade vorgetragen hast, ist auch ein Änderungsantrag Ä001 eingereicht worden, der euch auch vorliegt. Den hat die Antragsberatungskommission jetzt schon in ihre Empfehlung aufgenommen, so dass wir jetzt fragen: Möchte die Antragstellerin noch Stellung nehmen? Gibt es Wortmeldungen?

Roswitha Süßelbeck – IG BCE

Vielleicht kann man den Änderungsantrag nochmal vorlesen. Ich habe ihn bei mir auf dem Tisch nicht gefunden.

Wir haben im Café darüber diskutiert. Wir wollten noch einen Satz aufnehmen, nämlich die „Intensivierung der Frauen- und Gleichstellungsarbeit auf internationaler Ebene“. Das ist aber in dem Änderungsantrag nicht drin. Ich würde gerne für die IG-BCE-Frauen vorschlagen, dass wir den Antrag dahingehend mit einem Satz ganz zum Schluss erweitern.

Und der Antrag ist aus meiner, aus unserer Sicht so wichtig und beinhaltet so viele Themen, dass wir ihn nicht nur annehmen sollten, sondern auch weiterleiten an den DGB-Bundeskongress.

Wiebke Koerling – ver.di

Guten Tag, liebe Kolleginnen und Kollegen, es ist jetzt etwas spontan, weil dieser Änderungsantrag eben erst als Tischvorlage da war. Ich will die Antragsberatungskommission bitten, diesen Streichungsvorschlag zu erläutern. Warum wollen wir die Möglichkeit rausnehmen, nach 45 Versicherungsjahren mit 63 Lebensjahren abschlagsfrei in Rente zu gehen? Ich halte das für eine zentrale Forderung von uns.

Antragsberatungskommission

Man hat sich auf diese Formulierung mit der Absicht geeinigt, eine flexible Möglichkeit zu schaffen und keine Festschreibung zu machen. Das mit den 45 Jahren ist für viele Frauen überhaupt nicht möglich. Wir dachten, dass das mit der Formulierung weiter gefasst ist als die ursprüngliche Formulierung war.

Wiebke Koerling

Vielen Dank. Das war eine Erklärung. Dann würde mein Wortbeitrag dahin gehen, dass man den ursprünglichen Antrag vom IG-Metall-Frauenausschuss annimmt. Die Tatsache, dass Frauen das nicht erreichen und ganz was anderes wünschen sollte uns doch nicht dazu verleiten, dass wir an der Stelle noch nicht mal dieses Minimum drin haben. Also, da nehme ich mir doch vorher eine Möglichkeit, die ich eigentlich wenigstens diesem Personenkreis ermöglichen will. Soweit ich weiß, ist das auch eine Sache, die im Moment in den Koalitionsverhandlungen noch verhandelt wird und wir noch Hoffnung haben, also, für mich ist es eine Hoffnung, dass das ermöglicht wird – Männern und Frauen, auch wenn ich weiß, dass es weniger Frauen betrifft.

Insofern finde ich die Streichung dieser Forderung für politisch nicht günstig und würde bei der Abstimmung dann auch für den Originalantrag des IG-Metall-Frauenausschusses stimmen.



Jutta Reiter – DGB

Ich wäre für eine Änderung in diesem Leitantrag, nämlich da, wo steht, wir wollen Minijobs nur „reformieren“. Wir wollen sie abschaffen. Mit dem Konzept, das der DGB aufgestellt hat, erreichen wir zwar, dass Minijobs sozialversichert sind, ja, das stimmt. Aber wir haben nach wie vor eine Deckelung und viele werden diese 450-Euro-Grenze weiterhin in Anspruch nehmen. Wir schaffen damit die Voraussetzungen durch unser Konzept, dass der Arbeitsmarkt weiterhin für Frauen gespalten bleibt. Und ich möchte, dass aufgenommen wird, dass unser Ziel ist, langfristig die Minijobs abzuschaffen.

Isolde Ries – IG NGG

Liebe Kolleginnen, ich möchte das von meiner Vorrednerin von der IG Metall unterstützen, dass der Passus drin bleibt. Wir wollen ja nicht die Männer bestrafen, und es sind nicht nur Männer, es sind viele Frauen, die mit 15 Jahren in den Beruf gegangen sind. Die können mit 63 ohne Abschlüsse in Rente gehen. Sollte es zu einer Großen Koalition kommen, ist das ein Muss, das von Gabriel vorgeschlagen wurde.

Wir können ja weiterhin in diesem Antrag fordern, dass es für Frauen wichtig ist, dass die Zeiten kürzer sind – 40 Jahre. Aber ich kann doch nicht, wenn ich irgendeinen Zwischenerfolg habe, den ablehnen und sagen, das wollen wir nicht, sondern das ist eine Möglichkeit, um dieser Renten kürzung mit 67 zu entgehen, indem ich Möglichkeiten schaffe, vorher in Rente zu gehen. Erwerbsunfähigkeitsrente und solche Sachen müssen natürlich auch geregelt werden, aber dieser Passus sollte mit Sicherheit drin sein.

Christiane Benner – IG Metall

Liebe Kolleginnen, vielen Dank für die Unterstützung für den Änderungsantrag, den wir eingebracht haben. Wir wissen, was gerade Masse ist in den Koalitionsvereinbarungen. Wir haben bei uns in der IG Metall den Beschluss gefasst, dass man nach 45 Versicherungsjahren mit 63 abschlagsfrei in Rente gehen soll. Wir wollten im Grunde genommen der Änderung Rechnung tragen, weil es für uns wirklich ein Thema ist, dass viele Frauen die 45 Jahre nicht erreichen. Wir dachten, wir hätten dem wiederum Rechnung getragen, indem wir schreiben, dass insbesondere Erwerbsbiographien von Frauen berücksichtigt werden. Wir haben sehr wohl die Debatte auch bei uns, dass das eine immanente Problematik mit diesen 45 Versicherungsjahren hat, aber es ist unsere Beschlusslage. Und wir haben gesagt, okay, wir tragen der besonderen Situation der Frauen Rechnung, indem wir sagen, dass die Erwerbsbiographien von Frauen berücksichtigt werden sollen.

Von daher würden wir uns über eine Annahme unseres Änderungsantrages in der Urfassung freuen. Vielen Dank.

Tagungsleitung

Es liegen keine weiteren Wortmeldungen vor. Nun müssen wir formal zunächst über den Änderungsantrag mit der Empfehlung der Antragsberatungskommission abstimmen.

Wer für den Änderungsantrag Ä001 mit der Empfehlung der Änderungen der Antragsberatungskommission ist, den bitte ich ...

Einen Moment, wir haben etwas zu klären. Die Antragsberatungskommission wird beraten. Zwischendurch haben wir auch weitere Wortmeldungen.

Monika Grewe – ver.di

Ich möchte die Gelegenheit nutzen, noch zu einem anderen Punkt des Leitantrags etwas zu sagen.

Es geht um den Punkt „haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen“. Ich kann allen anderen Teilen zustimmen, aber diesem Passus nicht, weil das für mich viel zu unklar ist und ich nicht weiß, auf was ich mich da einlasse. Dass diese sozialversicherungspflichtig gestaltet werden, ist jetzt auch schon möglich. Das ist für mich nichts Neues.

Antragsberatungskommission – Irene Merklein-Lempp

Ich versuche zunächst auf den Änderungsantrag Ä001 einzugehen, um den abzuschließen. Wir müssen natürlich alle Änderungen, die hier vorgetragen werden, erstmal in der Formulierung aufnehmen und dann natürlich auch nochmal beraten. Wenn wir es nacheinander machen, kommen wir nicht so durcheinander.

Nochmal zur Empfehlung der Antragsberatungskommission: Es geht hier lediglich um die Streichung der Textpassage aus dem ursprünglichen Antrag der IG Metall, und zwar die Streichung: „die Möglichkeit zu schaffen, nach 45 Versicherungsjahren mit 63 Lebensjahren abschlagsfrei in die Rente zu gehen sowie weitere...“ und den Satz entsprechend einzufügen.

Wir haben uns für die Streichung dieser Textpassage entschieden, um uns in den Verhandlungen, insbesondere in den Koalitionsverhandlungen auch noch die Möglichkeit zu eröffnen, weitergehende Forderungen aufzustellen. Eine entsprechende Fixierung nur auf diese Dinge, würde uns vielleicht auch in den Verhandlungen die Hände binden. Aus diesem Grund haben wir versucht durch die Streichung dieser Passage die Forderung offener zu gestalten und damit verhandlungsfähig zu bleiben.

Ich möchte auch nochmal auf die Kollegin hier hinweisen: Das heißt nicht, dass die letzte Passage gestrichen ist. Wir haben da drei Pünktchen gemacht. Das heißt, es geht in dem Wortlauf weiter: „... welche die oftmals unterbrochenen Erwerbsbiographien insbesondere von Frauen berücksichtigen“. Das bleibt drin. Das ist nicht gestrichen.

Das Ergebnis der kurzen Beratung der Antragsberatungskommission ist, dass wir bei unserer Empfehlung bleiben.

Tagungsleitung

Die Antragsberatungskommission bleibt bei ihrer Empfehlung zum Änderungsantrag Ä001.

Wir stimmen zunächst über die Empfehlung der Antragsberatungskommission zum Ä001 ab. Wer sich mit der Empfehlung der Antragsberatungskommission einverstanden erklären kann, den bitten wir um das Kartenzeichen. Ich bitte die Zählkommission nachzuzählen.



Die Zählung hat 43 Stimmen für den Änderungsantrag mit den Änderungen der Antragsberatungskommission ergeben. Dann brauchen wir jetzt die Gegenprobe. Wer dem Änderungsantrag in seiner Urfassung zustimmen möchte, den bitte ich jetzt um das Kartenzeichen. Entschuldigung, Gegenprobe.

Das ist eindeutig die Mehrheit. Somit werden wir jetzt über den Änderungsantrag in seiner Ursprungfassung abstimmen. Wer dem Änderungsantrag Ä001 zustimmen möchte, den bitte ich jetzt zum das Kartenzeichen. Das ist eindeutig die Mehrheit. Wer ist dagegen? Dann ist der Änderungsantrag Ä001 so angenommen.

Wir kommen zum L001 mit den von der Antragsberatungskommission vorgetragenen Änderungen. Dazu gibt es noch eine Wortmeldung.

Birgit Pitsch – NGG

Ich habe mich zu Wort gemeldet, weil ich ein bisschen über die Ankündigung der Antragsberatungskommission irritiert war, dass sie hier mündlich vorgetragene Änderungsvorschläge noch aufnehmen möchte. Dagegen spricht ja auch nichts, aber wenn dem so ist, dann möchte ich daran erinnern, dass wir zum Beispiel heute Vormittag im Kaffee-Haus auch eine Forderung auch mit einem konkreten Vorschlag versehen haben, nämlich die Aufnahme der Mehrarbeitsvergütung für Teilzeitkräfte ab Überschreitung der individuellen Arbeitszeit. Das müsste nach meiner Auffassung in Kapitel 2 hinter Zeile 227 eingefügt werden.

Zu meiner Vorrednerin: Ich bitte doch herzlich darum, dass Kapitel haushaltsnahe Dienstleistungen, so wie es im Antrag steht, auch zu übernehmen und zu akzeptieren. Ich will dazu nur zwei Zahlen sagen: Wir rechnen mit ca. vier Millionen Beschäftigten in den Haushalten und wir haben davon etwas mehr als 200.000 gemeldete Haushaltshilfen bei der Knappschaft. Ich glaube, diese Diskrepanz sagt alles und zeigt den Handlungsbedarf auf, den wir da noch vor uns haben.

Tagungsleitung

Möchte sich die Antragsberatungskommission dazu äußern?

Antragsberatungskommission

Ich möchte nochmal auf die Geschäftsordnung aufmerksam machen. Änderungsanträge sind schriftlich an die Konferenzleitung einzureichen und müssen von mindestens 20 Delegierten unterschrieben sein, schriftlich unterstützt werden. Sicher hat die Diskussion in dem Kaffee-Haus natürlich auch noch mal zu neuen Ideen geführt. Aber wir müssen uns natürlich auch an die Geschäftsordnung halten, so dass wir durchaus nochmal über solche Dinge diskutieren können, aber wir können leider nicht darüber abstimmen.

Tagungsleitung

Ich danke für die Klarstellung. Das heißt, dem Wunsch kann so nicht entsprochen werden. Wir sollten jetzt über den Leitantrag L001, so wie von der Antragsberatungskommission vorgetragen, abstimmen.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. Das ist eindeutig die Mehrheit. Gegenstimmen? Enthaltungen? Bei sechs Enthaltungen ist der Leitantrag angenommen und wir haben eine gute Grundlage für die nächsten Jahre in der Diskussion.

Ein Antrag zur Geschäftsordnung.

Delegierte

Ich denke, er passt jetzt. Wir finden es nicht schön, dass das Abstimmungsverhalten fotografiert wird. Wir bitten im Grunde genommen, davon ein wenig Abstand zu nehmen. Und ich möchte es auch noch ergänzen, da habe ich jetzt wirklich nur eine Anregung ans Präsidium, uns da vielleicht eine Erklärung dazu zu geben. Ich habe das erst nicht gehört heut Morgen und jetzt aber mal nach verfolgt, dass wir tatsächlich mit Fotos auf Facebook sind. Und ich weiß nicht, ob alle Kolleginnen und Kollegen das wissen. Da habe ich die Anregung ans Präsidium, das in Ruhe zu klären und uns darüber zu informieren – vielleicht am Ende der Veranstaltung.

Also zwei Sachen: Das eine ist, davon Abstand zu nehmen, das Abstimmungsverhältnis zu fotografieren. Ich bitte das dringend zu klären. Ich möchte kein Foto von mir auf Facebook haben. Ich bitte das bis heute Abend zu klären.

Tagungsleitung

Deinem Wunsch entsprechend werden wir uns in der nächsten Pause dazu äußern. Wollen wir mal ausnahmsweise das Wort der Fotografin geben?

Fotografin

Meine Bilder erscheinen nicht auf Facebook – Punkt 1. Punkt 2, was mich angeht: Ich fotografiere nicht das Abstimmungsverhalten der einzelnen Teilnehmer, sondern – wenn überhaupt – geht es um das Symbol einer Stimmkarte bzw. die Abstimmung zusammen mit dem Logo, mit dem Slogan „Wir sind dran“ optisch zu kommunizieren. Es geht nicht darum, dass irgendjemand kenntlich ist, wie wann wo abgestimmt wird. Das einfach nur mal, um Klarheit zu schaffen.

Tagungsleitung

Zu der Facebook-Geschichte werden wir gleich nochmal eine detaillierte Erläuterung in der nächsten Pause geben.

Noch ein Antrag zur Geschäftsordnung?

Delegierte

Zur Verfahrensfrage: Ich bin eigentlich gewohnt, wenn die Anträge aufgerufen werden, dass gleichzeitig die Anträge aufgerufen werden, die nachher durch diesen Antrag erledigt sind. Beim Leitantrag ist B001 erledigt durch Annahme des Leitantrags. Das hätte man bitte auch zur Kenntnis geben sollen.



Tagungsleitung

Das Präsidium hat sich aber für ein anderes Verfahren entschieden. Wir wollen die Einzelanträge, die jetzt durch den L001 als erledigt betrachtet werden aufgrund der Empfehlung der Antragsberatungskommission, nichtsdestotrotz einzeln nochmal aufrufen. Wir haben uns für dieses Verfahren entschieden und bitten da um euer Verständnis.

Ich darf an Andrea weitergeben, um die weiteren Anträge zu beraten.

Tagungsleitung – Andrea Spies

Guten Tag auch von meiner Seite. Wir kommen jetzt zu den Anträgen aus Block A: „Gute Arbeit auch für Frauen“. Ich rufe zunächst den Antrag A001 auf: „Verbesserung bei der Teilzeit, Teilzeitbefristungsgesetz innerhalb des Teilzeit- und Befristungsgesetzes“. Antragstellerin ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern. Von der Antragsberatungskommission wird die nächsten Anträge Suzann Dräther von der NGG vorstellen.

Antragsberatungskommission

Auch von mir einen herzlichen Guten Tag, liebe Kolleginnen. Bei diesem Antrag geht es um Veränderung im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Da die angesprochenen Sachverhalte bereits Beschlusslage im DGB sind, ist die Empfehlung der Antragsberatungskommission: erledigt durch Beschlusslage.

Tagungsleitung

Danke. Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Haben wir Wortmeldungen? Die haben wir auch nicht. Wir können direkt zur Abstimmung kommen.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgt, erledigt durch Beschlusslage, den bitte ich jetzt um das Kartenzeichen. Gegenprobe? Enthaltungen? Einstimmig der Empfehlung der Antragsberatungskommission gefolgt.

Wir kommen zum Antrag A002: „Teilzeit- und Befristungsgesetz. Frist für Arbeitgeberantwort und vorbehaltliche Geltung bei Ablehnung.“ Antragstellerin ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern.

Antragsberatungskommission

Dieser Antrag soll den Gesetzgeber auffordern, die Frist für Rückmeldungen des Arbeitgebers vorzugeben. Die Antragsberatungskommission empfiehlt die Annahme in geänderter Fassung.

Tagungsleitung

Wünscht jemand, dass die Änderung vorgelesen wird? Wünscht die Antragstellerin das Wort? Auch das ist nicht der Fall. Gibt es Wortmeldungen? Auch nicht. Das heißt, wir stimmen ab.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgt, Annahme in der geänderten Fassung, den bitte ich um das Kartenzeichen. Danke. Gegenprobe? Enthaltungen? Auch einstimmig angenommen.

Wir kommen zu Antrag A003: „Zeitgestaltung in der Erwerbstätigkeit verbessern.“ Antragstellerin ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen.

Antragsberatungskommission

Der Antrag zielt darauf ab, eine gesellschaftliche Debatte über Volumen und Gestaltung von Arbeitszeiten anzustoßen. Dieses Thema ist bereits im Leitantrag vollständig enthalten. Daher empfiehlt die Antragsberatungskommission: erledigt bei Annahme von Antrag L001.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Gibt es Wortmeldungen? Das ist auch nicht der Fall.

Wir kommen zur Abstimmung. Wer folgt der Empfehlung der Antragsberatungskommission, erledigt bei Annahme von L001? Danke. Gegenprobe? Enthaltungen? – Einstimmig der Empfehlung gefolgt.

Wir kommen zu Antrag A004: „Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs.“ Antragstellerin ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss West.

Antragsberatungskommission

Der Antrag fordert den DGB-Bundesvorstand auf, auf die Politik einzuwirken, die Novellierung von Gesetzen vorzunehmen, damit nach sämtlichen Phasen der Erwerbsunterbrechung der berufliche Wiedereinstieg erleichtert und möglich ist.

Das Antragsbegehren ist ansatzweise bereits im Leitantrag enthalten. Daher empfiehlt die Antragsberatungskommission die Annahme als Material zum Leitantrag 001.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Wortmeldungen? – Nein. Wir kommen zur Abstimmung.

Wer möchte der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen, Annahme als Material zu L001? Danke. Gegenprobe? Eine. Enthaltungen? Keine. Bei einer Gegenstimme angenommen.

Damit kommen wir zu Antrag A005: „Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse.“ Antragstellerin ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Sachsen.

Antragsberatungskommission

Das Antragsbegehren ist, eine Sozialversicherungspflicht insbesondere bei kleinen Arbeitsverhältnissen ab dem ersten Euro einzuführen. Dieses Thema ist unter anderem eine der Forderungen im Leitantrag. Daher empfiehlt die Antragsberatungskommission: erledigt bei Annahme von Antrag L001.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen? Keine.



Wir kommen zur Abstimmung. Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen möchte, erledigt bei Annahme von L001, den bitte ich um das Kartenzeichen. Danke. Gegenprobe? Zwei Gegenstimmen. Enthaltungen? Eine Enthaltung. Bei zwei Gegenstimmen und einer Enthaltung angenommen.

Wir kommen zum Antrag A006: „Geschlechtergerechtigkeit in Arbeits- und Gesundheitsschutz“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt. Die nächsten Anträge werden von Ursula Salzburger von der IG BCE vorgestellt.

Antragsberatungskommission – Ursula Salzburger

Ich grüße euch, liebe Kolleginnen. Die Antragskommission befürwortet die Annahme mit Änderungen in den Zeilen 1 bis 4. Das sind eigentlich nur redaktionelle Veränderungen. Wir empfehlen euch die Annahme.

Tagungsleitung

Danke. Wünscht die Antragstellerin das Wort? Gibt es Wortmeldungen? Das ist auch nicht der Fall. Wir kommen zur Abstimmung.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen will, Annahme in geänderter Fassung, den bitte ich um das Kartenzeichen. Dankeschön. Gegenprobe? Enthaltungen? Einstimmig angenommen. Wir kommen zu Antrag A007: „Geschlechtergerechtigkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz“. Antragstellerin ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern.

Antragsberatungskommission

Die Antragsberatungskommission empfiehlt die Annahme als Material zum Antrag A006 vor dem Hintergrund, dass A006 der weitergehende Antrag ist, aber in dem Antrag A007 Aspekte auftauchen, die differenzierter bzw. detailreicher sind.

Tagungsleitung

Danke. Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall? Gibt es Wortmeldungen? Die gibt es auch nicht. Wir kommen zur Abstimmung.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Annahme von A007 als Material zu A006, folgt, den bitte ich um das Kartenzeichen. Dankeschön. Gegenprobe? Eine Gegenstimme. Enthaltungen? Zwei Enthaltungen. Dann ist auch der Antrag angenommen.

Wir kommen zu Antrag A008: „Mehr Chancengleichheit durch anonymisierte Bewerbung“. Die Antragstellerin ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern.

Antragsberatungskommission

Die Empfehlung der Antragsberatungskommission ist auch hier die Annahme mit Änderungen. Wir fanden, dass die Zeilen 5 bis 10 in die Begründung gehören. Die Zeilen 11 bis 17 haben wir redaktionell

etwas geschärft. Deswegen ist die Empfehlung der Antragsberatungskommission: Annahme in geänderter Fassung.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragsstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Gibt es Wortmeldungen? Das ist auch nicht der Fall. Wir kommen zur Abstimmung.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Annahme in geänderter Fassung, folgt, den bitte ich ums Kartenzeichen. Dankeschön. Gegenprobe? Zwei Gegenstimmen. Enthaltungen? Bei zwei Gegenstimmen und einer Enthaltung angenommen.

Wir kommen zu Antrag A009: „Anonymisierte Bewerbungen“. Antragstellerin ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg.

Antragsberatungskommission

Die Antragsberatungskommission empfiehlt Erledigung bei Annahme von A008. Wer aufmerksam gelesen hat, hat erkannt, dass die beiden Anträge fast deckungsgleich sind.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen? Auch nicht.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen möchte, Erledigung bei Annahme von A008, den bitte ich ums Kartenzeichen. Dankeschön. Gegenprobe? Enthaltungen? Einstimmig so angenommen.

Wir kommen zu Antrag A010: „Besonderer Schutz von Whistleblowern“. Antragstellerin ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern. Die nächsten Anträge werden von Irene Merklein-Lempp von der IG BAU vorgestellt.

Antragsberatungskommission

Die Antragsberatungskommission empfiehlt die Annahme dieses Antrags in geänderter Fassung. Wir empfehlen, in der Überschrift den Rechtschreibfehler auszubessern, das „S“ in den besonderen Schutz einzubauen und die „Whistleblower“ hinweisgebend noch mal zu verdeutlichen. Anglizismen sind nicht unbedingt so beliebt. Deswegen schlagen wir da die entsprechende Ergänzung vor. In Zeilen 1 bis 4 wollen wir den Kündigungsschutz streichen und hinter das Arbeitsrecht eingefügt wissen, dass dahingehend geändert wird, dass Arbeitnehmerinnen als Whistleblower etc. geschützt werden.

Tagungsleitung

Dankeschön. Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen liegen uns auch nicht vor.



Ich bitte um das Kartenzeichen, wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Annahme in der geänderten Fassung, folgen möchte. Dankeschön. Gegenprobe? Enthaltungen? Bei zwei Enthaltungen angenommen. Dankeschön.

Wir kommen zu Antrag A011: „Insolvenzrecht“. Antragstellerin ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern.

Antragsberatungskommission

Die Antragsberatungskommission empfiehlt die Annahme des Antrags.

Konferenzleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Wortmeldungen liegen nicht vor? Wir kommen zur Abstimmung.

Wer folgt der Empfehlung der Antragsberatungskommission, den Antrag anzunehmen? Den bitte ich um das Kartenzeichen. Dankeschön. Gegenprobe? Enthaltungen? Einstimmig angenommen.

Ich rufe A012 auf: „Strafbarkeit Insolvenzverschleppung“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg.

Antragsberatungskommission

Die Antragsberatungskommission empfiehlt die Annahme des Antrags.

Konferenzleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Nein. Wortmeldungen liegen uns nicht vor. Wir können zur Abstimmung kommen.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgt, den Antrag anzunehmen, den bitte ich ums Kartenzeichen. Dankeschön. Gegenprobe? Enthaltungen? Einstimmig angenommen.

Wir kommen zum letzten Antrag im Block A, dem Antrag A013: „Kontrolle Personengesellschaften“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg.

Antragsberatungskommission

Die Antragsberatungskommission empfiehlt die Annahme des Antrags in der geänderten Fassung, und zwar im ersten Block hinter den Vereinen das Wort „mindestens“ einzufügen, weil wir uns vorstellen können, dass dort auch mehr zu machen wäre als nur bei den Kapitalgesellschaften.

Tagungsleitung

Danke. Wünscht die Antragstellerin das Wort? Es liegt eine Wortmeldung vor.

Felizitas Miklis – GdP

Ich habe eine Frage an die Antragstellerin. Ist beabsichtigt, da es hier auch um Vereine geht, denn die Gewerkschaften fallen unter das Vereinsrecht.

Antragsberatungskommission

Wir gehen davon aus. Das ist der Antrag.

Tagungsleitung

Es gibt eine weitere Wortmeldung.

Gabi Frenzer-Wolf – ver.di

Es ist beabsichtigt, dass Vereine darunter fallen, weil Vereine inzwischen auch zu großen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen geworden sind. Gewerkschaften sind nicht rechtsfähige Vereine. Sie fallen nicht unter Vereinsrecht, mit Ausnahme von ver.di. Zurzeit der Fusion waren wir nämlich ein eingetragener Verein. Das ist die Ausnahme. An sich fallen Gewerkschaften nicht da drunter. Ich hätte aber damit auch überhaupt kein Problem.

Tagungsleitung

Danke. Gibt es weitere Wortmeldungen?

Elke Gündner-Ede – GdP

Liebe Kolleginnen, ich muss hier leider widersprechen. Wir haben in der Gewerkschaft der Polizei in den Landesbezirken durchaus eingetragene Vereine. Das ist unterschiedlich. Es gibt auch Gewerkschaftsteile, die als eingetragene Vereine geführt werden. Trotzdem sehe ich diesen Antrag als unproblematisch an.

Tagungsleitung

Danke. Weitere Wortmeldungen liegen uns nicht vor. Wir können zur Abstimmung kommen.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen möchte, den Antrag in der geänderten Fassung anzunehmen, den bitte ich um das Kartenzeichen. Dankeschön. Gegenprobe? Zwei Gegenstimmen. Enthaltungen? Bei zwei Gegenstimmen und fünf Enthaltungen ist die Empfehlung der Antragsberatungskommission angenommen.

Wir kommen zu den Anträgen aus Block B – Betriebs-, Tarif- und Mitbestimmungspolitik.

Iris Becker von der IG Metall wird die Anträge für die Antragsberatungskommission vorstellen. Ich rufe Antrag B001 auf: „Faires Entgelt“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg.



Antragsberatungskommission – Iris Becker

Schönen guten Tag auch von mir. Der Antrag fordert ein Entgeltgleichheitsgesetz und fordert die Einzelgewerkschaften auf, zum Thema aktiv zu werden. Wir sind der Auffassung, dass das mit der Annahme des Leitantrages erledigt ist.

Tagungsleitung

Dankeschön. Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Gibt es Wortmeldungen? Das ist auch nicht der Fall. Wir können abstimmen.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, erledigt bei Annahme des Leitantrags, folgen möchte, den bitte ich ums Kartenzeichen. Dankeschön. Gegenprobe? Enthaltungen? Einstimmig angenommen.

Wir kommen zu Antrag B002: „Überwindung der Entgeltdiskriminierung durch transparente Entgeltstrukturen und Herstellung einer tatsächlichen Entgeltgleichheit“. Der Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss West.

Antragsberatungskommission

Dieser Antrag hat die gleiche Intention und wir möchten euch empfehlen, diesen Antrag mit Annahme des Leitantrags als erledigt anzusehen.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen liegen uns auch nicht vor. Wir kommen zur Abstimmung.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, erledigt bei Annahme des Leitantrags, folgen möchte, den bitte ich ums Kartenzeichen. Danke. Gegenprobe? Enthaltungen? Einstimmig angenommen. Abweichend von der Reihenfolge rufen wir jetzt den Initiativantrag I001 auf: „Beweislastumkehr für Diskriminierungsklagen“. Antragsteller ist der ver.di-Bundesfrauenrat.

Antragsberatungskommission

Die Antragsberatungskommission empfiehlt euch diesen Antrag, der eine ganz konkrete Forderung stellt, was im Rahmen des Entgeltgleichheitsgesetzes zu regeln ist, die Beweislastumkehr müsste darin aufgenommen werden, als Material dem Leitantrag zuzuordnen – also, nicht erledigt durch den Leitantrag, sondern ihm inhaltlich zugeordnet als Ergänzung zum Thema Entgeltgleichheitsgesetz.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen liegen uns auch nicht vor. Wir kommen zur Abstimmung.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Annahme als Material zum Leitantrag, folgt, den bitte ich ums Kartenzeichen. Dankeschön. Gegenprobe? Enthaltungen? Bei einer Gegenstimme angenommen.

Wir kommen zu Antrag B003: „Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen durch Stärkung der Mitbestimmung“. Antragsteller ist der IG-BCE-Bundesfrauenausschuss.

Antragsberatungskommission

Wir haben lange über diesen Antrag geredet. Die Intention dieses Antrags, das Mitbestimmungsgesetz so zu ändern, dass gleichstellungspolitische Themen besser drin verankert sind, mehr Initiativrechte der Betriebsräte und Personalräte zu erreichen, unterstützen wir natürlich alle sehr. Wir hielten den Antrag aber in der Form für eine Überforderung der Konferenz. Wir haben das Bedürfnis gesehen, dass wir diese Anträge in den Einzelgewerkschaften nochmal diskutieren und komplettieren und dann eine saubere Vorlage für den DGB-Bundesfrauenausschuss erarbeiten, die wir dann auch weitergeben können.

Deswegen möchten wir darum bitten, diesen Antrag an den Bundesfrauenausschuss zum Konkretisieren und Weiterbearbeiten weiterzuleiten.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort?

Cornelia Leunig – IG BCE

Ich bin eine Kollegin, die natürlich unterstützt, dass wir diesen Antrag formuliert haben. Ich finde, er verliert an Bedeutung und Schärfe, wenn wir nochmal in den Einzelgewerkschaften drüber reden, nochmal ergänzen, nochmal bearbeiten, um dann an den DGB-Frauenausschuss weiterzuleiten. Wir finden, dass es wichtig ist, dass die Mitbestimmung im Betriebsverfassungsgesetz, im Personalvertretungsrecht bundesweit wirklich geschärft wird, dass wir wirklich Instrumente in die Hand bekommen, um die Gleichstellungspolitik wirklich nach vorne zu tragen. Zum Beispiel in § 92, wo es darum geht, Personalentwicklungsprogramme auf den Weg zu bringen, Mentorinnen, wir wissen das alle, was wir für Maßnahmen ergreifen müssen. Wir brauchen echte Mitbestimmung und nicht Initiativrechte oder Informationsrechte.

Deswegen bitte ich die Antragsberatungskommission von ihrer Empfehlung abzusehen, sofern das möglich ist, und den Antrag tatsächlich anzunehmen und nach unserem Dafürhalten an den DGB-Kongress weiterzuleiten. Wenn das möglich ist, beantrage ich das.

Tagungsleitung

Über die Weiterleitung an den DGB-Bundeskongress entscheidet ausschließlich der DGB-Bundesfrauenausschuss.

Gibt es weitere Wortmeldungen zu dem Antrag? Das ist nicht der Fall. Wir stimmen über die Empfehlung der Antragsberatungskommission ab.



Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Überweisung an den DGB-Bundesfrauenausschuss, folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. Ich bitte die Zählkommission die Stimmen auszuzählen.

Ich bitte um die Gegenprobe. Enthaltungen? Drei Enthaltungen. Damit ist der Empfehlung der Antragsberatungskommission gefolgt.

Wir kommen zu Antrag B004: „Altersfreizeit“. Antragsteller ist der Bundesfrauenausschuss der Gewerkschaft NGG. Dieser hat den Antrag zurückgezogen. Wir müssen nicht abstimmen.

Wir kommen zu Antrag B005: „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Antragsteller ist der Bundesfrauenausschuss der Gewerkschaft NGG. Dazu liegt uns auch ein Änderungsantrag Ä002 vor.
Antragsberatungskommission

Der Änderungsantrag beinhaltet, aktualisierte Materialien zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu entwickeln. Wir haben festgestellt, dass wir dafür Materialien haben, die aber gar nicht mehr so richtig dem Stand des AGG entsprechen. Wir möchten euch bitten, diesen Antrag anzunehmen. Durch die Annahme des Änderungsantrags Ä002 wäre auch der B005 erledigt und zurückgezogen.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Gibt es Wortmeldungen? Wir stimmen über den Antrag Ä002 ab. Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Annahme, folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. Dankeschön. Gegenprobe? Enthaltungen? Damit ist der Änderungsantrag einstimmig angenommen. B005 ist durch die Annahme des Änderungsantrags erledigt.

Wir kommen zum Block C – Familien- und Sozialpolitik. Vorgestellt wird er von Maike Finnern von der GEW.

Ich rufe als ersten Antrag C001 auf: „Abschaffung des Betreuungsgeldes“. Antragsteller ist DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen.

Antragsberatungskommission – Maike Finnern, GEW

Der Antrag C001 fordert die Abschaffung des Betreuungsgeldes. Das findet sich auch in Punkt 8 unseres Leitantes L001. Daher ist unsere Empfehlung: erledigt bei Annahme von L001.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen liegen uns nicht vor. Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, erledigt bei Annahme von L001, den bitte ich um das Kartenzeichen. Gegenprobe? Enthaltungen? – Einstimmig angenommen.

Wir kommen zu C002: „Abschaffung des Betreuungsgeldes“. Antragsteller ist der GdP-Vorstand der Frauengruppe.

Antragsberatungskommission

Auch hier geben wir die gleiche Empfehlung wie bei C001. Durch Punkt 8 im Leitantrag ist dieser Antrag erledigt.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen gibt es nicht.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, erledigt bei Annahme von L001, den bitte ich um das Kartenzeichen. Gegenprobe? Enthaltungen? – Einstimmig angenommen.

Wir kommen zu Antrag C003: „Hochwertige Kinderbetreuung statt Betreuungsgeld“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss West.

Antragsberatungskommission

Auch hier geben wir dieselbe Empfehlung: erledigt bei Annahme von L001.

Tagungsleitung

Die Antragstellerin wünscht nicht das Wort. Wortmeldungen liegen uns nicht vor.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, erledigt durch Annahme von L001, den bitte ich um Kartenzeichen. Gegenprobe? Enthaltungen? – Einstimmig angenommen.

Ich rufe den Antrag C004 auf: „Erhebung Anträge Betreuungsgeld“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg.

Antragsberatungskommission

Dieser Antrag fordert eine Erhebung von Zahlen durch den DGB. Diese Zahlen werden bereits durch das Ministerium erhoben. Diese Daten braucht man nicht nochmal zu erheben. Das ist ein Punkt, warum wir Ablehnung empfehlen. Der andere Punkt ist, dass es aus unserer Sicht nicht unbedingt zielführend ist für eine Argumentation oder Untermauerung unseres ja schon beschlossenen Leitsatzes der Abschaffung des Betreuungsgeldes. Insofern ist unsere Empfehlung Ablehnung.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen liegen keine vor?

Damit kommen wir zur Abstimmung. Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Ablehnung von C004, folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. Dankeschön. Gegenprobe? Enthaltungen? Bei drei Enthaltungen angenommen.



Ich rufe den Antrag C005 auf: „Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Ausbau der Kinderbetreuungsstrukturen, Erhalt der dreijährigen gesetzlichen Elternzeit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern.

Antragsberatungskommission

Dieser Antrag findet sich vollständig in den Punkten 5, 6 und 8 des Leitantrags L001. Daher ist unsere Empfehlung: erledigt bei Annahme von L001.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen liegen nicht vor. Wir kommen zur Abstimmung. Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, erledigt bei Annahme von L001, folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. Dankeschön. Gegenprobe? Enthaltungen? Einstimmig angenommen.

Ich rufe den Antrag C006 auf: „§ 45 SGB V, Krankengeld bei Erkrankung des Kindes, Erhöhung des Alters auf 14 Jahre“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss West.

Antragsberatungskommission

Die Antragsberatungskommission hat die Formulierung in Zeile 5 und 6 etwas deutlicher gefasst – von „soll“ zu „ist“ – und empfiehlt die Annahme des Antrags in geänderter Fassung.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen liegen nicht vor.

Wir stimmen ab. Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Annahme mit Änderungen, folgen möchte, den bitte ich ums Kartenzeichen. Dankeschön. Gegenprobe? Enthaltungen? Bei einer Enthaltung angenommen.

Wir kommen zu Antrag C007: „Familienpflegezeitgesetz“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg. Die Antragstellerin hat den Antrag zurückgezogen.

Wir kommen zu Antrag C008: „Reform beim Familienpflegezeitgesetz“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern.

Antragsberatungskommission

Viele Punkte dieses Antrags finden sich auch im Leitantrag wieder. Zum Teil sind sie allerdings weitergehend, beispielsweise in Zeilen 5, 6 ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Familienpflegezeit. Die Antragsberatungskommission empfiehlt Annahme als Material zum Antrag L001.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen liegen uns nicht vor.

Wir kommen zur Abstimmung. Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Annahme als Material zu L001, folgen möchte, den bitte ich ums Kartenzeichen. Gegenprobe? Enthaltungen? Einstimmig so angenommen.

Ich rufe den Antrag C009 auf: „Für eine Alterssicherung, die den Namen verdient“. Antragsteller ist der ver.di-Bundesfrauenrat.

Antragsberatungskommission

In diesem Antrag werden viele Punkte für eine verbesserte Alterssicherung aufgenommen. Die Antragsberatungskommission empfiehlt Annahme.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen liegen uns nicht vor. Wir stimmen ab.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Annahme, folgen möchte, den bitte ich ums Kartenzeichen. Danke. Gegenprobe? Enthaltungen? Einstimmig angenommen.

Wir kommen zu Antrag C010: „Altersarmut verhindern“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg. Die Antragstellerin hat den Antrag zurückgezogen.

Wir kommen zum Antrag C011: „Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss West.

Antragsberatungskommission

Der Antrag beschäftigt sich mit der Verbesserung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten auch für vor 1992 geborene Kinder. Das finden wir auch in Antrag C009. Da ist unsere Empfehlung: erledigt bei Annahme von Antrag C009.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen liegen uns nicht vor. Wir kommen zur Abstimmung.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, erledigt bei Annahme von Antrag C009, folgen möchte, den bitte ich ums Kartenzeichen. Danke. Gegenprobe? Enthaltungen? Bei einer Enthaltung angenommen.

Wir kommen zu Antrag C012: „Zwei Rentenpunkte mehr pro Kind für Frauen, die vor 1992 Kinder geboren haben“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern.



Antragsberatungskommission

Auch hier lautet die Empfehlung, das wir das in Antrag C009 finden: Erledigt bei Annahme von Antrag C009.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen liegen uns nicht vor. Wir kommen zur Abstimmung.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, erledigt bei Annahme von C009, folgen möchte, den bitte ich ums Kartenzeichen. Dankeschön. Gegenprobe? Enthaltungen? Bei einer Enthaltung angenommen. Danke.

Wir kommen zum Antrag C014: „Erhöhung des Reha-Budgets“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Sachsen.

Antragsberatungskommission

Den Text hat die Antragsberatungskommission ein wenig geändert. Zum einen geht es um eine Anpassung an DGB-Bund. Und es geht um eine etwas ausgeschärfte Formulierung. Die Empfehlung der Antragsberatungskommission ist Annahme in geänderter Fassung.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen liegen uns nicht vor. Wir stimmen ab.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Annahme mit Änderungen, folgen möchte, den bitte ich ums Kartenzeichen. Gegenprobe? Enthaltungen? Bei einer Enthaltung angenommen.

Wir kommen zu C014: „Zeitlich unbegrenzter Zugang zu medizinischen Reha-Maßnahmen“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern.

Antragsberatungskommission Der Antrag beschäftigt sich mit den Wartezeiten. Die Antragsberatungskommission empfiehlt Annahme.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort. Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen liegen nicht vor. Wir stimmen ab.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, den Antrag anzunehmen, folgen möchte, den bitte ich ums Kartenzeichen. Dankeschön. Gegenprobe? Enthaltungen? Bei zwei Enthaltungen angenommen.

Das war der letzte Antrag des Blockes C. Ich danke euch und übergebe an Norma.

Tagungsleitung – Norma Gertz

Wir rufen den Antragsblock D auf, den Antrag D001: „Reform des Ehegattensplittings. Einführung einer Individualbesteuerung im Einkommenssteuerrecht“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen.

Für die Antragsberatungskommission spricht jetzt Roswitha Emonds-Richter.

Antragsberatungskommission – Roswitha Emonds-Richter

Die Empfehlung der Antragsberatungskommission ist: erledigt bei Annahme von L001. Einkommenssteuerrecht reformieren ist unter Punkt 10 im L001 bereits aufgenommen.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen liegen nicht vor. Wir kommen zur Abstimmung über die Empfehlung der Antragsberatungskommission.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, erledigt bei Annahme von L001, folgen möchte, den bitte ich ums Kartenzeichen. Danke. Gegenprobe? Enthaltungen? Damit einstimmig angenommen. Vielen Dank.

Wir rufen den Antrag D002 auf: „Mehrwertsteuersenkung auf Baby- und Kinderwaren“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss West.

Antragsberatungskommission

Die Antragsberatungskommission empfiehlt Überweisung an den DGB-Bundesfrauenausschuss. Die Antragsberatungskommission geht davon aus, dass die Mehrwertsteuersenkung nicht unbedingt bei den Verbraucherinnen und Verbrauchern ankommt. Dazu sei auch noch gesagt, dass drei Prozent Mehrwertsteuer in Deutschland nicht möglich sind, weil in jedem Land der EU nur zwei Mehrwertsteuersätze zur Verfügung stehen, die beim Eintritt in die EU mitgebracht worden sind. Und es sollte bedacht werden, dass durch die EU die Senkung der Mehrwertsteuer von vornherein stark eingeschränkt ist.

Tagungsleitung

Die Antragstellerin hat das Wort.

Susanne Wagner – DGB-Bezirk West

Herzlichen Dank. Wir möchten euch ganz herzlich bitten, heute über diesen Antrag abzustimmen. Ich möchte euch gern erläutern, warum uns dieser Antrag im Bezirk West so wichtig ist. Wir finden es unglaublich, dass man für Schnittblumen, Pralinen, Tierfutter einen Mehrwertsteuersatz von 7 % zahlt, während man für Babynahrung, Autositze oder Kinderschuhe den erhöhten Mehrwertsteuersatz von 19 % zu zahlen hat. Das geht unserer Ansicht nach nicht.



In der Tat ist das mit diesen drei Prozent richtig. Soweit ich informiert bin, gibt es in Deutschland nur zwei Mehrwertsteuersätze. Da müsste dann in der Tat eine Sieben stehen.

Wir sind der Meinung, dass mit der Senkung des Mehrwertsteuersatzes für Kinder- und Babywaren ein Zeichen gesetzt werden muss. Das bedeutet ein klares Ja zur gesellschaftlichen Verantwortung für Kinder. Wir denken auch, dass dies ein Beitrag für eine familienfreundliche Politik sein kann, der ein Leben mit Kindern unterstützt. Und wir erhoffen uns nicht zuletzt dadurch auch, die Kinderarmut zu reduzieren und Familien zu unterstützen.

Tagungsleitung

Wir haben eine weitere Wortmeldung von Isolde Ries von der NGG.

Isolde Riese – NGG

Liebe Kolleginnen, ich halte die Intention dieses Antrages für richtig, dass man sagt, es kann nicht sein, dass es sogar auch für Porno-Zeitschriften 7 % sind und bei Kinderartikeln nicht. Dieser Antrag ist also gut gemeint, aber nicht gut gemacht. Deshalb bin ich schon der Meinung, er sollte an den Bundesfrauenausschuss gehen. Es gibt so viele Verwerfungen im Mehrwertsteuersystem, da haben so viele Lobbygruppen mitgewirkt, das Letzte war die Mövenpicksteuer, wo die Hoteliers entlastet wurden.

Ich denke, dass wir eine generelle Überarbeitung des Mehrwertsteuersatzes überhaupt brauchen. Wo brauchen wir einen halben Mehrwertsteuersatz und wo einen vollen? Das sollte formuliert werden und als neuer Antrag eingebracht werden, statt diesen Urwald weiter noch undeutlicher zu machen. Zum Beispiel fürs Liftfahren in Bayern zahlt man nur 7 %, weil die CSU da mal stark war im Bundesrat. Es gibt unglaubliche Verwerfungen. Das kann man nicht regeln, indem man noch und noch dazu regelt, sondern sagt: Hier gibt es Ungerechtigkeiten und wir müssen das ganze System auf den Prüfstand stellen.

Tagungsleitung

Vielen Dank. Es liegen keine weiteren Wortmeldungen vor. Wir schreiten zur Abstimmung.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Überweisung an den Bundesfrauenausschuss, folgen möchte, den bitte ich ums Kartenzeichen. Danke. Gegenprobe? Fünf Gegenstimmen. Enthaltungen? Drei Enthaltungen.

Wir sind mit dem Block D durch. Vielen Dank Roswitha.

Ich rufe den Antragsblock E auf – Gesellschaftspolitik. Für die Antragsberatungskommission spricht Wilma Wäntig von der GdP. Ich rufe Antrag E001 auf: „Leitbild des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung in allen Politikfeldern umsetzen“. Antragsteller ist der ver.di-Bundesfrauenrat.

Antragsberatungskommission – Wilma Wäntig

Die Antragsberatungskommission empfiehlt die Annahme des Antrags in geänderter Fassung, und zwar unter Streichung der Zeilen 7 und 8, da sie unter eine Begründung fallen und nicht zum Antragsatz gehören.

Tagungsleitung

Möchte die Antragstellerin etwas sagen. Das ist nicht der Fall. Weitere Wortmeldungen liegen nicht vor. Wir kommen zur Abstimmung.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Annahme mit Änderungen, folgt, den bitte ich ums Kartenzeichen. Vielen Dank. Gegenprobe? Eine Gegenstimme. Enthaltung? Keine Enthaltung. Vielen Dank.

Antrag E002: „Bekämpfung von häuslicher Gewalt“. Antragsteller ist der GdP-Vorstand der Frauengruppe.

Antragsberatungskommission

Hier empfiehlt die Antragsberatungskommission den Antragstext auf den tatsächlichen Antrag zu reduzieren. Das bedeutet, dass die Zeilen 1 bis 16 zur Begründung zu zählen sind und der Antragstext präzisiert wird, „indem Politik und Verantwortliche aufgefordert sind, weiterhin häusliche Gewalt zu bekämpfen und die nötigen Mittel dafür bereitzustellen“.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Weitere Wortmeldungen liegen nicht vor. Wir schreiten zur Abstimmung.

Wer dem Votum der Antragskommission, Annahme mit Änderungen, folgt, den bitte ich ums Kartenzeichen. Vielen Dank. Gegenprobe? Enthaltungen? Damit einstimmig angenommen.

Wir kommen zu Antrag E003: „Verbot sexistischer und diskriminierender Werbung auf öffentlichem Grund“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern.

Antragsberatungskommission

Die Antragsberatungskommission empfiehlt die Annahme in geänderter Fassung, einmal unter der Ergänzung, dass es nicht nur um das Verbot von sexistischer und diskriminierender Werbung geht, sondern dass auch die Verletzung der Würde des Menschen verhindert wird. Darüber hinaus soll der Antragstext geändert werden unter Streichung der Formulierung „im öffentlichen Raum. Jede Kommunalvertretung soll beschließen: Es ist untersagt, sexistische und diskriminierende oder die Würde des Menschen verletzende Werbung bei der Plakatierung zu verwenden“, weil das in der vorhergehenden Textformulierung im Prinzip schon aufgeht.



Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Es liegen keine Wortmeldungen vor. Wir schreiten zur Abstimmung.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Annahme mit Änderungen, folgen möchte, hebe bitte die Karte. Vielen Dank. Wer ist dagegen? Enthaltungen? Einstimmig angenommen.

Ich rufe den Antrag E004 auf: „Vielfalt zeigen. Geschlechterstereotypen und Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung in Schulbüchern abbauen“. Antragsteller ist die GEW. Dazu gibt es eine geänderte Empfehlung der Antragsberatungskommission. Jetzt zählt nicht mehr der lila, sondern der weiße Zettel.

Antragsberatungskommission

Hier empfiehlt die Antragsberatungskommission die Annahme in geänderter Fassung. Wir haben versucht, den Antragstext etwas zu erweitern, nämlich nicht nur auf Schulbücher, sondern auf Bildungseinrichtungen. Deshalb auch in der Überschrift die Streichung „Schulbücher“ und die Setzung des Wortes „Bildungseinrichtungen“.

Zeile 1: Es soll sich nicht die Bundesfrauenkonferenz für diese Sache einsetzen, weil es alle angeht, deshalb der DGB. Zeile 6-7 soll ergänzt werden durch „Publikationen“. Zeile 9-12 Mitte soll zum einen Teil gestrichen und um die Formulierung ergänzt werden: „Der DGB setzt sich für die Stärkung der Genderkompetenzen in Bildungseinrichtungen ein, um das Wissen über die Bedeutung von Geschlechterkonstruktionen und welche Vor- und Nachteile diese für die Entwicklung von Jungen und Mädchen haben, zu erweitern“. Dafür soll dann ab Zeile 12 Mitte bis Zeile 25 der Text gestrichen werden, weil es Begründungstext ist.

Es folgen noch redaktionelle Änderungen. Da wir im Eingangstext die Bundesfrauenkonferenz gestrichen haben und den DGB vorschlagen, müsste natürlich in den Zeilen 27, 23, 64 und 66 auch die Bundesfrauenkonferenz gestrichen und der DGB dafür eingesetzt werden.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Es gibt eine Wortmeldung.

Wiebke Koerlin – ver.di

Ich bin in ver.di die Vertreterin des Fachbereichs Bildung, Wissenschaft, Forschung. Mir gefällt der Antrag sehr gut. Ich finde auch die Änderungsvorschläge gut – mit einer Ausnahme. Das ist der Titel. „Geschlechtsstereotypen und Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung in Bildungseinrichtungen abbauen“ ist nicht das, was gemeint ist. Sondern gemeint sind, glaube ich, Bildungsmedien. Ihr wollt, dass es über Schulbücher hinausgeht, aber ihr meint nicht die Einrichtungen. Es ergibt sonst den Blick, als hätten wir eine besondere Diskriminierung in unseren Bildungseinrichtungen – Schulen, Hochschulen und, und, und.

Mein Petitum wäre, dass die Antragsberatungskommission erstens noch diese eine Änderung macht oder den Vorschlägen insofern zu folgen, dass man die erste nicht macht. Die Formulierung „in Bildungsmedien“ wäre besser. Schulbücher durch Bildungseinrichtungen ersetzen, geht aus meiner Sicht nicht. Danke.

Tagungsleitung

Die Antragstellerin möchte etwas dazu sagen.

Delegierte – GEW

Wir haben uns damit einverstanden erklärt, dass da Bildungseinrichtungen steht, weil es tatsächlich so ist, dass es in Bildungseinrichtungen vehemente Probleme damit gibt. Zum Beispiel das Wort „schwul“ ist ja das Schimpfwort Nummer Eins an den Schulen. Von daher finden wir das völlig gerechtfertigt.

Tagungsleitung

Gibt es weitere Wortmeldungen? Dann schreiten wir zur Abstimmung.

Wer dem Votum der Antragsberatungskommission, Annahme mit Änderungen, zustimmt, hebe bitte die Stimmkarte. Dankeschön. Gegenprobe? Zwei Gegenstimmen. Enthaltungen? Sieben Enthaltungen. Damit ist der Antrag in der geänderten Fassung angenommen.

Ich rufe den Antrag E005 auf: „Schaffung eines Frauenministeriums, auf Bundesebene und allen Landesebenen einzusetzen“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt.

Antragsberatungskommission

Hier empfiehlt die Antragsberatungskommission die Überweisung an den DGB-Bundesfrauenausschuss. Es ist davon auszugehen, dass wir nicht in den Ländern wirken können. Die Wirkungsbreite, um es als Antrag anzunehmen, ist nicht gegeben.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Weitere Wortmeldungen liegen nicht vor. Wir kommen zur Abstimmung.

Wer dem Votum der Antragsberatungskommission, Überweisung an den Bundesfrauenausschuss, zustimmt, erhebe bitte die Karte. Vielen Dank. Gegenprobe? Elf Gegenstimmen. Enthaltungen? Fünf Enthaltungen. Damit ist der Antrag in der Fassung der Antragsberatungskommission angenommen. Danke. Ich rufe den Antrag E006 auf: „Grundgesetz. Für Aufnahme eines umfassenden Streikrechts einsetzen“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern.

Antragsberatungskommission

Die Antragsberatungskommission empfiehlt die Ablehnung dieses Antrages. Zu diesem Thema liegt schon ein Kongressbeschluss aus 2010 vor, der weiterhin Gültigkeit hat. In diesem Beschluss aus 2010



wurde beschlossen, dass der DGB und die Gewerkschaften sich gegen alle Einschränkungen des gewerkschaftlichen Streikrechts auf europäischer und nationaler Ebene wenden. In Ergänzungsanträgen wurde dort auch das politische Streikrecht mit aufgenommen. Da es dazu eine Beschlusslage im DGB gibt, wird Ablehnung empfohlen.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort?

Gisberta Pirner – ver.di

Ich bin eine der Antragstellerinnen vom Bezirksausschuss Bayern. Ich möchte euch bitten, der Empfehlung der Antragsberatungskommission nicht zu folgen. Denn ich denke, allein auf die Beschlusslage abzustellen, ist zu wenig. Wir sind der Auffassung, dass eine Verankerung im Grundgesetz hinreichender ist und viel verbindlicher und weil wir dieses auch beschlossen haben.

Kerstin Weiß – ver.di

Ich bitte die Kolleginnen, der Empfehlung der Antragsberatungskommission nicht zu folgen und diesen Antrag in der ursprünglichen Fassung anzunehmen. Ich verweise auf die Begründung, dass eben sehr viele Errungenschaften, die tarifpolitisch ausgehandelt werden, über Sozial- und Wirtschaftspolitik inzwischen mit einem Streich zunichte gemacht werden. Viel wichtiger ist auch noch der Hinweis, dass die internationale Arbeitsorganisation, dass der Europarat, dass die europäische Sozialcharta sagen: Hier fehlt ein wichtiger Baustein in den Gesetzen in Deutschland.

Insofern ist es ein wichtiger Bestandteil, dass wir hier eine Ergänzung im Grundgesetz bekommen. Wer, wenn nicht die Gewerkschaft, soll dafür eintreten? Ich bitte also darum, die Empfehlung der Antragsberatungskommission abzulehnen, ihr nicht zu folgen und die ursprüngliche Fassung von E006 anzunehmen.

Katharina Faßnacht – NGG

Liebe Kolleginnen, ich möchte euch auch bitten, der Antragsberatungskommission nicht zu folgen und den Antrag in der Ursprungsform anzunehmen. Wir haben die Beschlusslage bei NGG und, soweit ich weiß, auch bei ver.di im politischen Streik. Wir möchten die gesellschaftspolitischen Themen, wie Kerstin ausgeführt hat, dass viele Errungenschaften durch Beschlüsse und Gesetzgebungen wieder ausgehebelt werden, die gesellschaftspolitisch und nicht tarifpolitisch bezogen sind, auch in die Firmen tragen können. Nur wenn es den Arbeitgebern dort auch weh tut, können wir uns weiter durchsetzen. Danke.

Ilke Glockentöger – GEW

Ich habe eine Frage an die Antragskommission: Wenn es schon die Beschlusslage gibt, dann müsste eure Empfehlung lauten: erledigt durch Beschlusslage. Eure Empfehlung lautet Ablehnung. Das verstehe ich nicht und möchte ich gern begründet haben.

Tagungsleitung

Es gibt bisher keine weiteren Wortmeldungen. Ich bitte die Antragsberatungskommission, etwas dazu zu sagen.

Antragsberatungskommission

Die Antragsberatungskommission bedankt sich für den Hinweis. Wir haben zwischenzeitlich recherchiert und haben die Ergebnisse der Recherche jetzt vorgetragen. Wir haben uns inzwischen dazu entschlossen, nicht Ablehnung vorzuschlagen, sondern „erledigt durch Beschlusslage“.

Tagungsleitung

Vielen Dank. Es gibt noch eine Wortmeldung.

Birgit Pitsch – NGG

Ich finde es schön, dass ihr die Empfehlung geändert habt, ich kann damit trotzdem noch nicht ganz zufrieden sein. So, wie ihr das vorgetragen habt, ist es nicht identisch mit dem Antragstext. Der Antrag will, dass der politische Streik ins Grundgesetz aufgenommen wird. Deswegen frage ich nochmal nach: Gibt es eine Beschlusslage im DGB, dass der politische Streik ins Grundgesetz aufgenommen werden soll – ja oder nein? Wenn dem so ist, ist eure neue Empfehlung richtig. Wenn nicht, kann ich auch dieser Empfehlung nicht zustimmen.

Antragsberatungskommission

Ich kann vortragen, dass es nur das gibt, was ich im Prinzip auch vorgetragen habe.

„Der DGB und die Gewerkschaften wenden sich gegen alle Einschränkungen des gewerkschaftlichen Streikrechts auf europäischer und nationaler Ebene. Nach Abwägung aller Argumente haben die Delegierten des DGB-Bundeskongresses einstimmig die Lösung nach dem Abänderungsvertrag für den Themenbereich Streik beschlossen und die Anträge zum politischen Streik integriert.“

Das ist die Beschlusslage aus 2010.

Ilke Glockentöger – GEW

Danke, dass du es gerade nochmal vorgelesen hast. Es geht um gewerkschaftlichen Streik. Das sind Streiks in Tarifverhandlungen. Hier liegt ein Antrag zum politischen Streik vor.

Antragsberatungskommission

Nein, ich habe gesagt, politischer Streik ist integriert. In 2010 sind Änderungsanträge gekommen. Diese betrafen den politischen Streik. Der politische Streik wurde in diesen Antrag integriert.

Susanne Stumpfenhusen – ver.di

Liebe Kolleginnen, ich habe wohl Sympathie für dieses Ansinnen. Ich finde nur, es ist ein bisschen seltsam, wenn wir jetzt zum Gesetzgeber gehen und sagen, erlaubt uns doch bitte zu streiken. Ich habe das



in der Vorbesprechung schon gesagt. Es sagen viele, ja, ein bisschen französische Verhältnisse könnten uns ja auch nicht schaden. Aber in Frankreich gehen die Kolleginnen und Kollegen auf die Straße ohne Streikgeld und sehr viel länger als bei uns, wo wir häufig Riesenanstrengungen machen müssen, um zu einem Arbeitskampf zu kommen. Von daher kenne ich diese Diskussion. Ich würde es mir auch wünschen und ich halte uns auch für in der Lage, jeden politischen Streik, für den es keinen gekündigten Tarifvertrag gibt, in einen gewerkschaftlichen Streik umzuwandeln. Das hat die IG Metall bereits mehrfach getan. Das hat auch ver.di getan.

Ich finde, wir brauchen nicht von der Regierung eine Bahnsteigkarte. Ich käme mir ein bisschen blöde vor, wenn Michael Sommer oder sein Nachfolger zu Frau Merkel gehen und sagen soll: Bitte, wir hätten gern das politische Streikrecht im Grundgesetz. Ich finde, das müssen wir Gewerkschaften aus eigener Kraft und anders hinkriegen. Ein politischer Streik ist gut. Das sehe ich auch, da würde ich auch sofort mitmachen, aber wir müssen dann unsere Leute mobilisieren, das zu tun. Und da möchte ich nicht Bitte-Bitte machen bei einer konservativen Landesregierung zum Beispiel.

Tagungsleitung

Vielen Dank. Die Antragstellerin hat das Wort.

Gisberta Pirner – ver.di

Ich will der Vorrednerin nicht ganz unrecht geben. Es ist alles richtig, was sie sagt. Aber wenn wir doch die Möglichkeit haben, das im Grundgesetz zu verankern, warum sollen wir die Chance nicht einfach nutzen. Das eine ist, Recht zu haben, das andere es zu nutzen. Das sind auch nochmal zweierlei Sachen. Eventuell könnten wir uns auch vorstellen, dass man den Antrag als Material an den DGB-Bundesfrauenausschuss weiterleitet. Das heißt: Änderung.

Tagungsleitung

Das heißt, die Empfehlung der Antragsberatungskommission sollte nochmal geändert werden? Müsst ihr euch da beraten? Die Antragsberatungskommission bleibt bei ihrer Empfehlung: erledigt durch Beschlusslage.

Antragsberatungskommission

Ich möchte es begründen. Wir haben versucht, auch diesen Vorschlag heute noch mal zu diskutieren. Wir sind einhellig zu der Auffassung gekommen, dass der Bundesfrauenausschuss nicht der richtige Adressat wäre.

Tagungsleitung

Gibt es noch Wortmeldungen? Das ist nicht der Fall. Wir kommen zur Abstimmung über die geänderte Empfehlung der Antragsberatungskommission: erledigt durch Beschlusslage.

Wer dieser Empfehlung folgt, hebe bitte die Stimmkarte. Dankeschön. Gegenprobe? 15 Gegenstimmen. Enthaltungen? 8 Enthaltungen. Damit ist die Empfehlung angenommen.

Ich rufe den Antrag E007 auf: „DGB-Satzung. Forderung nach einem umfassenden Streikrecht aufnehmen“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern.

Antragsberatungskommission

Den Hinweis von der Kollegin aufnehmend, haben wir uns nochmals kurzfristig beraten. In Abänderung der Unterlagen, die euch vorliegen, empfiehlt die Antragsberatungskommission: erledigt durch Beschlusslage. Die Beschlusslage habe ich beim Antrag E006 vorgetragen.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Weitere Wortmeldungen liegen nicht vor. Wir kommen zur Abstimmung.

Wer der geänderten Empfehlung der Antragsberatungskommission, erledigt durch Beschlusslage, folgen kann, die hebe bitte die Stimmkarte. Gegenprobe? 15 Gegenstimmen. Enthaltungen? 8 Anhaltungen. Damit ist auch diese Empfehlung angenommen. Vielen Dank.

Damit ist Block E beendet. Vielen Dank Wilma. Ich rufe das Sachgebiet F auf – Organisationspolitik. Für die Antragsberatungskommission spricht Michelle Hardege von ver.di.

Antrag F001: „Eigenständige Finanzausstattung, Budgetierung der frauenpolitischen DGB-Arbeit in der dritten Ebene“. Antragsteller ist der DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen.

Antragsberatungskommission, Michelle Hardege

Liebe Kolleginnen, ich darf euch herzlich begrüßen. Zum Antrag F001 empfiehlt die Antragsberatungskommission Annahme in geänderter Fassung. Wir haben einmal die Überschrift in „eigenständige Finanzausstattung, Budgetierung der frauenpolitischen DGB-Arbeit auf der Ebene der Kreis- und Stadtverbände“ geändert, um den Begriff „dritte Ebene“ rauszunehmen.

Dann haben wir in Zeilen 1-3 „DGB-Bundesfrauenkonferenz“ – „NRW“ – „fordert die Einführung eines eigenständigen Budgets für politische Frauenarbeit auch auf der Ebene der Kreis- und Stadtverbände des DGB“. Die Zeilen 5-7, 11 und 12 werden gestrichen. Wir bitten unserer Empfehlung zu folgen.

Tagungsleitung

Vielen Dank. Möchte die Antragstellerin dazu sprechen? Das ist nicht der Fall. Weitere Wortmeldungen liegen nicht vor. Wir kommen zur Abstimmung.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Annahme in geänderter Fassung, folgen kann, hebe bitte die Stimmkarte. Vielen Dank. Gegenprobe? Zwei Gegenstimmen. Enthaltungen? Eine Enthaltung. Vielen Dank.



Ich rufe den Antrag F002 auf: „Gendergerechte Sprache in allen DGB-Publikationen“. Antragsteller ist der ver.di-Bundesfrauenrat.

Antragsberatungskommission

Hier hatte die Antragsberatungskommission nur wenig zu verändern. Wir haben die Zeilen 9-15 als Begründung gesehen und bitten daher um Annahme in dieser geänderten Fassung.

Tagungsleitung

Vielen Dank. Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Es gibt eine Wortmeldung.

Ilke Glockentöger – GEW

Ich bitte der Empfehlung der Antragsberatungskommission nicht zu folgen. Es liegen insgesamt drei Anträge vor – F002, F003 und F004, die sich mit gendergerechter Sprache innerhalb der Gewerkschaften befassen. Ich spreche dafür, dass der Antrag F004 angenommen wird, weil der erstmal weitergeht, weil er mehrere Sachen benennt, wo gendergerechte Sprache innerhalb der Gewerkschaften verwendet werden soll, und nicht nur bei Neuauflagen von Publikationen, wie in F002.

Außerdem enthält er auch – das mag einem redundant und überflüssig erscheinen – Möglichkeiten, wie man gendergerecht formuliert. Ich wünsche mir in den Gewerkschaften bei schriftlichen und auch mündlichen Äußerungen, dass darüber nachgedacht und auch diskutiert wird, wie man Dinge benennt. Deshalb halte ich es für ganz wichtig, dass man Vorschläge für gendergerechte Sprache macht. Es ist ein Unterschied, ob man „Studierende“ sagt, „StudentInnen“, „Studenten und Studentinnen“. Deshalb bitte ich, dass darüber gesprochen wird. Das ist aber nur möglich, wenn wir F004 abstimmen und F002 und F003 ablehnen.

Tagungsleitung

Vielen Dank. Das klingt danach, als müssten wir auch die Anträge F003 und F004 mit aufrufen. Aber erst hat sich noch Nina Blasse gemeldet von der GEW.

Nina Blasse – GEW

Ich möchte mich meiner Vorrednerin anschließen. Denn auch ich sehe, dass F004 der weitergehende Antrag von diesen drei, in die gleiche Kerbe schlagenden Anträgen ist. Anders als Ilke das gerade gesagt hat, würde ich nicht Ablehnung von F002 und F003 empfehlen, sondern als Material zu F004. Inhaltlich geht es wirklich darum: Es geht nicht nur, wie in F002 besprochen, um eine gendergerechte Sprache in Publikationen, sondern auch um eine gendergerechte Sprache in mündlichen Beiträgen. Wenn Herr Sommer spricht, möchte ich, dass er „Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter“ sagt.

Gleichzeitig geht es auch um die bildliche Darstellung im DGB.

Antragsberatungskommission

Wir haben die Anträge auf ihre zum Teil identischen Aussagen hin geprüft und auch, welche aus unserer Sicht weiterführend sind. Wir haben den F003 aus diesem Grund zur Annahme als Material zu F002

empfohlen. Wir haben gesehen, dass in F004 und F003 viele Übereinstimmungen sind. Aus unserer Sicht ist der F003 detaillierter, aber als weitergehenden Antrag sehen wir F002 aufgrund der digitalen Materialien.

Das Mündliche findet sich in F003 wieder – „in all seinen Veröffentlichungen“. Da würde ich Bilder mit einschließen.

Tagungsleitung

Im Moment sind wir noch bei F002, Empfehlung der Antragsberatungskommission. Bleibt ihr bei der Empfehlung?

Antragsberatungskommission

Ja, wir bleiben bei der Empfehlung.

Tagungsleitung

Zu diesem Punkt liegt eine Wortmeldung vor.

Sahra Damus – GEW

Diese ganz kurze Diskussion hat gezeigt, dass es in dem Fall offensichtlich nicht ausreichend ist, diesen etwas abstrakteren, kürzeren Antrag zu nehmen, sondern es offensichtlich notwendig ist, noch weiter dafür zu sensibilisieren und genau darauf hinzuweisen, in welchen Publikationen – ob mündlich oder Bildmaterial – es wichtig ist und welche Formen es gibt. Insofern besteht die Tugend in diesem Fall nicht darin, den möglichst kurzen, abstrakten Antrag zu nehmen, sondern den expliziten Antrag, der dafür sensibilisiert, worum es hier wirklich geht.

Antragsberatungskommission

Die Antragsberatungskommission möchte nochmal darauf aufmerksam machen, dass es schon eine Gestaltungsrichtlinie des DGB gibt, die genau das, was im Antrag F004 aufgezählt wird, schon enthält. Wir müssen nicht nochmal etwas beschließen, was schon da ist. Wir müssen nur dafür sorgen, dass es umgesetzt wird.

Tagungsleitung

Als nächstes steht auf der Redeliste Roswitha Süßelbeck von der IG BCE.

Roswitha Süßelbeck – IG BCE

Ich möchte mich den Vorvorednerinnen anschließen, Antrag F004 als den weitestgehenden zu betrachten. Mir ist aber nochmal wichtig, dass das Verfahren jetzt geklärt wird, wie wir mit diesen F002 und den folgenden umgehen – nicht, dass wir am Ende gar nichts haben.

Tagungsleitung

Als nächstes spricht Gabi Frenzer-Wolf von ver.di Baden-Württemberg.



Gabriele Frenzer-Wolf – ver.di

Ich schließe mich meiner Vorrednerin an. Ich würde auch gerne das Verfahren geklärt haben. Auch ich würde gerne dem weitestgehenden Antrag, und das ist aus meiner Sicht F004, zustimmen, habe aber jetzt das Problem, dass der F002 aufgerufen ist. Wenn ich die Empfehlung der Antragsberatungskommission ablehne, ist mir nicht klar, wie wir zu dem F004 kommen können.

Einwurf Tagungsleitung

F004 haben wir ja schon mit aufgerufen.

Ich würde mir wünschen, dass der Antrag F002, den die Antragsberatungskommission zur Annahme empfohlen hatte, Material sein kann. Ich würde mir auch wünschen, dass F003 Material sein kann. Aber eine solche Empfehlung der Antragsberatungskommission gibt es nicht. Deswegen bitte ich die Antragsberatungskommission sehr herzlich, nochmal drüber nachzudenken.

Wiebke Koerlin – ver.di

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bei manchen Sachen spürt man das eigene Alter sehr schmerzhaft. Als ich noch versucht habe, Frauenforschung an der Universität vorwärts zu treiben, gab es die Sprachwissenschaftlerin. Die hat einmal nachgewiesen, dass echte geschlechtsgerechte Sprache auch nicht mehr den Bäcker und die Bäckerin kennt, sondern nur noch das Back. Das ist eigentlich ein ganz vernünftiger Ansatz.

Wenn man dann mal in die Tiefe geht, habe ich beim Antrag F004 eine Menge Sachen, zu denen ich nicht stehen kann. Erstens ist mein Eindruck, dass im DGB eine Menge passiert ist. Ich weiß noch, dass Karin Mohr und ich beim letzten DGB-Kongress relativ schnell durchgesetzt haben, dass es nicht mehr Redner- und Rednerinnenliste gibt, sondern die Redeliste. Es ist eine Menge passiert.

Ich glaube, vorsätzlich kommen keine diskriminierenden Darstellungen mehr im DGB vor. Für mich hat das eine Grenze mit der von euch als weitergehenden Antrag beschriebener „bildliche Darstellungen, wie Fotos, Karikaturen und Pressemitteilungen“. Ich habe zwar vorhin zu Fotos was gesagt, aber Fotos sind ein Ausdruck von Kunst und Karikaturen sind ein Ausdruck von Kunst. Kolleginnen, ich kann das nicht so reglementieren, wie ich das hier verstehe, und sagen: Ich will das alles irgendwie verhindern und nicht mehr zum Ausdruck kommen lassen. Ich plädiere sehr stark dafür, die für mich durchdachte Empfehlung der Antragsberatungskommission anzunehmen. Der andere Antrag ist eine gute Anlage. Wir sollten mal wieder drüber diskutieren, ihn aber bitte nicht so annehmen.

Ilke Glockentöger – GEW

Ich habe einen Verfahrensvorschlag und würde kurz abwarten, bis die Antragsberatungskommission nachgedacht hat.

Antragsberatungskommission

Wir würden den F002 als Annahme in geänderter Fassung empfehlen – wie gesagt, Zeilen 9-15 Begründung – und die Anträge F003 und F004 als Material und bei F004 mit dem Hinweis, dass es da schon eine Beschlusslage im DGB dazu gibt. Wir würden uns freuen, wenn ihr dieser Empfehlung folgen könnt.

Karin Schönewolf – ver.di

Ich habe den Antrag F002 geschrieben und mein Vorschlag wäre, dass wir den F004 nehmen, der ist weitergehender, und die beiden anderen Anträge als Material dazu.

Elke Gärtner – GEW

Ich möchte nochmal eine Begründung für den Unterstrich machen. Ich möchte gerne weg von den Frauen und Männern. Es gibt in der Zwischenzeit ein drittes, viertes oder fünftes Geschlecht. Wir müssen weg davon. Das können wir nur, wenn wir das auch in der Sprache deutlich machen. Deswegen brauchen wir den F004.

Anne Huschens – GEW

Ich möchte mich auch den Vorrednerinnen anschließen, die eher für F004 sind. Ich möchte nicht gegen F002 oder F003 abstimmen müssen. Ich fände es gut, wenn wir alle drei als Paket verabschieden und es dann eine Überarbeitung gibt.

Es ist aber nicht zu vernachlässigen, wir wissen es aus der Psychologie, es gibt den Effekt des Primings. Der wird hergestellt, wenn man immer wieder binäre Formulierungen „Männer-Frauen“ nimmt. Oder auch die Fotos, die zum Teil verwendet werden, wie gestern das Foto mit der Familienernährerin, die so da steht wie Frauen in der Werbung da stehen, nämlich völlig krumm, das sind grundsätzliche Vorbestimmungen. Wenn da der DGB in der Wahrnehmung geschärft ist, dann ist das ein guter Effekt. Ich glaube nicht, dass das schon jetzt Beschlusslage ist.

Antragsberatungskommission

Wenn wir den F004 beschließen würden, müssten wir uns den nochmal im Text angucken. Da steht jetzt: „Der Bezirksfrauenausschuss des DGB Bezirk Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt fordert den DGB und seine Untergliederungen auf...“. Ich glaube, so können wir den als DGB-Bundesfrauenkonferenz nicht nehmen. Wenn, dann fordert natürlich nicht der Bezirksfrauenausschuss auf der Ebene Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt auf, sondern wir als DGB-Bezirksfrauenkonferenz. Falsch?

Tagungsleitung

Es gibt einen Geschäftsordnungsantrag auf Abstimmung Evelyne Gottselig – IG Metall.

Evelyne Gottselig – IG Metall

Ich glaube, die Argumente sind in Summe ausgetauscht. Wir drehen uns im Moment im Kreis. Deswegen würde ich einfach bitten abzustimmen. Damit kann ja jeder seine Position entsprechend vertreten. Wenn ich den 004er will, dann muss ich halt alles andere ablehnen. Dann habe ich ihn auch.



Tagungsleitung

Gibt es dazu eine Gegenrede? Formal? Dankeschön. Wer folgt dem Geschäftsordnungsantrag auf Ende der Debatte? Das würden wir gerne auszählen. Vielen Dank. Wer ist gegen das Ende der Debatte? Enthaltungen? Vielen Dank. Der Antrag auf Ende der Debatte ist nicht durchgekommen. Das heißt, als Nächste spricht Ilke Glockentöger von der GEW.

Ilke Glockentöger – GEW

Vielen Dank an die Kollegin, die den Antrag F002 gestellt hat und jetzt schon hier im Plenum gesagt hat, dass sie sich freuen würde, wenn das Material zu F004 werden würde. Deshalb wünsche ich mir, dass wir bald als Gremium gemeinsam über F004 abstimmen können.

Tagungsleitung

Es gibt zu F002 eine Wortmeldung, die wir nicht unterschlagen möchten.

Erika Kraus-Schöne – GdP

Liebe Kolleginnen, die Antragsberatungskommission hat eindeutig gesagt, dass F004 bereits schon einmal gestellt, angenommen worden und gültige Beschlusslage ist. Damit wäre der erledigt. F002 ist ein weitergehender Antrag durch seine Allgemeinheit, wo der F004 praktisch drin aufgeht. Nicht dass wir nachher, wenn wir über den F004 abstimmen und er ist bereits eigentlich erledigt, weil schon mal so ein Antrag gestellt worden ist, gar nichts mehr haben, liebe Kolleginnen. Medien sind im F002 mit drin.

Heike Rippert – ver.di

Ich möchte noch was dazu sagen, weil, das ist vielleicht auch bei der Antragsberatungskommission ein bisschen untergegangen.

F002 hat einen Haken. Er fordert nur den DGB auf, dieses zu tun. Die beiden anderen Anträge fordern auch die Untergliederungen auf. Deshalb bin ich auf jeden Fall dafür, dass wir den F002 als Material nehmen. Wenn wir das so beschließen, sind die Untergliederungen nicht eingeschlossen. Bei den anderen zweien sind die Untergliederungen benannt. Es steht im Antrag, „der DGB wird aufgefordert“ und nicht die Untergliederungen. Lest das bitte nochmal.

Tagungsleitung

Letzte Wortmeldung zu F002 ist Ilke Glockentöger von der GEW.

Ilke Glockentöger – GEW

Es liegen noch so viele Redekarten vorne. Ich wundere mich, dass ich jetzt schon wieder dran bin, aber ich sag nochmal kurz was. Ich wundere mich über die Antragskommission zum zweiten Mal heute. Weil, wenn es Beschlusslage ist, verstehe ich nicht, wie ihr dazu kommt, Ablehnung da draufzuschreiben.

Antragsberatungskommission

Wir haben eine lange Debatte und ich weiß, dass die auch nicht unterbrochen werden sollte laut Abstimmung, aber zwischenzeitlich hat sich die Antragsberatungskommission nochmal verständigt und eine Änderung ihrer Beschlussempfehlung beschlossen.

Die Empfehlung der Antragsberatungskommission wäre: Annahme des F004 in der Kombination, dass die Anträge F002 und F003 als Material zum Antrag dazu kommen.

Tagungsleitung

Ich rufe den Antrag F004 auf und bitte die Antragsberatungskommission, noch einmal zu erläutern.
Antragsberatungskommission

Es bestand die Debatte darüber, dass F004 schon Beschlusslage ist. Es ist aber keine.

Tagungsleitung

Die Antragstellerin möchte zu F004 etwas sagen.

Naciye Celebi-Bektas – DGB-Bezirk Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt

Ich würde der Antragsberatungskommission folgen wollen nach dem Hin und Her mit redaktioneller Änderung am Anfang. Ansonsten würde ich dafür plädieren so abzustimmen, wie jetzt ganz zum Schluss gekommen ist.

Tagungsleitung

Können wir davon ausgehen, dass die noch ausstehenden Wortmeldungen, teilweise wollten die Kolleginnen zu F003 und F004 sprechen, aufgrund der neuen Lage sind? Nina Blasse wollte auch zu F003 und F004 etwas sagen. Monika Zimmermann, F003, besteht noch Bedarf? Nein. Anne Huschen möchte auch nichts mehr sagen. Dann können wir den Block abschließen.

Antragsberatungskommission

Ich möchte nochmal die redaktionelle Änderung sagen: „Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen: Der DGB hat in allen schriftlichen und mündlichen Äußerungen sowie bei bildlichen Darstellungen, zum Beispiel Fotos, Karikaturen, Pressemitteilungen, Plakaten, Broschüren, Webseiten, geschlechtergerecht zu formulieren und zu gestalten.“

Tagungsleitung

Vielen Dank. Möchte die Antragstellerin dazu nochmal was sagen? Das ist nicht der Fall. Es gibt keine weiteren Wortmeldungen. Wir kommen zur Abstimmung.

Wer stimmt dem Antrag F004 mit der gerade vorgelesenen Änderung der Antragsberatungskommission zu, der erhebe bitte die Karte. Vielen Dank. Gegenprobe? Neun Gegenstimmen. Enthaltungen? 15 Enthaltungen. Vielen Dank. Damit ist F004 mit der vorliegenden Änderung angenommen.



Die Antragsberatungskommission hat gesagt, F002 und F003 sind Material. Ich rufe also wieder F002 auf in der geänderten Fassung.

Möchte die Antragstellerin noch etwas sagen? Das ist nicht der Fall. Wortmeldungen liegen nicht vor. Wir stimmen über die geänderte Empfehlung der Antragsberatungskommission, Material zu F004, ab. Wer dem zustimmen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. Vielen Dank. Gegenprobe? Sieben Gegenstimmen. Enthaltungen? Neun Enthaltungen. Vielen Dank.

Ich rufe Antrag F003 auf.

Antragsberatungskommission

Die Empfehlung lautet: Annahme als Material zu F004.

Tagungsleitung

Wünscht die Antragstellerin nochmal das Wort? Das ist nicht der Fall. Weitere Wortmeldungen liegen nicht vor. Wir kommen zur Abstimmung.

Wer der geänderten Empfehlung der Antragsberatungskommission, Annahme als Material zu F004, folgt, hebe bitte die Karte. Vielen Dank. Die Gegenprobe bitte. Sechs Gegenstimmen. Enthaltungen? Neun Enthaltungen. Vielen Dank.

Damit ist der Antragsblock F ebenfalls beendet. Es gibt den Initiativantrag 002: „Resolution für ein demokratisches und soziales Europa“. Antragsteller ist der IG-Metall-Frauenausschuss beim Vorstand.

Antragsberatungskommission

Die Antragsberatungskommission empfiehlt Annahme in geänderter Fassung. Wir haben gelernt, „Austeritätspolitik“ heißt „strenge Sparpolitik der Staaten“. Wir wollten aber nicht mit dem Zeigefinger auf irgendwelche Staaten zeigen und deshalb „in den Ländern Südeuropas“ streichen.

Tagungsleitung

Vielen Dank. Wünscht die Antragstellerin das Wort? Das ist nicht der Fall. Weitere Wortmeldungen liegen nicht vor. Wir kommen zur Abstimmung.

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission, Annahme in geänderter Fassung, folgt, hebe bitte die Karte. Vielen Dank. Gegenprobe? Keine Gegenstimmen. Enthaltungen? Bei drei Enthaltungen angenommen. Vielen Dank.

Damit ist die Antragsberatung beendet.

Ihr seid noch nicht entlassen. Wir haben ein weiteres Anliegen, die Charta der Gleichstellung. Das wird Kollegin Cornelia Leunig vorstellen.

Cornelia Leunig – IG BCE

Liebe Kolleginnen, liebe Gäste, liebe Kollegen, euch liegt die Charta der Gleichstellung vor. Ich bin gebeten worden, euch kurz vorzutragen, dass dies eine Initiative zu dieser Konferenz aus dem DGB-Bundesfrauenausschuss ist. Die Kolleginnen des DGB und der Einzelgewerkschaften haben die Charta der Gleichstellung kennengelernt, die auf dem Frauentag der IG BCE 2012 verabschiedet wurde. Diese Charta ist für uns Arbeitsgrundlage. Das haben wir heute auch vorgestellt.

Wir haben mit der Charta die Möglichkeit, in den Unternehmen bereits schon jetzt handeln zu können, gestärkt durch die Anträge, durch die Inhalte, die wir heute hier auch verabschiedet haben. Wir wollen diese Charta weitertragen. Wir wollen sie in die Einzelgewerkschaften tragen. Wir haben bereits die NGG und die IG BAU und Unternehmen gewinnen können, diese Charta durch die Handlungsfelder, die wir beschrieben haben, wirklich auf dem Weg der Gleichstellung von Männern und Frauen zu nutzen. Ich bitte euch, die Charta zu lesen, ich kann sie vortragen. Danach bitte ich das Präsidium, einfach ein Meinungsbild zu erstellen, so dass wir heute diesen Tag voller Auseinandersetzung, voller inhaltlicher Diskussionen mit der Charta tatsächlich abschließen.

Ich lese vor und ihr könnt euch schon Gedanken machen, wie und wo ihr mit dieser Charta am Montag in Unternehmen, in der Verwaltung vorstellig werden könnt, um sie vorzutragen.

„Wir, die Teilnehmerinnen der 18. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes sehen in der Gleichstellung von Frauen und Männern ein Grundrecht, das als Voraussetzung für Gerechtigkeit, Fairness und Toleranz in unserer Gesellschaft unerlässlich ist. Wir bekunden unseren Willen, unsere Kompetenzen zu nutzen und alle Möglichkeiten zur Schaffung von mehr Gleichstellung in unserem Verantwortungsbereich voll auszuschöpfen. Unser gemeinsames Ziel ist eine Gesellschaft, in der Frauen und Männer die gleichen Verwirklichungs- und Teilhabechancen haben. Dazu führen wir eine breite Diskussion auf allen Ebenen und mit allen Partnerinnen und Partnern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Verbänden. Wir setzen in unserem Verantwortungsbereich konkrete Maßnahmen um, die die Chancengleichheit fördern, und wir entwickeln notwendige Instrumente für unterschiedliche Handlungsfelder, wie zum Beispiel eine existenzsichernde Arbeit, lebensphasenorientierte Arbeitszeiten, gleiche berufliche Entwicklungschancen, gleiches Entgelt für Frauen und Männer, mehr Frauen in Führungspositionen, Netzwerke für Frauen. – Die Zeit ist reif für Gleichstellung. Wir setzen uns dafür ein.“

Ich danke euch.

Tagungsleitung

Vielen Dank. Es gibt bereits zwei Wortmeldungen. Zuerst spricht Anne Jenter von der GEW.

Anne Jenter – GEW

Liebe Kolleginnen, ich möchte euch nachdrücklich bitten, dass dies hier nicht mit einem Meinungsbild versehen wird. Ich denke, dass unser Leitantrag wesentlich weitergehender ist als das, was hier drin steht. Und den haben wir schon beschlossen. Vielleicht kann er an den Bundesfrauenausschuss des DGB



verwiesen werden und dort nochmal diskutiert werden. Weil, so eine Charta halte ich schon für wichtig, dass man sich auf zentrale Punkte verständigt. Aber ich denke, da muss man wirklich nochmal drüber diskutieren.

Ganz konkret: Schon am Anfang steht, „wir sehen das als Grundrecht“. Wir sehen das nicht als Grundrecht, sondern wir „haben“ das Grundrecht. Das müssen wir nicht so sehen, sondern wir haben es. Es geht auch nachher weiter und nicht darum, „die Chancengleichheit zu fördern“, sondern sich für die Verwirklichung einzusetzen, die Gleichstellung von Frauen und Männer zu verwirklichen und nicht nur zu fördern.

Weiter unten: „mehr Frauen in Führungspositionen“ – eine oder zwei oder wie viel mehr? Ich denke, da geht's um Quoten. Darüber müssen wir uns verständigen. Ich weiß, dass die Quotendiskussion nicht so klar und einfach ist, aber das sind alles Dinge, wo wir Rückschritte zu dem machen, was mit dem Leitantrag Beschlusslage ist. Zum Abschluss: „gleiches Entgelt für Frauen und Männer“. Die Formulierung heißt: gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit. Wir sollten da einfach nicht zurückgehen. Ja zu einer Charta, aber unbedingt dran arbeiten!

Tagungsleitung

Vielen Dank, Anne. Als Nächste spricht Monika Zimmermann von ver.di.

Monika Zimmermann – ver.di

Liebe Kolleginnen, ich möchte daran anschließen, was gerade die Kollegin gesagt hat. Eine Charta, auch eine Sozialcharta macht man nicht mal so eben nebenbei. Wenn dann diese Charta schon sein muss, wo ich die größten Probleme habe, ich habe eine Charta immer als was ganz Besonderes angesehen, auch von der Formulierung, von der Ausgestaltung, dann würde ich doch sagen, dass wir sie bis morgen Früh vertagen und das alle nochmal ein bisschen sacken lassen – oder sie zurücknehmen, das wäre mir persönlich am allerliebsten.

Renate Müller – IG Metall

Kolleginnen, wir haben hier einen Leitantrag beschlossen, der alles beinhaltet. Die Charta, so sehr ich die Initiativen schätze, verwischt nach meinem Eindruck das, was wir sehr präzise im Leitantrag beschlossen haben.

Ich will euch das an einem Beispiel deutlich machen. In der Charta steht unter Punkt 2, und jetzt bitte ich die Kolleginnen, die das gemacht haben, das nicht misszuverstehen: „lebensphasenorientierte Arbeitszeiten“. Das haben wir im Leitantrag wesentlich konkreter beschlossen. Da steht: „Konzepte für lebensverlaufsorientierte Arbeitszeiten entwickeln und das Thema kürzere Arbeitszeiten auf die politische Agenda zu setzen“. Das ist eine Präzisierung. Es gibt nämlich den Weg an, wo wir hinwollen. Das ist wesentlich konkreter und wesentlich zielführender.

Von daher schließe ich mich meinen Vorrednern an. Ich bitte darum, dass wir uns mit der Charta nicht überfordern und sozusagen das hintan stellen, was wir präziser im Leitantrag beschlossen haben.

– Danke.

Roswitha Süßelbeck – IG BCE

Ich will nochmal darauf hinweisen, ich sehe die Charta nicht als einen weiteren Antrag, sondern ich sehe sie mehr als eine Möglichkeit, etwas zu haben, um mit dem Arbeitgeber im Betrieb, in den Verwaltungen – von der Gesetzeslage ist es in den Verwaltungen etwas anders geregelt, das weiß ich auch – Verabredungen zu treffen und dass das Thema zum Thema gemacht wird im Betrieb. Das ist der Hintergrund, wo ich diese Charta sehe, wo sie uns unterstützt.

Ich bin damit auch schon losgegangen und unser Arbeitsdirektor hat die in einer Betriebsversammlung unterschrieben und gesagt: „Jawoll, das nehmen wir ernst. Da werden wir handeln“. Und ich kann jetzt in die Abteilungen gehen und sagen: „Hier, die Bayer AG hat sich das auf die Fahnen geschrieben. Was machen wir vor Ort im Betrieb?“ So sehe ich diese Charta. Ich sehe sie nicht als einen Antrag, den wir irgendwo abheften und dann die Dinge abarbeiten. Das haben wir bei den Anträgen jetzt eben zur Genüge gemacht. Der Leitantrag bietet ganz viele Handlungsfelder. Das ist mir schon klar. Nur wenn hier drin steht, wir wollen eine Quote von 40, von 50 Prozent, dann wette ich drum, das wird kein Arbeitgeber unterschreiben und sagen: „Jawoll, das setzen wir morgen um!“ Sondern ich will, dass sie sich mit dem Thema beschäftigen und entweder den ersten, zweiten, dritten oder alle sechs Punkte im Betrieb umsetzen – dass wir Analysen machen und, und, und.

Und dann steht da auch nicht mehr, das ist die Charta dieser Konferenz und dafür setzen wir uns ein. Darunter steht dann: das Unternehmen Bayer AG, als mein Beispiel, oder die Firma soundso und die IG BCE, die Gewerkschaft, die verantwortlich ist, und der Betriebsrat. Das ist aus meiner Sicht das Wichtige, wenn wir das betriebsöffentlich machen, am liebsten noch mit einer Pressekonferenz, in unseren Publikationen darüber reden. So sehe ich diese Charta. Da muss ich nicht im Detail einen Leitantrag irgendwo mit hinschleppen, sondern das ist unsere Aufgabe im Betrieb, natürlich die Punkte aus dem Leitantrag und die Anträge, die wir verabschiedet haben, umzusetzen. Klar, das werden wir sicherlich nicht übermorgen alles hinkommen, aber wir haben gutes Material, um uns auf den Weg zu machen. So sehe ich diese Charta.

Ich habe ein wenig die Sorge, wenn wir die noch weiter im Detail diskutieren, dass sie dann nicht verabschiedet wird und dass wir dann kein grundsätzliches Ergebnis nochmal als Handlungsunterlage, als Handlungsanleitung für die Betriebe hier mitnehmen.

Ich kann den Vorschlag von der Kollegin, die vorher gesprochen hat, gut nachvollziehen, dass wir morgen Früh vielleicht die Gelegenheit nutzen und nochmal darüber sprechen und dann auch zu einem Ergebnis kommen. Dankeschön.



Tagungsleitung

Ich möchte darum bitten, dass alle noch aufmerksam bleiben, damit wir diese Sache noch geordnet über die Bühne bringen. Es dauert nicht mehr so lange.

Als Nächste spricht Iris Becker von der IG Metall.

Iris Becker – IG Metall

Ich teile die Meinung, dass wir da noch mal sehr genau draufgucken müssen, dass wir jetzt nicht was beschließen und weit hinter den Leitantrag zurückfallen. Trotzdem ist ja das Ansinnen der BCE-Kolleginnen ein richtiges. Wir könnten vielleicht, das ist mein Vorschlag, sagen: Wir nehmen uns die Charta im Bundesfrauenausschuss nochmal vor, überarbeiten sie nochmal mit dem Leitantrag und versuchen da nochmal ein rundes Ding draus zu machen. Dann kann da jeder, wenn er meint, seinen Arbeitgeber mit dieser Charta überzeugen zu können oder das als Thema im Betrieb setzen zu können, auch damit arbeiten. Aber in diese Charta würden dann die Inhalte unseres Leitantrages reingehören. – Ich denke, das geht jetzt dahinter zurück.

Mein konkreter Vorschlag ist, nicht abzustimmen, sondern es vom Frauenausschuss nochmal zu bearbeiten.

Helene Grill – IG Metall

Liebe Kolleginnen von der IG BCE, ich denke, ihr habt diese Charta, die ihr vorgelegt habt, lange diskutiert. Ich sehe das Ding zum ersten Mal und fühle mich – ehrlich gesagt – schon ein wenig überfordert, das innerhalb von fünf oder zehn Minuten hier zu entscheiden und die Hand dafür zu heben. Die Charta ist für mich schon was Besonderes, das man nicht einfach innerhalb von fünf Minuten abstimmt. Ich würde da gerne innerhalb unserer Organisation mit meinen Kolleginnen darüber diskutieren, was uns wichtig ist, was in so einer Charta steht. Deswegen ist der Vorschlag von der Iris ganz gut, das Ganze nochmal in die Organisationen, an die Einzelgewerkschaften zu geben, die es noch nicht diskutiert haben, und dann das Thema im Bundesfrauenausschuss des DGB nochmal aufzugreifen.

Viola Denecke – IG BCE

Ich wollte mich bedanken, dass wir zu einer sachbezogenen Diskussion zu dieser Charta kommen. Ich denke, wir sollten schon nochmal genauer hingucken, was diese Charta für die IG BCE bedeutet und was wir gemacht haben. Ich fände es ganz gut, wenn wir gemeinsam sehen, dass das nicht so einfach niedergeschrieben worden ist, sondern dass wir natürlich auch im Bundesfrauenausschuss der IG BCE lange darüber geredet haben und uns natürlich sehr wohl intensive Gedanken gemacht haben, warum wir sowas machen.

Ich glaube, wir haben inzwischen in vielen Betrieben und Landesbezirken gute Erfahrungen gemacht, dass wir gesagt haben, wir wollen gerne die Arbeitgeber und die Betriebsräte, unsere männlichen Kollegen mitnehmen in die Diskussion über eine Gleichstellung von Frauen und Männern und möchten sie gerne verpflichten auf diesen Weg, dass wir sozusagen auch in die Umsetzung kommen.

Wir haben es also erreicht, indem wir natürlich allgemeine Leitlinien formuliert haben, nicht im Detail. Natürlich geht so eine Charta auch ein Stück hinter das zurück, was wir heute beschlossen und diskutiert haben und zu Recht auch diskutiert haben. Aber das kann man natürlich nicht alles in so eine Charta schreiben. Deswegen denke ich und ich bitte euch, das erstmal ernst zu nehmen, was wir gemacht haben, es zu würdigen auf jeden Fall, dass wir in den Betrieben diese Charta unterschrieben haben, dass Arbeitsdirektoren dahinter stehen, dass Betriebsräte dahinterstehen und dass wir das als Arbeitsauftrag in den Betrieben nehmen, die eben sehr männlich orientiert sind, teilweise gewerblich orientiert sind, und dass sie sich damit auseinandersetzen. Wir können Stück für Stück in unseren gewerblichen Bereichen sagen: „Ihr habt das unterschrieben. Wir machen was. Wir machen Betriebsvereinbarungen weiter. Wir werden das aufnehmen!“

Ich denke, das möchte ich zum Abschluss nochmal sagen, da sind in der Tat allgemeine Grundsätze, die wir eigentlich in der Frauenarbeit entwickelt haben. Und ich kann nicht ganz verstehen, dass die Diskussion hier zum Teil etwas scharf geführt wird. Ich denke, wir sollten hier zumindest eine gemeinsame Unterstützung dieser Charta mit auf den Weg bringen und sagen: Okay, sie ist richtig, sie ist positiv. Und ich weiß auch, dass der Bundesfrauenausschuss des DGB das eigentlich auch beschlossen hat. Vielleicht kann sich dazu nochmal jemand äußern. Auch das wäre vielleicht nochmal ganz hilfreich, um eine sachbezogene Diskussion zu führen. – Danke.

Anne Jenter – GEW

Ich möchte nochmal betonen, dass ich eine Charta für was ganz Wichtiges halte. Das setzt aber voraus, dass es eine Diskussion im DGB gibt und in den Mitgliedsgewerkschaften des DGB. Wir sind hier nicht bei der IG BCE. Ich schätze das als was sehr Hochwertiges ein und weiß das auch wertzuschätzen, was da an Arbeit dahintersteckt. Das ist ganz klar. Aber demokratisch müsst ihr einfach zur Kenntnis nehmen, dass es notwendig ist, dass das auch in allen anderen Mitgliedsgewerkschaften diskutiert werden muss.

Die Grundsätze, die da reingeschrieben werden müssen, müssen wirklich breit diskutiert werden. Sonst ist es einfach ein Blatt Papier. Ihr seid da sozusagen in der Vorhand, weil ihr das schon in der Praxis umsetzt, aber ich kann mir auch vorstellen, dass die Diskussionen inhaltlich unterschiedlich laufen in den Mitgliedsgewerkschaften. Das ist zumindest meine Erfahrung. Ich habe vorher auch auf Inhalte hingewiesen, wo sich vielleicht dann auch die IG BCE bewegen muss, weil sie in einer demokratischen Organisation, im DGB ist. Da werden alle Organisationen sich einbringen können, dürfen, müssen, sollen.

An der Stelle sind wir jetzt. Und wir haben das vor zehn Minuten als Delegierte zur Kenntnis bekommen. Das reicht nicht aus für so was Wichtiges wie eine Charta. Deswegen bitte an den BFA des DGB überweisen, wie ich schon am Anfang gesagt habe, und dann Prozess organisieren.

Tagungsleitung

Bevor wir die Rednerinnenliste weiter abarbeiten, eine Frage an die Antragstellerin. Sie hat am Anfang gesagt, sie wollte ein Meinungsbild. Dazu nochmal die Nachfrage: Ein Meinungsbild, das wirklich abgestimmt wird oder reicht das jetzt als Meinungsbild?



Cornelia Leunig – IG BCE

Zum Verständnis – Antragstellerin – es ist kein Antrag, sondern wir haben im DGB-Bundesfrauenausschuss entschieden, diese Charta den Kolleginnen, uns, in dieser Veranstaltung vorzulegen, um sie zu verabschieden.

Die DGB-Frauen des DGB-Bundesfrauenausschusses haben entschieden, diese Charta uns vorzulegen. Nachvollziehbar, aber es ist kein Antrag, sondern die Vorstellung, dass die Charta heute beschlossen wird. Wir können nicht im einzelnen Detail, wie jetzt Anne Jenter zum Beispiel gesagt hat, die Charta ist ja noch gar nicht diskutiert worden, nachvollziehen. Das wissen wir ja nicht. Sondern die Charta liegt seit 2012 vor. IG BAU und NGG haben sie bereits auf ihrer Frauenkonferenz auch verabschiedet. Einzelne Bereiche im DGB haben sie bereits verabschiedet. Das war die Motivation, sozusagen der Background, zu sagen als DGB und Einzelgewerkschaftsfrauen, das ist eine gute Vorlage für diese Konferenz. Verabschieden, nicht abstimmen!

Tagungsleitung

Vielen Dank nochmal für die Klarstellung.

Alexa Wolfstädter – ver.di

Liebe Kolleginnen, wir von ver.di schätzen die Initiative der BCE-Frauen und wir finden es auch gut, dass hier das vorgelegt wurde, um darüber zu diskutieren und ein Meinungsbild herzustellen. Ich denke, das Meinungsbild zeigt, dass wir nochmal dringenden Diskussionsbedarf über diese Charta haben. Wir in ver.di, aber ich glaube, wenn ich das richtig verstanden habe, auch die IG-Metall-Kolleginnen hatten vorher noch keine Gelegenheit, über diese Vorlage zu diskutieren. Deshalb möchte ich gerne den Vorschlag machen, dass das nochmal zurückverwiesen wird an den DGB-Bundesfrauenausschuss und dass er sich darüber nochmal berät und wir dann in absehbarer Zeit eine wirklich gute Grundlage als Charta kriegen, wo wir uns alle dahinter stellen und die wir dann auch tragen können. – Danke.

Jutta Ehlers – IG Metall

Ich unterstütze das ausdrücklich. Wir haben uns heute so viel Zeit genommen, unseren Leitantrag gemeinsam zu diskutieren in einer Form und Art und Weise, dass wir auch Möglichkeit hatten, in kleinen Gruppen damit zu arbeiten. Wir haben einen komplexen Leitantrag gestellt. Und wir können doch nicht am Ende der Konferenz mal in Schnellform daraus eine Charta machen.

Wenn wir das ernst nehmen, dass auch die Diskussionsprozesse von dem ganzen Tag zu unserem Leitantrag mit einfließen sollen und jede von uns weiß, das Schwierigste ist, in der Kürze die Würze zu finden und trotzdem klar zu bleiben, dann hätte ich gerne, dass sich unser Bundesfrauenausschuss auch viel Zeit dafür nimmt und uns was vorlegt, wo wir gemeinsam auch sagen können, jawoll, das ist es.

Wenn wir das dann tun, dann hat das nichts damit zu tun, dass wir alle Aktivitäten, die innerhalb der Einzelgewerkschaften laufen, damit ad absurdum führen wollen, im Gegenteil. Dass wir überhaupt zu diesem Leitantrag heute gekommen sind, hat doch was damit zu tun, dass wir in unseren Betrieben mit

unseren Betriebsräten, Jugendvertreterinnen, in den Gremien diese Diskussion geführt haben. Insoweit würde ich unseren BCE-Kolleginnen doch einfach mal sagen wollen: Das ist gut. Das ist ein Schritt in die richtige Richtung und wir wollen gemeinsam auch eine tolle Charta machen. Und der Bundesfrauenausschuss des DGB hat die dankbare Aufgabe, uns das vielleicht dann auch vorzulegen.

Tagungsleitung

Vielen Dank. Es gibt einen Antrag zur Geschäftsordnung.

Christiane Sattler – ver.di

Ich würde beantragen, dass die Redeliste geschlossen wird.

Tagungsleitung

Antrag zur Geschäftsordnung: Ende der Redeliste. Gibt es dazu eine Gegenrede? Wir haben noch drei Wortmeldungen – Birgit Pitsch, Elke Teller. Und es hat sich als Antragstellerin, obwohl nicht Antragsteller, Kollegin Edeltraud Glänzer, Hauptvorstandsmitglied der IG BCE mit einem Vorschlag zur Güte oder zum Verfahren gemeldet. Wenn ihr damit einverstanden seid, nehmen wir die drei noch.

Gibt es eine Gegenrede zum Geschäftsordnungsantrag? Das heißt, die Redeliste ist damit geschlossen. Dann kann als Nächste noch Birgit Pitsch von der NGG sprechen.

Birgit Pitsch – NGG

Ich hatte meine Wortmeldung abgegeben, bevor Cornelia Leunig für die IG BCE gesprochen hatte. Aber das, was sie gesagt hat, will ich hier nochmal unterstreichen. Dass die Charta hier überhaupt vorgelegt wurde, ist in der Tat ein Beschluss des DGB-Bundesfrauenausschusses. Insofern sollten wir uns auch dazu bekennen und das nicht auf dem Rücken der BCE abladen. Das ist einfach nicht richtig, nicht fair.

Andererseits muss man auch sehen, dass wir hier eine Diskussion zu einem Leitantrag hatten. Von daher schließe ich mich auch allen Vorrednerinnen an. Ich halte es auch für notwendig, dass wir das in der Tat nochmal zurückgeben an den DGB-Frauenausschuss.

Elke Teller – ver.di

Auch auf die Gefahr, dass ich wiederhole, was Jutta Ehlers und andere gesagt haben: Wir sollten unsere eigene Arbeit wertschätzen. Wir haben zwei Tage gebraucht, um einen qualitativ hochwertigen Leitantrag zu vergegenständlichen. Damit können wir arbeiten. Und wir sind nicht hinter die Gleichstellungsforderung der vergangenen Jahre zurückgegangen. Mit dieser durchaus akzeptablen Zusammenfassung haben wir aber eins gemacht, einen Schnellschuss, der qualitativ weit hinter dem Leitantrag zurücksteht. Bitte lasst es uns in Ruhe mit allen Gewerkschaften noch einmal beraten und lasst uns da zur Besinnung kommen und nicht in dieser Art und Weise das abhandeln.



Edeltraud Glänzer – IG BCE

Liebe Kolleginnen, es geht nicht darum, einen Vorschlag zur Güte zu machen, sondern ich will einfach nochmal auf das hinweisen, was die Kolleginnen der IG BCE schon gesagt haben, dass das in der Tat eine Zusammenfassung ist. Es ist eine Zusammenfassung dessen, was wir bei uns auf dem Frauentag beschlossen haben und womit wir in die Betriebe gehen. Ich glaube, das ist ganz wichtig.

Wenn ihr jetzt sagt, da sind bestimmte Punkte nicht so formuliert, wie wir das gerne hätten, dann kann man das nur so zur Kenntnis nehmen. Das ist der erste Punkt.

Der zweite Punkt: Ich bin Birgit Pitsch nochmal sehr dankbar. Teilweise fand ich den Duktus dessen, wie es dargestellt worden ist nicht ganz – in Anführungsstrichen – fair. Es geht nicht darum, dass hier irgendjemand überrumpelt werden soll. Ich will nur nochmal darauf hinweisen, der DGB-Bundesfrauenausschuss hat das beraten. Es ist nicht mal gerade eben von der IG BCE eingebracht worden, sondern im DGB-Bundesfrauenausschuss gab es eine Beratung dazu. Darauf will ich hinweisen. Beim DGB-Bundesfrauenausschuss sitzen alle Gewerkschaften, sind alle Gewerkschaften vertreten.

Wir nehmen jetzt aber zur Kenntnis, und da müssten sich andere, die im DGB-Bundesfrauenausschuss sind, vielleicht auch äußern, wir oder ich als Mitglied des DGB-Bundesfrauenausschusses nehmen zur Kenntnis, dass das offenkundig nicht die Mehrheit findet. Was ich schwierig fände, ist, jetzt zu sagen, das wollen wir überhaupt nicht, sondern ich glaube, es wäre einfach gut, dem Vorschlag auch von Birgit Pitsch zu folgen, dem schließe ich mich auch gerne an, für den DGB-Bundesfrauenausschuss zu sagen: Dann ziehen wir das zurück und es muss im DGB-Bundesfrauenausschuss nach der jeweiligen Antragslage auch noch mal beraten werden.

Ich würde aber auch gleichzeitig darauf hinweisen, dass man eine Charta nicht so formulieren sollte – zumindest nicht, wenn es die Zielsetzung haben soll, damit in die Betriebe zu gehen und die Kollegen zu überzeugen das mitzutragen, und vor allem auch die Arbeitgeber zu überzeugen, das mitzutragen. Da müsste man dann auch darauf achten, dass es nicht zu lang wird.

Aber nochmal: Ich glaube, bevor das hier total abgeschmettert wird, das fände ich wirklich außerordentlich bedauerlich, würde ich mich dem Vorschlag von Birgit Pitsch anschließen.

Tagungsleitung

Ich habe zwei Dinge rausgehört: Der Vorschlag war ja Überweisung an den Bundesfrauenausschuss. Du hast aber auch „Zurückziehen“ gesagt. Also, Überweisung an den Bundesfrauenausschuss nehmen wir jetzt als Vorschlag, über den wir abstimmen können.

Wer dem Vorschlag der Kollegin zustimmen möchte, dass wir das an den Bundesfrauenausschuss überweisen, der hebe jetzt bitte seine Stimmkarte. Es geht hier um ein Meinungsbild. Vielen Dank. Gegenprobe? Vier Gegenstimmen. Enthaltungen? Eine Enthaltung. Damit ist es wieder zurück an den Bundesfrauenausschuss verwiesen.

Liebe Frauen, erstmal vielen Dank für die konstruktive Mitarbeit. Ihr seid immer noch nicht entlassen. Jenny Huschke möchte nochmal was zu diesem Missverständnis zu Facebook sagen. Ich glaube, da liegt allen daran, nochmal zu hören, wie es denn es jetzt wirklich ist, weil hier so verschiedene Sachen ankamen.

Jenny Huschke

Wir haben uns entschieden, das nochmal zu ergänzen. Die Kollegin Simone Neumann, die die Fotografin ist, die auch die Delegationsfotos gemacht hat, hat schon zu ihrem Verhalten was gesagt. Wir haben eine zweite Kollegin, die explizit Fotos für Facebook macht. Das ist Ricarda Scholz.

Es gibt keinerlei Fotos über Abstimmungsverhalten. Wenn es ein Foto gibt, dann ist es mit der Intention, wie sie Simone Neumann vorhin gesagt hat, dann ist eine Karte fotografiert worden, um sozusagen die Botschaft zu transportieren. Es gibt nichts, was Abstimmungsverhalten dokumentiert. Es gibt auch kein Foto auf Facebook dazu.

Zweitens gibt es Fotos von Grußworten, Vorträgen und der Verabschiedung von Ingrid Sehrbrock und Claudia Menne. Das sind sozusagen unsere Kolleginnen, die wissen das auch. Alle Fotos von Einzelpersonen, die wir gemacht haben, wo ihr angekommen seid, haben wir – weil wir dachten, es könnte problematisch werden – sofort jetzt auch wieder runtergenommen. Das waren aber höchstens ein oder zwei.

Ich möchte auch sagen, dass wir uns darüber Gedanken gemacht haben. Wir fangen jetzt keine Debatte darüber an, ab welcher Gruppengröße Fotos als Einzelfoto gelten und man noch ein Recht auf ein Bild hat. Was ich sagen will, ist: Wir machen uns darüber Gedanken. Das hat auch die Moderatorin Anna Helmy gestern eingangs gesagt. Wir meinten, dass das die Klarstellung ist. Es gibt Foto- und Filmaufnahmen. Die von euch, die damit nicht einverstanden sind, sprechen auch die Fotografinnen an.

Für die Zukunft möchte ich sagen: Wir wollen das Kaffee-Haus dokumentieren. Das wollen wir. Da hat sich Ricarda aber schon einen Plan gemacht. Die Kolleginnen von euch, die gezielt auf den Fotos sind, werden vorher von ihr angesprochen, ob sie damit einverstanden sind, dass das dokumentiert wird. Und wenn ihr das nicht wollt, sagt ihr nein. Und wer von euch noch Fragen hat, meldet sich bei Ricarda hier vorne. Dankeschön.

Tagungsleitung

Vielen Dank für die Darstellung. Es gibt noch eine Nachfrage.

Delegierte

Ich habe das vorhin eingebracht und möchte dann auch das Recht haben, das zu sagen, wie ich es gesehen habe. Ich habe vorhin gesagt: Es sind Fotos auf Facebook und wir wurden vorher nicht darüber informiert. Ich habe es hier kontrolliert. Es gab Fotos von einzelnen Kolleginnen. Ich kann auf die zwei nachher zugehen. Das ist dann nach meinem Beitrag herausgenommen worden.



Ich habe auch nichts gegen Fotos für die Dokumentation der Tagung gestern, für den DGB, aber ich habe etwas dagegen, und da diskutiere ich mit euch auch nicht drum, ab welcher Gruppengröße, dass ein Foto von mir gemacht und in Facebook gestellt wird. Facebook hat Algorithmen, wonach Fotos abgeglichen werden, wo Gesichtserkennung gemacht wird. Das ist was ganz anderes. Und das diskutieren wir hier nicht. Wenn, dann diskutieren wir es mal so, dass wir wirklich über alles informieren. Darum ist es gegangen. Es gibt die Verabschiedung von den Kolleginnen. Es gibt Elke Hannack. Die kann man alle fragen. Aber es gab auch ein Foto mit einer Mitarbeiterin und zwei Delegierten. Das ist mittlerweile runtergenommen worden. – So viel Ehrlichkeit muss dann auch sein.

Es ging vorhin um zwei Sachen. Das andere war, dass hier nicht gewünscht wurde, dass das Abstimmungsverhalten fotografiert wurde. Diese Sachen waren nicht auf Facebook. Das habe ich auch nicht gesagt. Und ich diskutiere das nicht. Mit meiner Genehmigung kommen keine Fotos auf Facebook, egal, wie groß die Größe ist. Solange die eine Software haben, wo Wiedererkennungssachen gemacht werden, gibt's das nicht – fertig und aus.

Dann lasst uns lieber mal darüber reden, heute kam ja auch mal die Idee, wir sollen alle für die Ansprache der jungen Frauen auf die sozialen Netzwerke gehen. Es gibt noch andere außer Facebook, zum Beispiel das Mitgliedernetz von ver.di. Das sollten wir viel mehr nutzen. Aber Facebook mit mir nicht. Da werde ich nie einen Antrag unterschreiben, wo wir Menschen auffordern, sich auf Facebook zu setzen. Ich könnte dazu eine ganze Menge sagen. Da müssen wir mal drüber reden.

Tagungsleitung

Vielen Dank für die Klarstellung. Möchte noch jemand was dazu sagen? Dann bekommen wir jetzt die wirklich allerletzten abschließenden Hinweise.

(Organisatorisches)

Wir wünschen euch einen schönen Abend und danken für die konstruktive Mitarbeit.

7. Beschlüsse

A - Gute Arbeit auch für Frauen

A 001 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Beschlusslage

Verbesserungen bei der Teilzeit (TzBfG) innerhalb des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB setzt sich dafür ein, dass das Teilzeitgesetz im Teilzeit- und Befristungsgesetz verbessert wird.

Der Anspruch auf Teilzeitarbeit soll auch in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten gelten.

Ein Rechtsanspruch auf Wiederaufstockung nach Reduktion der Arbeitszeit (z. B. wegen Kinderbetreuung) muss eingeführt werden.

Stimmt der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht zu muss der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer eine Möglichkeit eines Eilverfahrens eingeräumt werden.

A 002 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

TzBfG: Frist für Arbeitgeberantwort und vorbehaltliche Geltung bei Ablehnung

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesgesetzgeber auf,

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz muss dahingehend geändert werden, dass sich die gesetzlich fixierte Frist für die Rückmeldung durch den Arbeitgeber am Eingang der Anfrage der/des Arbeitnehmenden orientiert.

Bei Ablehnung des Teilzeitbegehrens und einer nachfolgenden Klage des/der Arbeitnehmers/in hat die Reduzierung der Arbeitszeit vorbehaltlich zu gelten, bis der juristische Akt vor dem Arbeitsgericht abgeschlossen ist.



A 003 DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Annahme von Antrag L 001

Zeitgestaltung in der Erwerbstätigkeit verbessern

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Eine gesellschaftliche Debatte über das Volumen und die Gestaltung von Arbeitszeiten, die vom DGB-Bundesvorstand angestoßen und getragen wird.

Dabei muss u.a. ein Konzept für die Arbeitszeiten von Eltern und Pflegenden entwickelt werden, das sowohl Zeitnot vermeidet als auch geschlechtergerecht ist. Dies stellt Anforderungen sowohl an die Betriebe als auch an alle anderen, die Arbeitszeiten regeln – EU, Gesetzgeber, Tarifvertragsparteien, Betriebs- und Personalräte – und muss mit einer Sozialpolitik, die verschiedene Phasen im Lebensverlauf berücksichtigt, verbunden werden.

A 004 DGB-Bezirksfrauenausschuss West

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme als Material zu Antrag L 001

Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die Delegierten der 18. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz fordern den DGB Bundesvorstand auf, im Rahmen seines politischen Handelns dafür Sorge zu tragen, Frauen den beruflichen Wiedereinstieg nach Elternzeit oder Phasen der Erwerbsunterbrechung zu erleichtern.

Vor diesem Hintergrund fordern wir eine Novellierung des Elternzeitgesetzes sowie des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Im Zeichen erkennbaren Fachkräftemangels sollten Arbeitgeber den Wiedereinstieg von Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung nicht als Problem sondern als Chance sehen, das Potential an gut ausgebildeten Fachkräften in den Betrieben zu erhöhen.

Bisher können nur wenige Frauen nach Erwerbsunterbrechung auf ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren. Ursache ist oft, dass das Rückkehrrecht an gleichwertige oder ähnliche Arbeitsplätze ungenau definiert ist. Bedingt durch diese Hindernisse verzichten Frauen häufiger auf ihre Ansprüche.

Die Delegierten fordern die Tarifvertragsparteien auf, bei künftigen Tarifverhandlungen entsprechende Regelungen in Bezug auf die Familienfreundlichkeit und der Erleichterung des Einstiegs in den Beruf nach Familienzeiten zu verhandeln.

Darüber hinaus fordern die Delegierten der 18. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz die Arbeitsagenturen auf, Berufsrückkehrerinnen in ihren Bemühungen stärker zu unterstützen, wieder eine existenzsichernde Beschäftigung aufzunehmen.

A 005 DGB-Bezirksfrauenausschuss Sachsen

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Annahme von Antrag L 001

Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die DGB Bezirksfrauenkonferenz Sachsen fordert die DGB Bundesfrauenkonferenz auf, sich konsequent für die gesetzliche Neuregelung kleiner Arbeitsverhältnisse auf der Basis einer Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro einzusetzen.

Die DGB Bundesfrauenkonferenz wird aufgefordert, sich gegenüber dem DGB Bundesvorstand für die Realisierung seiner Reformansätze einzusetzen, die die Möglichkeiten aufzeigen, wie Minijobs in den regulären Arbeitsmarkt integriert werden können.

A 006 DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

Geschlechtergerechtigkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz beauftragt den DGB-Bundesvorstand, sich dafür einzusetzen, dass

- in der betrieblichen Ausbildung und in den Dienststellen Kenntnisse über gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und deren Umsetzung vermittelt werden



- in die Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der BetriebsärztInnen das Leitprinzip Gender Mainstreaming mit dem Ziel geschlechtergerechter Tätigkeit eingebracht wird
- umfassende Gefährdungsbeurteilungen geschlechtergerecht gestaltet werden, insbesondere die psychischen Belastungen der Beschäftigten gemessen und ein Unterstützungssystem von Maßnahmen entwickelt und angewandt wird
- der Arbeits- und Gesundheitsschutz besonders in atypischen Beschäftigungsverhältnissen beachtet und die Geschlechterperspektive aufgenommen werden
- die betriebliche Gesundheitsförderung und das betriebliche Eingliederungsmanagement geschlechtersensibel gestaltet werden
- ein regelmäßiger Gesundheitsbericht mit Genderperspektive erstellt wird.

A 007 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme als Material zu Antrag A 006

Geschlechtergerechtigkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB setzt sich dafür ein, dass

- in der betrieblichen Ausbildung und in den Dienststellen Kenntnisse über gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und deren Umsetzung vermittelt werden in die Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der BetriebsärztInnen das Leitprinzip Gender Mainstreaming mit dem Ziel späterer geschlechtergerechter Tätigkeit eingebracht wird
- umfassende Gefährdungsbeurteilungen geschlechtergerecht gestaltet werden, insbesondere die psychischen Belastungen der Beschäftigten gemessen und ein Unterstützungssystem von Maßnahmen entwickelt und angewandt wird
- der Arbeits- und Gesundheitsschutz besonders in atypischen Beschäftigungsverhältnissen beachtet wird und die Geschlechterperspektive aufgenommen wird
- die betriebliche Gesundheitsförderung und das betriebliche Eingliederungsmanagement geschlechtersensibel gestaltet werden

- Frauen, die über Familienversicherung und Hinterbliebenenrente mitversichert sind, ein aktives und passives Wahlrecht bei den Sozialwahlen erhalten
- ein Frauengesundheitsbericht 2015 erstellt wird

Der DGB fordert die Bundesregierung auf, die Ergebnisse der Sozialwahlen geschlechtergetrennt auszuweisen.

Der DGB unterstützt folgende Anforderungen der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen sowie -SenatorInnen und deren Umsetzung in den entsprechenden Bundesministerien:

- In das Förderprogramm zur Gesundheitsforschung und -prävention sowie zum Arbeitsschutz, zur Arbeitsmedizin und zu den Arbeitsbedingungen werden neben gendersensiblen Projekten zusätzlich die betriebliche Gesundheitsförderung mit Verhältnisprävention sowie die Auswirkungen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen auf die Gesundheit in der Lebenslaufperspektive aufgenommen (Bundesministerium Bildung u. Forschung, Bundesministerium Arbeit u. Soziales).
- In eine zukünftige Präventionsstrategie werden die Geschlechterperspektive mit aufgenommen und die aktuellen Berichtsergebnisse in die Überprüfung miteinbezogen

A 008 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

Mehr Chancengleichheit durch anonymisierte Bewerbungen

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB und seine Gremien werden aufgefordert, sich für mehr Chancengleichheit von Frauen, Migrant/inn/en und älteren Arbeitnehmern/innen bei Bewerbungsverfahren einzusetzen.

Die Möglichkeit einer gesetzlichen Regelung – ggf. durch eine Erweiterung der Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) – ist zu prüfen. Gute Beispiele und Erfahrung aus Betrieben und Behörden werden durch Empfehlungen an Betriebs- / Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte verbreitet, um auf die Anwendung von anonymisierten Bewerbungsverfahren hinzuwirken.



A 009 DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Annahme von Antrag A 008

Anonymisierte Bewerbungen

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand fordert die Einzelgewerkschaften auf, zur Verbesserung der Berufschancen für Frauen – vor allem im Hinblick auf Karrieremöglichkeiten im Bereich Führung – flächendeckend in den Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite die Einführung von anonymen Bewerbungen zu diskutieren und zu platzieren.

A 010 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

Besonderer Schutz von Whistleblowern und Hinweisgebenden

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB setzt sich dafür ein, dass das Arbeitsrecht dahingehend geändert wird, dass ArbeitnehmerInnen, die als Whistleblower in Schwierigkeiten geraten, in besonderer Weise vor arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen geschützt werden.

A 011 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme

Insolvenzrecht

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB tritt für eine Neuordnung des Insolvenzrechts ein, sodass zukünftig einerseits die Rückforderung von Lohnzahlungen ausgeschlossen wird und andererseits ausstehende Lohnzahlungen vorrangig aus der Insolvenzmasse bedient werden.

A 012 DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme

Strafbarkeit Insolvenzverschleppung

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die Bundesregierung wird aufgefordert, die Insolvenzverschleppung von Einzelkaufleuten ausdrücklich unter Strafe zu stellen.

A 013 DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

Kontrolle Personengesellschaften

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die Bundesregierung wird aufgefordert, gesetzliche Grundlagen für die Kontrolle und Veröffentlichungspflichten von Einzelkaufleuten, Personengesellschaften und Vereinen mindestens vergleichbar den Kriterien bei Kapitalgesellschaften zu schaffen.

B - Betriebs-, Tarif- und Mitbestimmungspolitik

B 001 DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt bei Annahme von Antrag L 001

Auf gehts – faires Entgelt

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:



Der DGB-Bundesvorstand setzt sich bei der Bundesregierung dafür ein, dass wirksame Maßnahmen ergriffen werden, um die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen. Wir brauchen endlich ein Entgeltgleichheitsgesetz, das die Aufdeckung von Entgeltdiskriminierung vorsieht und wirksame Prüfverfahren hierfür vorschreibt. Freiwilligkeit hat bisher nichts gebracht.

Die Einzelgewerkschaften und ihre Betriebs- und Personalräte sind aufgefordert, sich aktiv für die Entgeltgerechtigkeit in den Betrieben und Verwaltungen einzusetzen. Nachweislich ist in Betrieben mit Tarifbindung und Betriebsräten/ Personalräten der Einkommensunterschied geringer, dies kann aber noch deutlich verbessert werden.

Wir brauchen Maßnahmen, die:

- Entgeltgerechtigkeit in den Betrieben und Verwaltungen thematisieren
- der tatsächlichen betrieblichen Entgeltlücke auf die Spur kommen
- Entgeltungerechtigkeiten beseitigen
- unsere betriebliche Gestaltungskompetenz beim Thema Entgeltgerechtigkeit stärken
- Ansprache von Frauen und Männern in unterschiedlichen Branchen, verbinden mit der Gewinnung von weiblichen Mitgliedern für die DGB-Gewerkschaften

B 002 DGB-Bezirksfrauenausschuss West

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt bei Annahme von Antrag L 001

Überwindung der Entgeltdiskriminierung durch transparente Entgeltstrukturen und Herstellung einer tatsächlichen Entgeltgleichheit

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die Delegierten der 18. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz fordern den DGB Bundesvorstand auf, alle Anstrengungen zu unternehmen, die politisch Verantwortlichen von der Notwendigkeit einer tatsächlichen Entgeltgleichheit zu überzeugen und die dazu notwendigen Instrumente anzuwenden bzw. neue einzuführen.

Trotz des Grundsatzes „Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ existiert für Frauen in Deutschland noch immer eine Entgeltlücke von rund 22 Prozent. Nach wie vor werden Frauen unmittelbar und mittelbar beim Entgelt diskriminiert. Die Gründe hierfür sind vielfältig und sind u.a. Folge von Entgeltstrukturen.

Unmittelbare Diskriminierung kann zügig überwunden werden, indem wir transparente Entgeltstrukturen in Betrieben und Dienststellen einführen.

Mittelbare Diskriminierung, bei der die geringere Bewertung im Rahmen der Tätigkeit begründet ist, ist mit dem Einsatz entsprechender Prüfinstrumente (beispielsweise EG-Check) zu begegnen: Diese sind im Rahmen eines Entgeltgleichheitsgesetzes verpflichtend vorzuschreiben.

Die Delegierten der 18. Ordentlichen DGB Bundesfrauenkonferenz fordern darüber hinaus die Tarifvertragsparteien auf, auch bei der Ausformulierung von Tarifverträgen darauf zu achten, dass unter Wahrung der Tarifautonomie diskriminierungsfreie Lösungen gefunden werden.

B 003 IG BCE-Bundesfrauenausschuss

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Überweisung an DGB-Bundesfrauenausschuss

Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen durch Stärkung der Mitbestimmung

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB und seine Einzelgewerkschaften setzen sich nach wie vor für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Sie fordern die Bundesregierung auf, bessere politische Rahmenbedingungen zu schaffen und von den Unternehmen personalpolitische Konzepte anzubieten, die es Beschäftigten ermöglicht, partnerschaftlich ihre Verantwortung für den Beruf und das Privatleben zu teilen. Die klassischen Rollenbilder können überwunden und die Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden, wenn alle Ebenen in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und in den Mitbestimmungsorganen dafür Verantwortung übernehmen. Die bisherigen Instrumente der Mitbestimmung und Mitgestaltung reichen nicht aus, die Gleichstellung in der Arbeitswelt zu verwirklichen.

Wir fordern eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte, indem alle Informationsrechte zu Initiativrechten und so zu einem echten Mitbestimmungsrecht im Betriebsverfassung- und Bundespersonalvertretungsgesetz (BetrVG und BPersVG) werden.

Im Nachfolgenden fordern wir die echte Mitbestimmung in folgenden Schwerpunkten:

1. Gleichstellung



2. Existenz sichernde Arbeit
3. Gesundheit und lebensphasenorientierte Arbeitszeiten
4. Mitbestimmung bei Serviceunternehmen
5. Forderungen außerhalb des BetrVG und BPersVG

1. Gleichstellung

Frauen sind heute gut – oft besser als Männer – ausgebildet. Sie übernehmen hohe Verantwortung bei gleichzeitig großer Flexibilität. Dennoch stagnieren sie in der beruflichen Entwicklung (gläserne Decke) und werden häufig schlechter bezahlt. Ein Grund dafür ist, dass Frauen in erster Linie, Beruf und Familie miteinander vereinbaren. Wir wollen die Potentiale aller nutzen, Frauen die gleiche berufliche Entwicklung eröffnen und die Gleichstellung im Betrieb voran bringen. Betriebs- und Personalräte müssen ein Instrumentarium der echten Mitbestimmung erhalten, um Frauen und Männern die gleichen beruflichen Entwicklungschancen im Betrieb tatsächlich gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin einzufordern. Deshalb fordern wir, die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz, den Bundesgesetzgeber auf, folgende Paragraphen in echte Mitbestimmung zu verändern:

1. § 80 Abs. 2 a, b BetrVG von einem reinen Unterrichtsrecht in ein Initiativrecht wie § 87 BetrVG zu ändern und entsprechend die Wörter einzufügen ...der Betriebsrat hat zu fördern „und mitzubestimmen“.
2. Durch eine Änderung sicherstellen, dass das Initiativrecht des Betriebsrats für alle Fälle des § 87 BetrVG gilt.
3. §§ 92, 92 a BetrVG sind so zu ergänzen, dass das Betriebsratsgremium im Rahmen der künftigen Personalplanung auch über die Vorstellung, wie der Anteil des Minderheitengeschlechts erhöht werden kann, zwingend zu informieren ist.
4. Das in § 92 a BetrVG dem Gremium eingeräumte Beratungs- und Informationsrecht muss in ein echtes Recht auf Mitbestimmung geändert werden.
5. In § 96 Abs. 3 BetrVG müssen die Vorschläge des Betriebsratsgremiums einigungsstellenfähig werden.
6. In § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG müssen alle Beschäftigungsverhältnisse gleich und gleichwertig geschützt sein.

7. Bei festgestellter unrichtiger Eingruppierung muss Rechtsfolge des § 99 BetrVG. die Aufhebung sein.

2. Existenz sichernde Arbeit

Es muss zum Grundrecht gehören, dass jeder Mensch von seiner/ihrer Arbeit leben kann. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen haben aus „Normalarbeitsverhältnissen“ prekäre Beschäftigungsverhältnisse geschaffen wie z. B. Minijobs (hier sind vor allem Frauen betroffen), Leiharbeit, Praktika und Werksverträge mit steigendem Trend. Dieses wirkt sich langfristig auf die Alterssicherung negativ aus. Letztendlich trägt die Gesellschaft die Gesamtkosten (Aufstockung und Grundsicherung). Deshalb fordern wir, die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz, den Bundesgesetzgeber auf, dem Missbrauch von prekären Beschäftigungsverhältnissen Einhalt zu gebieten. Betriebs- und Personalräte müssen auf betrieblicher Ebene mitbestimmen, wie Beschäftigungsverhältnisse gestaltet werden.

Folgende Paragraphen sind in echte Mitbestimmung zu verändern:

1. In den Paragraphen §§ 87 Abs. 1, 75 BetrVG ist die Einleitung so zu ergänzen, dass der Betriebsrat für alle Beschäftigten im Betrieb die Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen hat.
2. Eine zwingende Mitbestimmung von Betriebsräten bei Beschäftigungen wie z. B. Leiharbeit, Werkverträge und Minijobs durch eine weitere Ziffer 14 § 87 BetrVG ... „über Umfang und Dauer des Einsatzes in Beschäftigten wie Leih-, Werk- und Minibeschäftigungsverhältnisse.
3. Eine Mitbestimmung des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG für alle Formen der Beschäftigung im Betrieb.
4. § 90 Abs. 1 Ziffer 4 BetrVG ist zu ergänzen um ...„einschließlich des Drittpersonaleinsatzes“. § 92 Abs. 1 BetrVG ist zu ergänzen um einen weiteren Satz ...“gilt auch für den Einsatz von Drittfirmenbeschäftigten“.
5. Vorläufige personelle Maßnahmen müssen dem einstweiligen Verfügungsverfahren zugänglich gemacht werden.

3. Gesundheit und lebensphasenorientierte Arbeitszeit

Gesundheit nimmt im Laufe des Lebens ab. Daher ist es elementar, diesen Prozess so lange wie es geht aufzuhalten (zu verlangsamen).

Es wurde noch nie so viel gearbeitet mit so wenigen Menschen. Verdichtung und Entgrenzung der Arbeit führen zu steigenden Zahlen psychischer Erkrankungen. Demografischer Wandel und familiäre Sorgearbeit fordern lebensphasengerechte Maßnahmen. Lebens- und Arbeitszeit müssen so gestaltet sein, dass



Menschen arbeiten können und ihr Privatleben darin Platz hat. Der DGB und alle Gremien der Einzelgewerkschaft sind aufgefordert, sich in der Politik und in den Betrieben weiterhin für eine bessere Balance von Lebens- und Arbeitszeit einzusetzen.

Lebensphasenorientierte Arbeitszeit braucht andere Rahmenbedingungen um gesundheitsförderlich zu wirken, damit Menschen gesund in Rente gehen können. Deshalb fordern wir, die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz, den Bundesgesetzgeber auf, folgende Paragraphen in echte Mitbestimmung zu verändern:

1. Weitere Ziffer 10 in § 80 BetrVG. ... „Maßnahmen und Initiativen zu beantragen und umzusetzen, die die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten langfristig sichert und erhält“.
2. § 90 BetrVG ist so zu verändern, dass das Unterrichtsrecht ergänzt wird um das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.
3. In den §§ 96, 97, 98 BetrVG fordern wir die Einführung eines Initiativrechtes des Betriebsrates, um mit Bildungsmaßnahmen langfristig die Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften zu fördern.

4. Mitbestimmung bei Serviceunternehmen

In den letzten Jahren sind an einigen großen Industriestandorten sogenannte Industrieparks entstanden. Die bisherigen Betriebsstrukturen wurden aufgelöst und die arbeitstechnischen Zwecke werden nunmehr von mehreren selbstständigen Unternehmen in eigener Verantwortung durchgeführt. Dabei sind sogenannte **Serviceunternehmen** (shared services) für zentrale Steuerungen des Industrieparks zuständig, die in die Mitbestimmungsrechte der einzelnen Betriebsräte eingreifen. Insbesondere die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Absatz 1 Ziffern 1, 6, 7, 8 des BetrVG stellen unternehmensübergreifende Regelungstatbestände dar, für die es keine einheitliche Interessenvertretung im Sinn eines Konzernbetriebsrates gibt. Auf Arbeitgeber- und Arbeitgeberinnenseite werden Arbeitskreise der verbundenen Unternehmen eingerichtet, die Regelungen für die Ordnung des Industrieparks (Verkehrskonzepte, Sozialgebäude, Werksfeuerwehren, Pfortnerdienste und Überwachungseinrichtungen) regeln. Die Regelungskompetenz für diese einheitlichen Verfahrensweisen liegt dann bei den einzelnen Betriebsräten der jeweiligen Unternehmen am Standort.

Deshalb fordern wir, die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz, den Bundesgesetzgeber auf,

eine Veränderung des § 3 BetrVG, Arbeitsgemeinschaften der Betriebsräte in gemeinsamen Fragen mit Mitbestimmungsrechten so auszustatten, dass eine einheitliche Mitbestimmung in unternehmensübergreifenden Angelegenheiten gewährleistet ist, ohne direkt gemeinsame Betriebsräte wählen zu müssen.

5. Forderungen außerhalb des BetrVG und BPersVG

Im **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** fordern wir zur Durchsetzung ein **Verbandsklagerecht** vom Bundesgesetzgeber.

Außerdem eine Verschärfung der Sanktionen, zum Beispiel bei Verstoß gegen Entgeltgleichheit.

Im Handelsgesetzbuch (HGB) fordern wir vom Bundesgesetzgeber, dass die Aufstellung der Gewinn- und Verlustrechnung so verändert werden, dass die Bilanz den Personalaufwand für Leiharbeit, Werkverträge und Minijobs in den Paragraphen: **§ 275 Abs. 2 Nr. 6 HGB, § 285 Nr. 8 HGB** ausweist.

Für die Schutz und Gestaltungsfunktion von Gewerkschaften, zu der die Gleichstellung von Frauen und Männern unbedingt dazugehört, braucht es Zeit und Raum für Verständigungsprozesse, Offenheit für Dialoge und Toleranz, um den permanenten Wandel unserer Gesellschaft kompetent und qualifiziert im Interesse unserer Mitglieder gestalten zu können. Neue Mitglieder gewinnen wir, indem wir uns den Herausforderungen stellen und gerechte Lebens- und Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer schaffen.

B 005 Gewerkschaft NGG Bundesfrauenausschuss

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt bei Annahme von Antrag Ä 002

Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Zu den häufigsten Formen von Gewalt gegen Frauen zählt die sexuelle Belästigung. Dabei reichen die Formen der Belästigung von anzüglichen Bemerkungen über Anstarren bis zu unerwünschten Berührungen und körperlichen Übergriffen. In einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004) wurde festgestellt, dass fast 60 Prozent der Frauen Erfahrungen mit körperlicher Gewalt oder sexuellen Übergriffen machen mussten, 42 Prozent dieser Frauen mussten diese Erfahrungen am Arbeitsplatz erleiden. Frauen befinden sich häufig in einem Abhängigkeitsverhältnis, fühlen sich daher oft verunsichert und haben Angst vor möglichen Folgen (beispielsweise dem Verlust des Arbeitsplatzes).

Durch die „Causa Brüderle“ ist die Debatte um sexuelle Belästigung wieder in die Öffentlichkeit gelangt. Auch wenn einige wohlmeinende „Freunde“ des FDP-Politikers versuchten, das Ganze als einen harmlosen Herrenwitz darzustellen: die aufgebrachten Diskussionen haben gezeigt, dass es hier um mehr geht – es geht um Macht, es geht um den fehlenden respektvollen Umgang von Männern mit Frauen auf Augenhöhe.



In den wenigsten Fällen sehen Frauen im Betrieb eine Möglichkeit sich gegen sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte, Kollegen oder Gäste zu wehren. Aus Scham, aus Angst um den Arbeitsplatz oder weil sie niemanden sehen, dem sie sich anvertrauen können.

Dabei ist festzustellen, dass sich das Klima und der Umgang miteinander in Betrieben, in den AnsprechpartnerInnen vorhanden sind und in denen aktiv Frauenförderung betrieben wird, positiv verändert hat. In diesen Betrieben gibt es häufig auch Betriebsvereinbarungen, die den partnerschaftlichen und respektvollen Umgang miteinander regeln.

Betriebsräte haben über das Betriebsverfassungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gute Möglichkeiten zu handeln. Doch diese Instrumente müssen auch genutzt werden. Deshalb fordern die Delegierten der DGB Bundesfrauenkonferenz

1. Das Thema im Betrieb zum Thema machen

In Betriebs-/Personalversammlungen das Thema der sexuellen Belästigung zum Thema machen mit dem Tenor, dass dieses Verhalten im Betrieb nicht geduldet wird.

2. Durch geeignete Aushänge/Plakate sowohl Beschäftigte wie auch Gäste/Kunden auf diese partnerschaftliche Kultur hinweisen und deutlich machen, dass Fehlverhalten nicht geduldet wird
3. In Betriebs-/Personalvereinbarungen den partnerschaftlichen Umgang regeln und für Fehlverhalten auf Sanktionen vorsehen. Dazu gehört auch die Errichtung einer Beschwerdestelle mit qualifiziertem Personal
4. Die Gewerkschaften verpflichten sich für ihre Betriebs- und/oder Personalräte geeignete Schulungen anzubieten
5. Die Gewerkschaften und den DGB auf, auch in ihrem Bereich eine Beschwerdestelle mit qualifiziertem Personal einzurichten

C - Familien- und Sozialpolitik

C 001 DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Annahme von Antrag L 001

Abschaffung des Betreuungsgeldgesetzes

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die DGB-Bezirksfrauenkonferenz NRW fordert den DGB-Bezirks- und den DGB-Bundesvorstand auf, darauf hinzuwirken, dass das Gesetz zur Einführung eines Betreuungsgeldes zurück genommen wird.

C 002 GdP-Vorstand der Frauengruppe

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Annahme von Antrag L 001

Abschaffung des Betreuungsgeldes

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

dass sich der DGB nachdrücklich für die Abschaffung des zum 01.01.2013 eingeführten Betreuungsgeldes für Kinder unter drei Jahren einsetzt.

C 003 DGB-Bezirksfrauenausschuss West

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Annahme von Antrag L 001

Hochwertige Kinderbetreuung statt Betreuungsgeld

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die Delegierten der 18. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz fordern den DGB Bundesvorstand auf, mit allen Mitteln darauf hinzuwirken, dass das Betreuungsgeld abgeschafft wird.



C 005 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Annahme von Antrag L 001

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Ausbau der Kinderbetreuungsstrukturen, Erhalt der 3-jährigen gesetzlichen Elternzeit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB und seine Gremien werden aufgefordert, sich weiterhin auf allen Ebenen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer einzusetzen.

Auf politischer Ebene sollen sie auf bessere, wirklich bedarfsgerechte, qualitativ hochwertige, flexibel verfügbare und bezahlbare Kinderbetreuungsstrukturen hinwirken – dies schließt auch ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot für Kinder im Schulalter ein; ein Weg wäre, die finanziellen Mittel für das Betreuungsgeld in öffentliche Kinderbetreuungsstrukturen zu investieren. Auch die 3-jährige gesetzliche Elternzeit muss verteidigt werden.

Bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind ebenfalls notwendig. Hier soll auf eine Weiterentwicklung des Pflegezeit- und des Familienpflegezeitgesetzes hingewirkt werden; insbesondere ist eine Ausweitung des Berechtigtenkreises, eine Bezahlung (analog dem BEEG) der kurzfristigen Freistellung und der bis zu 6-monatigen Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz anzustreben. Auch sollte ein Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach dem Familienpflegezeitgesetz für die gesamte Dauer der Pflege sowie eine Rückkehrgarantie auf die vor-hergehende Arbeitszeit angestrebt werden.

Weitere Handlungsoptionen liegen in einer Verbesserung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (vor allem Rückkehrrecht von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit).

C 006 DGB-Bezirksfrauenausschuss West

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

§ 45 SGB V - Krankengeld bei Erkrankung des Kindes Hier: Erhöhung des Alters auf 14 Jahre

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die Delegierten der 18. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz fordern den DGB Bundesvorstand auf, eine Initiative zur Gesetzesänderung des § 45 SGB V auf den Weg zu bringen.

Die darin festgeschriebene Altersgrenze ist von 12 auf 14 Jahre zu erhöhen.

C 008 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme als Material zu Antrag L 001

Reformen beim Familienpflegezeitgesetz und Pflegezeitgesetz

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB wird aufgefordert, mit Nachdruck und geeigneten Instrumenten die nötigen Schritte in der Politik zu unternehmen, dass das Familienpflegezeitgesetz und das Pflegezeitgesetz reformiert werden.

Dringend notwendig ist ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Familienpflegezeit. Außerdem braucht es eine Regelung, wer die Kosten für die Versicherung finanziert. Es kann nicht sein, dass dies vom Verhandlungsgeschick abhängt, ob der Arbeitgeber ganz, anteilig oder sich gar nicht bei der Versicherung beteiligt. Familienpflegezeiten müssen kostenneutral für ArbeitnehmerInnen sein.

Der DGB soll sich dafür einsetzen, dass es bei kurzfristigen Freistellungen im Pflegezeitgesetz eine Lohnersatzleistung gibt.

Mit der Pflegezeit muss ein Rückkehrrecht in die Vollzeittätigkeit verbunden sein.

C 009 ver.di-Bundesfrauenrat

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme

Für eine Alterssicherung, die den Namen verdient!

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Um Armut im Alter zu beseitigen bzw. zu bekämpfen, muss dringend gehandelt werden!

Die Politik ist in der Verantwortung!

- Wir fordern einen Stopp der Absenkung und ein Anheben des Rentenniveaus.
- Wir fordern die Rücknahme der Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre.
- Die Rente nach Mindestentgeltpunkten (MEP) muss auch für Zeiten nach dem Jahr 1991 weiter gelten.



- Die Beiträge zur Rentenversicherung des/der Kindererziehenden für Geburten vor und ab 1992 sowie in den alten und neuen Bundesländern müssen gleich behandelt werden und – wie bisher – von der gesamten Gesellschaft der gesetzlichen Rentenversicherung aus Steuermitteln erstattet werden.
- Die rentenrechtliche Absicherung bei Pflege muss dringend verbessert und aufgewertet werden.
- Bei der Erwerbsminderungsrente müssen die Abschläge abgeschafft und die Zurechnungszeiten verlängert werden.
- Eine Angleichung des Rentenwertes Ost auf das Niveau West in Stufen unter Beibehaltung der Hochwertung muss zügig vorangebracht werden.
- Damit sich zusätzliche Vorsorge und insbesondere die gesetzliche Rente lohnt, muss ein Teil der Rente der gesetzlichen, betrieblichen oder staatlich geförderten privaten Rente anrechnungsfrei auch bei Inanspruchnahme von Grundsicherung sein!

C 011 DGB-Bezirksfrauenausschuss West

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Annahme von Antrag C 009

Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die Delegierten der 18. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz fordern den DGB Bundesvorstand auf, sich beim Gesetzgeber dafür einzusetzen, dass die Verbesserung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten auch für vor 1992 geborene Kinder gilt.

Darüber hinaus sehen die Delegierten der 18. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz in dem DGB-Reformkonzept zur Rente ihre Interessen vertreten.

Die Delegierten fordern statt einer Zuschussrente, deren Voraussetzung nur ganz wenige erfüllen, erneut die rentenrechtlichen Zeiten für Kindererziehung und Pflege von Angehörigen aufzuwerten.

C 012 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Annahme von Antrag C 009

2 Rentenpunkte mehr pro Kind für Frauen, die vor 1992 Kinder geboren haben

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen: Der DGB wird aufgefordert, sich aktiv dafür einzusetzen, dass die Benachteiligung von Frauen, die vor 1992 Kinder geboren und aufgezogen haben, aufgehoben wird.

C 013 DGB-Bezirksfrauenausschuss Sachsen

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

Erhöhung des Reha-Budgets

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB und seine Vertreter/innen in den Selbstverwaltungsgremien setzen sich aktiv bei der Bundesregierung und in den Selbstverwaltungsgremien der DRV dafür ein, dass das Reha-Budget angehoben wird, damit das Prinzip „Reha vor Rente“ eingehalten werden kann.

C 014 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme

Zeitlich unbegrenzter Zugang zu medizinischen Reha-Maßnahmen

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB und seine Gremien werden aufgefordert, sich bei der Bundesregierung dafür einzusetzen, die Wartezeiten zwischen zwei medizinischen Reha-Maßnahmen für die Beantragung von Reha-Maßnahmen aufzuheben.



D - Steuerpolitik

D 001 DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Annahme von Antrag L 001

Reform des Ehegattensplittings/Einführung einer Individualbesteuerung im Einkommenssteuerrecht

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Wir fordern den DGB-Bundesvorstand auf, sich für die Abschaffung des Ehegattensplittings einzusetzen, und zwar muss unter Berücksichtigung der nachfolgenden Bedingungen, der Umbau in eine reine Individualbesteuerung nach-vollzogen werden:

- Verbindliche Einführung der Steuerklassenkombination IV/IV für Eheleute ergänzt durch das Faktorverfahren
- Abschmelzen des Splittingvorteils in einem Zeitraum von fünf bis zehn Jahren (schrittweiser Abbau)
- Steuerliche Berücksichtigung von Unterhaltspflichten der/des verdienenden Ehepartnerin/Ehepartners bei Einführung einer Individualbesteuerung
- Möglichkeit der Übertragung des Grundfreibetrags auch in nichtehelichen Lebensgemeinschaften, wenn Unterhaltsverpflichtungen zur Kürzung von Sozialleistungen führen
- Verknüpfung der Einführung einer Individualbesteuerung mit einer Reform der Einkommensteuer; Senkung der Steuersätze im unteren Einkommensbereich (d.h. Senkung der unteren Steuerpflicht), Erhöhung der Steuersätze im oberen Bereich

Durch die zu erwartenden Steuermehreinnahmen muss die Finanzierung einer gerechten, effektiven und gleichstellungsorientierten Familienförderung erfolgen.

D 002 DGB-Bezirksfrauenausschuss West

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Überweisung an DGB-Bundesfrauenausschuss

Mehrwertsteuersenkung auf Baby- und Kinderwaren

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die Delegierten der 18. Ordentlichen Bundesfrauenkonferenz fordern den DGB Bundesvorstand auf, seinen politischen Einfluss geltend zu machen und sich dafür einzusetzen, dass die Mehrwertsteuer auf Baby- und Kinderkleidung, Nahrung und Schuhe auf 3 % gesenkt wird.

E - Gesellschaftspolitik

E 001 ver.di-Bundesfrauenrat

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

Leitbild des 1. Gleichstellungsberichts der Bundesregierung in allen Politikfeldern umsetzen!

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Unter der Perspektive des Leitbildes des 1. Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung von einem eigenständigen und existenzsichernden Leben von Frau und Mann und einem egalitären Familienbild, bedarf es einer Neuausrichtung der Politik der Bundesregierung.

Sich widersprechende Gesetze, Maßnahmen und Rahmenbedingungen müssen ministeriumsübergreifend auf den Prüfstand.

- Wir fordern von der Bundesregierung die Umsetzung der von der Sachverständigenkommission im 1. Gleichstellungsbericht bereits festgestellten Veränderungsbedarfe.
- Wir erwarten eine angemessene und ausreichende Ausstattung der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) u.a. zur qualitativ hochwertigen Begleitung und Unterstützung dieser Maßnahmen.
- Wir empfehlen dringend, die Erstellung des nächsten Gleichstellungsbericht unter der Perspektive des Leitbildes mit der Entwicklung von konkreten Umsetzungsstrategien und-schritten zu beauftragen.



- Wir erwarten grundsätzlich von einer Bundesregierung, die sich dem Gender Mainstreaming verpflichtet hat, dass von den Bundesministerien gefertigte Berichte, wie z.B. der Armuts- und Reichtums-Bericht, auch selbstverständlich und erkennbar den Blick auf die Geschlechter richtet und dementsprechend die Inhalte gestaltet.

E 002 GdP-Vorstand der Frauengruppe

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

Bekämpfung von häuslicher Gewalt

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Politik und Verantwortliche sind aufgefordert, weiterhin häusliche Gewalt zu bekämpfen und die nötigen Mittel dafür bereit zu stellen,

insbesondere

- durch dauerhafte Finanzierung von Frauenhäuser und Beratungsstellen für Opfer häuslicher Gewalt
- durch einen Rechtsanspruch aller Opfer von häuslicher Gewalt auf sofortigen Schutz und Hilfe, unabhängig von Einkommen, Aufenthaltstitel, Herkunft, gesundheitlicher Einschränkung oder Behinderung
- durch verbindliche Regelungen müssen breitgefächerte bedarfsgerechte Unterstützungssysteme vorgehalten werden. Dazu ist eine bundesweite einheitliche Regelung nötig
- durch Sicherstellung des Lebensunterhalt für von Gewalt betroffene Menschen, die vom Leistungsbezug nach dem SGB II und dem SGB XII ausgeschlossen sind für die Zeit des Aufenthaltes in einer Schutz Einrichtung

E 003 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

Verbot sexistischer und diskriminierender Werbung auf öffentlichem Grund

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB setzt sich für ein Verbot von sexistischer, diskriminierender oder die Würde des Menschen verletzender Werbung auf öffentlichem Grund ein und dringt auf Ergänzung kommunaler Pachtverträge zur Überlassung von Plakatierflächen.

E 004 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

Vielfalt zeigen: Geschlechterstereotypen und Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung in Bildungseinrichtungen abbauen

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB setzt sich ein für

- die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit,
- geschlechtersensible Bildung, die es Kindern und Jugendlichen erlaubt, ihre eigene Geschlechtsidentität frei zu entfalten und aufzubauen,
- die Vermeidung von Geschlechterstereotypen in Bildungseinrichtungen und Publikationen.

Der DGB setzt sich für die Stärkung der Genderkompetenz in Bildungseinrichtungen, um das Wissen über die Bedeutung von Geschlechterkonstruktionen und welche Vor- und Nachteile diese für die Entwicklung von Jungen und Mädchen haben zu erweitern.

Der DGB engagiert sich dafür, dass

- Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Inter* in der Schule ihr Potenzial frei von einengenden Geschlechterstereotypen entfalten können und nicht diskriminiert werden,
- Diskriminierungen wegen sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität abgebaut werden und für eine wertschätzende Darstellung von vielfältigen Lebensentwürfen in Schulbüchern,
- Geschlechterstereotype in der Schule abgebaut werden und eine geschlechtergerechte Bildung verwirklicht wird,
- inklusive und gleichstellungsorientierte Schulbücher gestaltet werden, in denen alle Geschlechtsidentitäten und Lebensentwürfe vorkommen.



Der DGB fordert die Kultusministerien auf, der rechtlichen Verantwortung für Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierungen wegen der sexuellen Orientierung und des Geschlechts nachzukommen und

- Geschlechtergerechtigkeit in der Bildung, d. h. Chancengleichheit für Jungen und Mädchen aktiv zu fördern. Die soziale Herkunft, der Bildungsstand ihrer Familie, ihre Geschlechtsidentität, ihr Migrationshintergrund, ihr kultureller Hintergrund oder eine Behinderung sollten keine Auswirkungen auf ihre Teilhabemöglichkeiten an Bildung haben,
- regelmäßig zu überprüfen, ob der rechtliche Gleichstellungsauftrag und das Verbot von Diskriminierung durch Rechtsnormen die u.a. im Grundgesetz oder in den Schulgesetzen der Länder festgeschrieben sind, in Schulbüchern und Unterrichtsmaterialien beachtet werden,
- Lerninhalte rund um Gender und LSBTI in allen Fächern thematisch darzustellen und die Lehrpläne dahingehend anzupassen.

Der DGB appelliert an Lehrer_innen und Schulleitungen

- sich für geschlechtergerechte Bildung einzusetzen und Gleichstellungsprozesse konsequent in Schulen umzusetzen und engagierte Lehrer_innen wie Schüler_innen aktiv zu unterstützen,
- sich in Lehrplankommissionen oder als beratender Lehrer_in bei Schulbuchverlagen für den Abbau von klischeebehafteten Geschlechterdarstellungen einzusetzen,
- Geschlechtergerechtigkeit und deren Abbildung bei der Auswahl der Schulbücher in Fachkonferenzen als wichtiges Kriterium einzubringen,
- mit Schüler_innen kritisch über die Inhalte von Schulbüchern zu sprechen, insbesondere in Bezug auf Diskriminierung von LSBTI,
- Unterrichtsmaterialien- und Medien zum Thema Gender und LSBTI zu nutzen, da diese Themen bislang in Schulbüchern kaum vorhanden sind,
- ein Schulklima frei von Diskriminierung zu schaffen, indem die Gleichstellung der Geschlechter und LSBTI als Leitbilder in Schulprogrammen sichtbar gemacht werden.

Der DGB fordert die Schulbuchverlage auf, ihrer Verantwortung für den Abbau von Geschlechterstereotypen und für die Darstellung der vielfältigen Lebensentwürfe nachzukommen und

- rechtliche Vorgaben zu Gleichstellung einzuhalten (u.a. Schulgesetze, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Grundgesetz),
- in Schulbüchern und Unterrichtsmaterialien den Stand der wissenschaftlichen Forschung zu berücksichtigen, nämlich dass Zweigeschlechtlichkeit eine Erwartung der Gesellschaft ist und keine biologische Tatsache,

- gesellschaftliche Ausgrenzungen in der Geschichte und der Gegenwart einzuarbeiten und soziale Bewegungen, die gegen Diskriminierung gekämpft haben, darzustellen,
- Schüler_innen durch konkrete Handlungsvorschläge in Büchern, Materialien und Medien zu motivieren und dazu anzuregen, sich selbstbewusst gegen Diskriminierung zu wehren,
- in den Texten eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, die nicht diskriminiert,
- bei der Gestaltung von Schulbüchern darauf zu achten, dass vielfältige Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder darin vorkommen, damit Geschlechterklischees abgebaut und reflektiert werden,
- Tabus aufzubrechen, in dem Trans* und Inter* einbezogen werden und Homo- und Bisexuelle repräsentiert werden.

Anmerkungen (Bestandteil des Antragstexts):

- LSBTI steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Inter*.
- Geschlechterstereotype schreiben Personen auf Grund ihrer erkennbaren Geschlechtszugehörigkeit bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen zu. Diese Zuschreibungen werden im Lauf des Lebens erworben und durch die Selbstdarstellung und die Außenwahrnehmung permanent aktiviert, so dass sie Vielen als „natürlich“ erscheinen – aber nicht naturgegeben sind.
- Das Sternchen (*) wird als Platzhalter verwendet. Inter* und Trans* als Nomen (Hauptwort), sowie trans* und inter* als Adjektive sind Oberbegriffe und umfassen jeweils unterschiedliche Formen und Bezeichnungen: Inter* ist ein Oberbegriff für Intersexuelle, Intersex, Hemaphroditen, Zwitter, Intergender sowie inter- oder zwischengeschlechtliche Menschen, die mit einem Körper geboren sind, der nicht den typischen geschlechtlichen Standards entspricht. Trans* ist ein Oberbegriff für Transsexuelle, Transgender, Transidente, transgeschlechtliche Personen, Transvestiten und andere Menschen, die sich nicht mit ihrem biologischen Geschlecht identifizieren können und auch solche, die sich einer geschlechtlichen Zuschreibung ganz entziehen wollen.
- Der Unterstrich (_) auch Gender-Gap genannt, soll geschlechterreflektierte Sprache darstellen. Er stellt einen Platzhalter zwischen den Geschlechtern dar, um viele verschiedene Geschlechtsidentitäten sichtbar zu machen und die Norm der Zweigeschlechtlichkeit in Frage zu stellen.

E 005 DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Überweisung an DGB-Bundesfrauenausschuss



Schaffung eines Frauenministeriums auf Bundesebene und allen Landesebenen einzusetzen.

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die Delegierten der DGB Bezirksfrauenkonferenz Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt fordern die DGB-Bundesfrauenkonferenz auf, sich für die Schaffung eines Frauenministeriums auf Bundesebene und allen Landesebenen einzusetzen.

E 006 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Beschlusslage

Grundgesetz: Für Aufnahme eines umfassenden Streikrechts einsetzen

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB setzt sich dafür ein, dass zur Klarstellung das politische Streikrecht im Grundgesetz aufgenommen wird.

E 007 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Erledigt durch Beschlusslage

DGB-Satzung: Forderung nach einem umfassenden Streikrecht aufnehmen

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die Forderung nach einem politischen Streikrecht wird in folgender Form in die Satzung des DGB aufgenommen: Der DGB setzt sich für ein umfassendes Streikrecht gemäß dem Artikel 6 Abs. 4 der Europäischen Menschenrechts- und Sozialcharta, den Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit) und 98 (Versammlungsfreiheit) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein.

F - Organisationspolitik

F 001 DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

Eigenständige Finanzausstattung / Budgetierung der frauenpolitischen DGB-Arbeit auf der Ebene der Kreis- und Stadtverbände

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert die Einführung eines eigenständigen Budgets für politische Frauenarbeit auch auf der Ebene der Kreis- und Stadtverbände des DGB.

F 002 ver.di-Bundesfrauenrat

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme als Material zu Antrag F 004

Gendergerechte Sprache in allen DGB-Publikationen

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB wird aufgefordert, in Zukunft in all seinen Veröffentlichungen gendergerechte Sprache zu verwenden. Bei Neuauflagen von bereits gedruckten Materialien wird darauf geachtet, dass der Text auf geschlechtergerechte Sprachverwendung überprüft und dementsprechend korrigiert wird.

Bei digitalen Materialien oder Veröffentlichungen wird analog vorgegangen.

Gendergerechte Sprache bedeutet, dass dort, wo beide Geschlechter gemeint sind, auch beide Geschlechter genannt werden. Das kann durch geschlechtsneutrale Begrifflichkeiten wie z.B. „Beschäftigte“ oder „Studierende“ erfolgen oder durch Schreibweisen wie: KollegInnen oder Kolleg_innen. Zu diesem Thema gibt es diverse Broschüren mit Anregungen, die im Zweifelsfalle zu Rate gezogen werden können.



F 003 DGB-Bezirksfrauenausschuss Bayern

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz

Annahme als Material zu Antrag F 004

Faire An-Sprache im DGB – Geschlechterdemokratie in Wort und Bild

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB und seine Untergliederungen werden aufgefordert, in allen schriftlichen und mündlichen Äußerungen des DGB sowie bei bildlichen Darstellungen (z. B. Fotos, Karikaturen, Pressemitteilungen, Plakaten, Broschüren, Webseiten,...) geschlechtergerecht zu formulieren und zu gestalten. Hierfür gibt es folgende Wege:

- Nennung der weiblichen und männlichen Form (z. B. „Arbeiterinnen und Arbeiter“)
- Gebrauch geschlechtsneutraler Begriffe („Beschäftigte“)
- Gebrauch des großen Binnen-I („ArbeiterInnen“)
- Gebrauch des Unterstriches oder Sternchens (z. B. Arbeiter*innen, Arbeiter_innen) Diese Form soll auch Menschen ansprechen, die sich nicht in binären Geschlechterkategorien wieder finden.
- Abbildungen jeder Art stets auf Rollenklischees bzw. auf eine ausgewogene Repräsentanz der dargestellten Gruppen prüfen

F 004 DGB-Bezirksfrauenausschuss Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz

Annahme

Faire An-Sprache im DGB Geschlechterdemokratie in Wort und Bild

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Der DGB hat in allen schriftlichen und mündlichen Äußerungen des DGB sowie bei bildlichen Darstellungen (z. B. Fotos, Karikaturen, Pressemitteilungen, Plakaten, Broschüren, Webseiten,...) geschlechtergerecht zu formulieren und zu gestalten.

Hier soll die DGB der Gestaltungsrichtlinie mit Text-Konventionen zum Gender Mainstreaming angepasst werden durch die Aufzählung folgender Möglichkeiten bzw. Forderungen:

- Nennung der weiblichen und männlichen Form (z. B. „Arbeiterinnen und Arbeiter“)
- Gebrauch geschlechtsneutraler Begriffe („Beschäftigte“)
- Gebrauch des großen Binnen-I („ArbeiterInnen“)
- Gebrauch des Unterstriches oder Sternchens (z. B. Arbeiter*innen, Arbeiterinnen) Diese Form soll auch Menschen ansprechen, die sich nicht in binären Geschlechterkategorien wieder finden.
- Abbildungen jeder Art stets auf Rollenklischees bzw. auf eine ausgewogene Repräsentanz der dargestellten Gruppen prüfen

L - Leitantrag

L 001 DGB-Bundesfrauenausschuss

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

Von der eigenständigen Existenzsicherung zur selbstbestimmten Erwerbsbiographie von Frauen und Männern

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Ein eigenes Einkommen bedeutet finanzielle Unabhängigkeit. Die überwiegende Zahl der Menschen in Deutschland ist dafür auf Erwerbsarbeit angewiesen. Die Höhe ihres individuell erzielten Einkommens entscheidet darüber, ob sie aus eigener Kraft ihre Existenz sichern können – unabhängig von der Haushaltskonstellation, in der sie leben.

Zur kurzfristigen Existenzsicherung genügt ein Einkommen, das den unmittelbaren Bedarf deckt. Zur langfristigen Existenzsicherung bedarf es eines Einkommens, mit dem über den unmittelbaren Bedarf hinaus ausreichende Ansprüche erworben werden, um auch in Phasen ohne eigene Erwerbstätigkeit wirtschaftlich unabhängig zu sein.



Was Männern fast immer gelingt, lässt ein Drittel der Frauen scheitern: Aus ihrem Einkommen können sie nicht einmal ihren eigenen, unmittelbaren Bedarf decken. Zwei Drittel der beschäftigten Frauen verdienen nicht genug, um mit ihrem Einkommen langfristig die eigene Existenz sichern zu können.

Geht es um die langfristige finanzielle Absicherung einer Familie, ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern noch drastischer: Während jeder zweite erwerbstätige Mann für seinen Unterhalt und den seines Nachwuchses aufkommen kann, vermag dies nur jede vierte Frau.

Die Hälfte der erwerbstätigen Frauen ist nicht in der Lage, sich und ein Kind kurzfristig finanziell zu versorgen, geschweige denn für Zeiten ohne eigenes Einkommen vorzusorgen.

Angesichts der Entwicklungen am Arbeitsmarkt, sich wandelnder Rollenbilder und instabiler Haushaltskonstellationen sind diese Befunde erschreckend. Sie illustrieren, warum die Veränderung der politischen und institutionellen Rahmenbedingungen für eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen unabdingbar ist – und in die Forderung nach einem Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie von Frauen und Männern münden muss.

Aus der Perspektive des Lebensverlaufes entscheidet die Bewältigung von Übergängen und die Gestaltung von Schnittstellen von einer Lebensphase zu nächsten darüber, ob Menschen ihre Lebensentwürfe verwirklichen können oder ob sie an ihrer Lebensplanung scheitern. Wer gelungene Übergänge fördern will, muss Frauen und Männern eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie ermöglichen: Sie haben einen Anspruch auf Arbeitszeiten, die sich an ihren Lebensphasen orientieren – hinsichtlich ihrer Lage und ihrer Dauer, gemäß ihrem Bedarf und entsprechend ihren Bedürfnissen. Sie haben Anspruch darauf, dass die institutionellen Rahmenbedingungen im Sinne einer konsistenten Gleichstellungspolitik gestaltet sind:

1. Gleiche Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt:

Prekäre Beschäftigung zurückdrängen – Minijobs reformieren – Arbeitsmarktpolitik geschlechtergerecht gestalten

Der Arbeitsmarkt wird zunehmend heterogener: Das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“ – definiert als unbefristete, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Vollzeit mit existenzsicherndem Einkommen – wird trotz aller konjunkturellen Bewegungen immer seltener. So vielfältig die Gründe für diese Entwicklung sind, das Ergebnis ist laut WSI eindeutig: „Zwei Jahrzehnte Flexibilisierung: Ein Drittel arbeitet atypisch.“

In Deutschland ist Teilzeitarbeit eine Frauendomäne: 85 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit, unter denen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist es jede Dritte.

Eine besonders prekäre Form weiblicher Teilzeitbeschäftigung mit hohem Missbrauchspotential sind die Minijobs. Weit mehr als 7 Mio. Menschen arbeiten heute als Minijobber/innen – zwei Drittel davon sind Frauen. Eine eigenständige Existenzsicherung ist in diesen Jobs mit einem Entgelt von bis zu 450 Euro im Monat gar nicht erst vorgesehen. Dennoch werden Arbeitssuchende im SGB II in diese Form der Beschäftigung vermittelt – oft mit der Folge, dass sie ihr schmales Entgelt über staatliche Transferleistungen (Hartz IV) „aufstocken“ müssen.

Aktuelle Befunde zeigen deutlicher als je zuvor: Eine Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt, in Vollzeitbeschäftigung mit ausreichendem Einkommen, ist nicht erkennbar: Sind Frauen erstmal in einem Minijob, kleben sie darin regelrecht fest – oft gegen ihre Wünsche und ursprünglichen Pläne.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesgesetzgeber auf,

- die geringfügige Beschäftigung nachhaltig zu reformieren, um auch für (kurze) Teilzeitarbeit eine soziale Absicherung ab der ersten Arbeitsstunde zu erreichen im Sinne des DGB-Beschlusses zur Neuordnung von Kleinstarbeitsverhältnissen,
- die Erwerbstätigenquote konsequent in Vollzeitäquivalenten zu veröffentlichen.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den DGB-Bundesvorstand auf,

- seine Forderungen zur (Arbeitsmarkt-)Politik am Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung und einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie für Frauen und Männer auszurichten.
- die konsequente Umsetzung des DGB-Beschlusses zur Neuordnung von Kleinstarbeitsverhältnissen weiter voranzutreiben. Die Reform der Minijobs muss fest im Themenfeld „Neue Ordnung der Arbeit“ verankert sein, das Reformanliegen muss durch eine breite öffentlichkeitswirksame gewerkschaftliche Kampagne unterstützt werden,
- bei allen Forderungen zur Bekämpfung der prekären Beschäftigung nicht nur die eher männlich dominierten Formen wie Leiharbeit und Werkverträge in den Blick zu nehmen, sondern auch den Blick für ihre geschlechterspezifischen Auswirkungen zu schärfen.

Trotz ungleicher Chancen am Arbeitsmarkt liegen Frauen und Männer bei der Arbeitslosenquote von rund 7 % gleichauf. Doch: Fast ein Drittel aller Frauen, die arbeitslos gemeldet sind, beziehen keine Leistungen. Und: Frauen sind länger arbeitslos als Männer.

Durch die Einführung der Hartz-Reformen wurde der Arbeitsmarkt in zwei Rechtskreise (SGB II und SGB III) gespalten; dies steht einer am Einzelfall orientierten Arbeitsförderung im Weg. Die geschlechterstereotype Arbeitsvermittlung (insbesondere im SGB II), die Zuweisung von Zuverdienst-Beschäftigungen an Frauen, die Verschärfung der Zumutbarkeitskriterien und die Absenkung der Budgets für bewährte



Instrumente der Arbeitsmarktpolitik behindern die eigenständige Existenzsicherung von Frauen. Sie entsprechen nicht den gleichstellungspolitischen Zielvorgaben, wie sie der Gesetzgeber im SGB III prominent verankert hat.

Prekär sind diese Regelungen vor allem für die steigende Zahl der Frauen, die als Familienernährerinnen mehr als 60 % des Haushaltseinkommens für sich, ihre Kinder und/oder ihre Partner/innen erwirtschaften.

Gleichstellungspolitisch besonders kritisch ist die Bedarfsgemeinschaft, die im Falle von Langzeitarbeitslosigkeit oder wenn kein (ausreichender) Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, arbeitslose Frauen auf das Haushaltseinkommen ihrer Partner/innen verweist und ihnen einen Anspruch auf Grundsicherung verwehrt. Damit werden sie zu arbeitslosen Nichtleistungsempfängerinnen im SGB III, was sich bei der Arbeitsvermittlung nachteilig auswirkt.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesgesetzgeber auf,

- Frauen aller Qualifikationsniveaus nach dem Grundsatz der ökonomischen und sozialen Eigenständigkeit als Zielgruppe am Arbeitsmarkt zu fördern und die Hindernisse für eine vollzeitnahe oder Vollzeiterwerbstätigkeit abzubauen,
- die aktive Arbeitsmarktpolitik und ihre Instrumente geschlechtergerecht zu gestalten und entsprechende Zielvorgaben (u. a. § 1 SGB III) konkret und verbindlich zu verankern. Das bedeutet vor allem,
 - die Zumutbarkeitskriterien zu entschärfen;
 - auf Vermittlung in nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (im SGB II) zu verzichten;
 - die Verweigerung von Arbeit unter Tarif bzw. unter einem Stundenlohn von 8,50 Euro nicht zu sanktionieren;
 - keine Lohnkostenzuschüsse für Stundenlöhne unter 8,50 Euro zu gewähren;
 - Frauen nicht in stereotype Tätigkeiten zu vermitteln und/oder in die Position der Zuverdienerin zu drängen;
 - Frauen verstärkt in qualitativ hochwertige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einzubeziehen statt sie in sogenannte „1-Euro-Jobs“ zu vermitteln – trotz sinkender Budgets der Arbeitsvermittlung;
 - Nichtleistungsempfänger/innen im SGB III verstärkt durch gezielte Integration in den Arbeitsmarkt und ggf. Abbau von Qualifizierungsdefiziten zu unterstützen;
 - die Bedarfsgemeinschaft abzuschaffen.

2. Arbeitszeiten auf die politische Agenda setzen

In keinem anderen Land der EU ist der Unterschied zwischen der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeit so groß wie in Deutschland. Die Wünsche der Betroffenen nach einer partnerschaftlichen

Zeitverteilung sind mit einer regulären 40-Stunden-Woche nicht vereinbar. Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer wünschen eher kürzere, teilzeitbeschäftigte Frauen eher längere Arbeitszeiten.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sind die Möglichkeiten zur Anpassung der Arbeitszeit im Lebensverlauf noch begrenzt. Bisher können nicht alle Beschäftigten in bestimmten Phasen des Lebens auf ihre Arbeitszeitvolumen Einfluss nehmen. Das Missverhältnis zwischen gewünschten (aber unrealisierten) und verwirklichten (aber unfreiwilligen) Arbeitszeiten drückt sich in der hohen Teilzeitquote von Frauen aus.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern die Gesetzgeber auf,

- den im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankerten Rechtsanspruch auf Teilzeit auch auf Betriebe mit weniger als 15 Beschäftigten auszuweiten,
- ergänzend einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit zu verankern,
- einen Rechtsanspruch auf Rückkehr aus Teilzeit gesetzlich zu schaffen und den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitszeit nach Bedarf aufzustocken bis hin zur Vollzeitbeschäftigung,
- das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder so um zu gestalten, dass die Mitbestimmungsrechte des jeweiligen Gremiums gestärkt werden.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den DGB-Bundesvorstand bzw. die Gewerkschaften auf,

- eine gesellschaftliche Debatte über das Volumen und die Gestaltung von Arbeitszeiten anzustoßen und voranzutreiben, Konzepte für lebensverlaufsorientierte Arbeitszeiten zu entwickeln und das Thema „kürzere Arbeitszeiten“ auf die politische Agenda zu setzen,
- eine Kampagne zur Weiterentwicklung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu initiieren,
- sich auf tarifvertraglicher Ebene für Arbeitszeitmodelle stark zu machen, die sich im Rahmen vollzeitnaher Teilzeit bewege,

3. Erwerbs- und Sorgearbeit geschlechtergerecht verteilen

Gleichstellung von Frauen und Männern ist erst erreicht, wenn Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten haben, ein selbstbestimmtes Leben zu führen – unabhängig vom Geschlecht und von stereotypen Rollenzuschreibungen. Hierzu müssen bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern neu verteilt werden.



Im Kern geht es um veränderte Erwerbskonstellationen von Frauen und Männern in Partnerschaften, weg von der traditionellen Ernährer-Ehe hin zur Etablierung eines Modells, bei dem grundsätzlich beide Partner/innen ihren eigenen Beitrag zur Existenzsicherung leisten.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den DGB-Bundesvorstand auf,

- eine gesellschaftliche, von den Gewerkschaften initiierte und maßgeblich von ihnen getragene Debatte über das Verhältnis von Erwerbs- und (gesellschaftlich notwendiger) Haus- und Sorgearbeit anzustoßen,
- eine Neudefinition des „Normalarbeitsverhältnisses“ voranzutreiben mit Arbeitszeiten, die sich dem Lebensverlauf anpassen und auch unterhalb des derzeitigen Vollzeitniveaus ein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesgesetzgeber auf,

- den rechtlichen Rahmen für Erwerbsarbeit so zu gestalten, dass die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern gewährleistet ist und die Notwendigkeit, generativer Haus- und Sorgearbeit auch im männlichen Lebensverlauf berücksichtigt wird,
- Anreize für eine partnerschaftlich egalitäre Arbeitszeitverteilung zu schaffen, z. B. durch eine Subventionierung verkürzter Arbeitszeiten im Fall von Kinderbetreuung und Pflege bei gleichzeitiger Inanspruchnahme durch beide Eltern oder beide Lebenspartner/innen.

4. Haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen fördern

Ein Baustein zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sind haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen. Auch jenseits des Erwerbslebens können Menschen in verschiedenen Haushaltskonstellationen davon profitieren – wenn sie Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge sind.

Haushalte brauchen Angebote, um haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen bedarfsnah, unbürokratisch und legal in Anspruch nehmen und bezahlen zu können. Beschäftigte im Haushalt haben ebenso wie andere Beschäftigte ein Recht auf gute und Existenz sichernde Arbeit, auf Tariflöhne, Arbeits- sowie Gesundheitsschutz.

Dem steigenden Bedarf an Dienstleistungen müssen praxistaugliche, bezahlbare Angebote gegenüberstehen die durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erbracht werden.

Die Bündelung von Dienstleistungsangeboten als Grundlage für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kann dazu beitragen, die Qualität der zu erbringenden Dienstleistungen ebenso zu sichern wie gute Arbeitsbedingungen für die in Privathaushalten Beschäftigten.

Eine Grundlage für gute, menschenwürdige Arbeitsbedingungen für im Haushalt Beschäftigte schafft die Konvention 189 der ILO (Übereinkommen der ILO vom 16. Juni 2011 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte). Die DGB Frauen begrüßen ausdrücklich die Ratifizierung des Abkommens 189 durch Bundestag und Bundesrat. Es muss auch hierzulande ohne Ausnahmen für alle Beschäftigten gelten.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesgesetzgeber auf,

- konsequent darauf hinzuwirken, dass haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen als legale, sozialversicherungspflichtige und finanzierbare Beschäftigungsverhältnisse angeboten und nachgefragt werden können.
- von der bei der Ratifizierung der Konvention Nr. 189 bisher formulierten Ausnahme der Personengruppe nach § 18 Absatz 1 Nummer 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) (also der sog. 24 Stunden Pflege) keinen Gebrauch zu machen. Auch diese Personengruppe muss in den Genuss der Regelungen der Konvention kommen, vor allem in Bezug auf die in Artikel 10 Absatz 1 der Konvention 189 geforderte Gleichbehandlung hinsichtlich normaler Arbeitszeit, Überstundenvergütung, täglicher und wöchentlicher Ruhezeiten sowie bezahlten Jahresurlaubs.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den DGB-Bundesvorstand auf,

- eine öffentliche Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen vor allem in Form gebündelter Lösungen wie Agenturen (nach Vorbildern in anderen europäischen Ländern) hinzuwirken, um eine hochwertige Qualität der Dienstleistungen sowie bezahlbare Preise für alle Haushaltskonstellationen zu gewährleisten.

5. Elterngeld weiterentwickeln

Mit dem Elterngeld ist eine kontinuierliche Erwerbsbiographie ein gutes Stück leichter geworden. Mütter kehren heute im Schnitt wesentlich häufiger und früher wieder ins Berufsleben zurück als noch die Generation vor ihnen. Die positiven Effekte des Elterngelds, das einen kurzen Ausstieg relativ hoch vergütet, machen sich bemerkbar. An diesen Erfolg anknüpfend muss das Elterngeld weiterentwickelt und geschlechtergerecht ausgestaltet werden.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesgesetzgeber auf,



- das Elterngeld so auszugestalten, dass für eine geschlechtergerechtere Aufteilung der Partnermonate innerhalb der derzeit geltenden 14 Monate finanzielle Anreize geschaffen werden. Das Elterngeld prozentual zu steigern, je partnerschaftlicher die Zeiten der Bezugsdauer zwischen den Eltern aufgeteilt werden, könnte hierfür ein Modell sein.
- Müttern und Vätern, die Elterngeld gemeinsam in Anspruch nehmen und beide gleichzeitig einer Teilzeittätigkeit nachgehen, die gleiche 14-monatige Anspruchsdauer einzuräumen wie Eltern in anderen Erwerbskonstellationen.
- künftig Zulagen und Zuschläge als Bestandteile des regelmäßigen Einkommens zu werten und bei der Berechnung des Elterngelds einzubeziehen: Bis zu einem Nettoentgelt von 600 Euro sollten 100 % als Elterngeld gezahlt werden, für das darüber liegende Entgelt müssten die Staffelungen bis zur Höchstgrenze von 1.800 Euro verbessert werden.
- SGB II-Leistungen, Sozialhilfe und Kinderzuschlag nicht länger auf das Elterngeld anzurechnen, damit auch Eltern, die Sozialleistungen beziehen, vom Elterngeld profitieren können.

6. Pflegezeit verbessern

In der Regel übernehmen Frauen die Pflege von Angehörigen. Sie schränken dafür oft ihre Erwerbstätigkeit ein oder geben sie ganz auf – zu Lasten ihrer eigenständigen Existenzsicherung.

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist eine besondere Herausforderung, weil die Dauer der Pflege kaum planbar ist und die/der Pflegebedürftige häufig nicht im gleichen Haushalt lebt, so dass zusätzliche Wege anfallen. Das Familienpflegezeitgesetz hat sich mangels Rechtsanspruch und finanziellen Ausgleichs für die Pflegenden in der Praxis nicht bewährt.

Deswegen ist es unverzichtbar, die positiven Ansätze des Pflegegesetzes zügig weiterzuentwickeln, damit die Betroffenen beim drängenden Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gesellschaftliche Unterstützung erfahren.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesgesetzgeber auf,

- eine Entgeltersatzleistung für die im Pflegezeitgesetz vorgesehene kurzfristige Freistellung von maximal zehn Tagen und die Auszeit von maximal sechs Monaten einzuführen. Die Bezugsgröße bei der Vergütung soll das Arbeitseinkommen der pflegenden Person sein; Vorbild für die Vergütung während der zehntägigen Freistellung kann das Kinderkrankentagegeld sein. Eine Begrenzung bei der Gestaltung der Nutzungsmöglichkeit/-bedingungen kann aus gleichstellungspolitischer Perspektive sinnvoll sein, um dem Erwerbساustieg von Frauen nicht Vorschub zu leisten.
- zusätzliche Anreize für eine geschlechtergerechte Inanspruchnahme der Pflegezeit schaffen.

- für pflegende Angehörige (oder nahestehende Personen) einen auf die Dauer der Pflege begrenzten Rechtsanspruch auf Teilzeit zu schaffen, der (analog der Elternzeit) mit einem finanziellen Ausgleich und der Garantie auf Rückkehr zum Vollzeitarbeitsverhältnis verbunden ist.

7. Beruflichen Wiedereinstieg erleichtern

Nach Phasen der Erwerbsunterbrechung erweist sich für viele Frauen die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit als Hürdenlauf. Für die wenigsten ist es möglich, auf den alten Arbeitsplatz zurückzukehren, die Kriterien für einen gleichwertigen oder ähnlichen Arbeitsplatz sind kaum definiert. Nicht selten kapitulieren Frauen vor den Hindernissen, die sich ihnen bei der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit in den Weg stellen und verzichten (vorerst) ganz darauf.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesgesetzgeber und die Verantwortlichen in den Kommunen auf,

- die Rückkehr von Beschäftigten aus der Elternzeit oder anderen Phasen der Erwerbsunterbrechung durch gezielte Maßnahmen reibungsloser zu gestalten, u. a. durch einen Rechtsanspruch
 - auf Fort-/Weiterbildung während und auf Qualifizierung/Umschulung nach einer (längeren) fürsorgebedingten Erwerbsunterbrechung,
 - auf Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz bzw. die Definition von Kriterien für die Zuweisung einer gleichwertigen Arbeit,
 - auf befristete Arbeits(zeit)arrangements.
- Arbeitnehmer/innen das Recht einzuräumen, Lage, Dauer und Rhythmus der Arbeitszeit den familiären Verpflichtungen anpassen und die Arbeitsleistung ggf. auch von einem anderen als dem betrieblichen Arbeitsplatz aus erbringen zu können,
- die zeitliche Lücke zwischen dem Ende des Elterngeldbezugs und der Verfügbarkeit eines Betreuungsplatzes in einer Kindertageseinrichtung zu schließen durch flexible Aufnahmeverfahren in die Kinderbetreuung.

8. Hochwertige Kinderbetreuung schaffen, auf Betreuungsgeld verzichten

Ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind eine Voraussetzung dafür, dass Männer und Frauen Familie und Beruf gut vereinbaren können. Sind Betreuungsmöglichkeiten nicht bedarfsgerecht vorhanden, sehen sich vor allem Frauen häufig dazu gezwungen, auf eine Erwerbsarbeit ganz oder teilweise zu verzichten.



Seit 1. August 2013 haben alle Kinder ab Vollendung des 1. Lebensjahres einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in einer Kindertageseinrichtung oder in Tagespflege. Im März 2012 konnten nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes lediglich 558.000 Kinder unter 3 Jahren betreut werden. Zu diesem Zeitpunkt lag der Ausbaubedarf bei rund 220.000 Plätzen bzw. einem erforderlichen Anstieg von fast 40 %.

Außerdem fehlen nach Berechnungen des Deutschen Jugendinstituts jährlich mindestens 9.000 Erzieher/innen. Die gestiegenen Anforderungen an den Beruf der Erzieher/in spiegeln sich im Einkommen der Berufsgruppe nicht wider. Viele Teilzeitbeschäftigte müssen ihr Einkommen mit Hartz IV „aufstocken“. Neueinsteiger/innen werden fast nur noch befristet eingestellt. Zu den derzeitigen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen lässt sich qualifiziertes Personal kaum gewinnen.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern Bund, Länder und Kommunen auf,

- alles Notwendige zu veranlassen, damit öffentliche Kindertagesstätten für Kinder, die jünger als drei Jahre sind, kurzfristig bedarfsgerecht ausgebaut werden können,
- sowohl die noch zu schaffenden Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren als auch Betreuungsplätze für Kinder zwischen drei und sechs Jahren räumlich, sachlich und personell angemessen und auf einem hohen qualitativen Niveau auszustatten und damit die frühkindliche Bildung in ganztägigen Betreuungseinrichtungen auszubauen und zu stärken,
- in gut ausgebildete pädagogische Fachkräfte zu investieren und das Ausbildungsniveau zu erhöhen,
- die Arbeitsbedingungen, das Einkommen, die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die Berufsperspektiven der Beschäftigten deutlich zu verbessern,
- auch in der Tagespflege ein angemessenes Ausbildungsniveau sicherzustellen; Tagesmütter und Tagesväter können gute Kitas nur ergänzen, nicht ersetzen, deshalb darf der Ausbau der frühkindlichen Bildung nicht in erster Linie über Tagespflegepersonen erfolgen,
- eine gute und verlässliche Betreuung von Kindern auch nach deren Einschulung sicherzustellen, d. h. vor allem der Ausbau von gebundenen Ganztagschulen, deren Ganztagsangebote in einem konzeptionellen Zusammenhang mit dem Unterricht stehen müssen.

Das Betreuungsgeld steht dem Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung im Weg, da der Verzicht auf einen staatlich geförderten Betreuungsplatz den Wiedereinstieg in den Beruf erschwert oder verhindert. Es ist falsch, diesen Verzicht mit 150 Euro zu belohnen. Gerade die Erwerbs- und Einkommenschancen von Frauen mit weniger guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden sich durch den längeren Ausstieg weiter verschlechtern.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesgesetzgeber auf,

- das Betreuungsgeld ersatzlos zu streichen,
- die für das Betreuungsgeld veranschlagten Mittel in den Ausbau und die Finanzierung von Betreuungseinrichtungen – wie vorhergehend beschrieben – zu investieren.

9. Professionelle Pflege ermöglichen: Infrastruktur ausbauen – Arbeitsbedingungen in der Pflege verbessern – Familien entlasten

Die Pflege von Angehörigen durch Mitglieder ihrer Familie oder andere nahestehende Personen ist keine Selbstverständlichkeit. Familienangehörige werden weder die vollständige Pflege ihrer Familienmitglieder leisten können noch sollten sie durch gesellschaftliche Vorgaben dazu gedrängt werden. Schon aus beruflichen Gründen werden Angehörige nicht rund um die Uhr für eine pflegebedürftige Person sorgen können. Zudem verfügen sie nicht über das notwendige Wissen professioneller Pflegekräfte. Zur Entlastung Pflegebedürftiger wie Pflegender ist es notwendig, die Betreuungsinfrastruktur mit niedrigschwelligen Angeboten auszubauen – denn die meisten Menschen sind (im Alter) auf die Unterstützung professioneller Pflegeeinrichtungen und -dienste angewiesen.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern Bund, Länder und Kommunen auf,

- die Betreuungsinfrastruktur auszubauen: Notwendig sind beispielsweise niedrigschwellige Informations- und Beratungsangebote, flexible Unterstützung durch qualitativ hochwertige, bezahlbare ambulante Pflegedienste sowie entlastende Angebote wie Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege.
- Ausbildung, Arbeitsbedingungen und Vergütung derjenigen zu verbessern, die hauptberuflich in der Pflege tätig sind.
- menschenwürdige Betreuungseinrichtungen schaffen, die in der Kommune besser verankert sind als bislang.

10. Einkommensteuerrecht reformieren: Fehlanreize beseitigen – Ehe und Lebenspartnerschaften gleichstellen

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



treibt Frauen in Minijobs. Die hohen Abzüge wirken sich außerdem bei der Berechnung aller staatlichen Transferleistungen nachteilig aus.

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

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesgesetzgeber auf,

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

11. Beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung reformieren

Wir brauchen eine Bürger/innenversicherung, damit der Wettbewerb um die besten Risiken in der Versichertenstruktur zwischen Privater Krankenversicherung (PKV) und Gesetzlicher Krankenversicherung (GKV) überwunden wird.

Im Rahmen dieser Umgestaltung ist auch die beitragsfreie Mitversicherung für nicht erwerbstätige Ehe- und Lebenspartner/innen zu hinterfragen: Jenseits der Lebensphasen, in denen kleine Kinder betreut und/oder Angehörige gepflegt werden, ist sie nicht mehr zeitgemäß. Die Bevorzugung von Alleinverdiener/innen-Haushalten gegenüber Doppelverdiener/innen-Haushalten durch die beitragsfreie Mitversicherung ist nicht mehr zu rechtfertigen, denn sie wirkt als Fehlanreiz und verleitet gemeinsam mit dem Ehegattensplitting Frauen zum Verzicht auf eine eigenständige Erwerbsbiographie.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesgesetzgeber auf,

- mit der Einführung einer Bürgerversicherung (nach dem DGB-Modell) die beitragsfreie Mitversicherung durch einen steuerfinanzierten Krankenversicherungsschutz für Ehe- und Lebenspartner/innen, die kleine Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, zu ersetzen und damit das Privileg der kostenfreien Mitversicherung auf Kinder ohne Einkommen bis zum 25. Lebensjahr zu beschränken.
- angemessene Übergangsregelungen für Alleinverdiener/innen-Haushalte zu schaffen, die eine Mitversicherung für Ehe- und Lebenspartner/innen bisher in Anspruch genommen haben.

12. Entgeltdiskriminierung durch transparente Entgeltstrukturen überwinden

Wo Tarifverträge gelten und Betriebs- oder Personalräte mitbestimmen, schrumpft die Entgeltlücke – diese Botschaft stellt der „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ in Betrieben und Dienststellen in den Mittelpunkt. Wo Gewerkschaften aktiv sind, bleiben weder unmittelbare noch mittelbare Gehaltsdiskriminierungen unentdeckt. Erfolg und Misserfolg von Betriebs- und Personalräten muss sich auch an ihrem Einsatz für Entgeltgleichheit messen lassen.

Um die unmittelbare Diskriminierung zügig zu überwinden, brauchen wir transparente Entgeltstrukturen in Betrieben und Dienststellen. Jeder Betriebs- und Personalrat muss sich für Entgeltgleichheit zwischen den Kolleginnen und Kollegen verantwortlich fühlen und die Erhebung der entsprechenden Daten auf betrieblicher Ebene einfordern.

Größer ist die Herausforderung, der mittelbaren Entgeltdiskriminierung zu begegnen, wo sie in der unterschiedlichen Bewertung von Tätigkeiten begründet ist. Hier ist der Einsatz von qualitativen Prüfinstrumenten unverzichtbar und muss im Rahmen eines Entgeltgleichheitsgesetzes verpflichtend vorgeschrieben werden. Liegen der Entgeltdiskriminierung tarifliche Regelungen zugrunde, müssen sich auch die



Tarifvertragsparteien dem Problem stellen und diskriminierungsfreie Lösungen finden – unter Wahrung der Tarifautonomie.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern Gewerkschaften und Interessenvertretungen auf,

- den Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit (derzeit im Oktober) jährlich regelmäßig zum Anlass zu nehmen, um in Betrieben und Verwaltungen Entgeltungleichheit zum Thema zu machen, zu informieren und Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen aufzuzeigen,
- betriebliche Entgelt Daten – auch unter der Geschlechterperspektive – systematisch auszuwerten und im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf eine Verringerung der Entgeltlücke hinzuwirken.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesgesetzgeber auf,

- ein Entgeltgleichheitsgesetz zu verabschieden, das Betriebe und Dienststellen durch Anwendung geeigneter quantitativer und qualitativer Instrumente zur Überprüfung ihrer Entgeltpraxis sowie zur Beseitigung von unmittelbarer und mittelbarer Entgelt diskriminierung verpflichtet.
- das Initiativ- und Beratungsrecht bei Gleichstellungsmaßnahmen (§ 92 Abs. 3 BetrVG) zu einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, vor allem auch beim Entgelt, zu erweitern,
- verbindliche Angaben zu Bezahlung und Sonderleistungen in Stellenausschreibungen ebenso vorzuschreiben wie anonyme Bewerbungsverfahren.

13. Frauendominierte Berufe aufwerten

Die Berufswahl ist die zentrale Weichenstellung, mit der junge Frauen auf dem Arbeitsmarkt ihre Position und damit ihre Möglichkeiten zur eigenständigen Existenzsicherung nachhaltig beeinflussen. Dabei geht es um Einkommen, Aufstiegs- und die Anschlussqualifikationen, die Möglichkeit, in einer Familienphase auch von vollzeitnaher Teilzeit leben zu können und um Arbeitszeiten, die es ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Branchenabhängig unterscheidet sich die Bezahlung gravierend, obwohl die Voraussetzungen, z. B. eine dreijährige Berufsausbildung oder ein einschlägiges Studium, oft gleich sind. Doch offensichtlich wird die Verantwortung für Menschen, wie in den frauendominierten Bereichen der Erziehung, der Gesundheit oder der Bildung, noch immer weniger wertgeschätzt als Verantwortung für Technik.

Schon die Unterschiede in der dualen und der schulischen Ausbildung sowie deren unterschiedliche gesetzliche Verankerung beeinflussen die Chancen der Auszubildenden in ihrer zukünftigen (Weiter) Bildungs- und Erwerbsbiographie. Bildungsmaßnahmen in späteren Lebensphasen, vor allem Anschluss- und Aufstiegsqualifikationen, müssen für Männer wie Frauen gleichermaßen möglich sein; dies gilt auch für den Zugang zur Förderung dieser Qualifizierungen. Zur Aufwertung frauendominierter Berufe müssen diese strukturellen Unterschiede und Barrieren stärker in den Blick genommen werden.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesvorstand auf,

- eine Debatte über den (gesellschaftlichen) Wert bestimmter Tätigkeiten zu initiieren mit dem Ziel einer besseren Bezahlung in frauendominierten Branchen. Dazu gehört auch eine fundierte Auseinandersetzung mit Umständen und Entwicklungschancen bzw. -hemmnissen, die aus der Unterschiedlichkeit der dualen und der schulischen Ausbildung herrühren; mit dem Ziel der Schaffung bundeseinheitlicher Standards.
- sich für die Fortführung des Girls' Day als bundesweitem Aktionstag einzusetzen sowie für einen sensiblen Umgang mit dem Boys' Day; auch Jungen brauchen eine geschlechterspezifische Ansprache und Unterstützung in ihrer Lebensplanung; die Angebote müssen sich aber nach der Zielgruppe und ihren Bedarfen und Situationen richten und dürfen nicht beliebig sein oder gar Stereotype verstärken.
- zu einem kritischen Umgang mit der These über Jungen als (angebliche) Bildungsverlierer. Es bedarf einer fundierten Analyse, welche Gruppen aufgrund welcher Umstände Hindernisse überwinden müssen. Entschieden abzulehnen ist die Behauptung, dass die weiblichen Beschäftigten in Kitas und Grundschulen dafür die Verantwortung tragen.
- sich einzusetzen für die (weitere) Entwicklung gendersensibler Curricula entlang der gesamten Bildungskette und die inhaltliche und finanzielle Förderung gendersensibler Fort- und Weiterbildungsangebote für pädagogisches Fachpersonal.

14. Karrierewege von Frauen

Frauen sind in den Studienfächern Wirtschafts- und Rechtswissenschaften mittlerweile genauso stark vertreten wie Männer – aber längst noch nicht in den (durch diese Ausbildungsgänge dominierten) führenden Positionen der deutschen Wirtschaft angekommen. Es ist dringend notwendig, dass verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf allen Hierarchie-Ebenen festgeschrieben werden. Dabei darf es branchenspezifische Unterschiede geben, aber das Ziel einer geschlechtergerechten Besetzung darf nicht aus den Blick geraten.

Ein wichtiges Signal ist die Einführung einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte und Vorstände börsennotierter Unternehmen. Verbindliche Ziel- und Zeitvorgaben der EU können die Prozesse auf nationaler



Ebene beschleunigen, solange sie mit den nationalen Besonderheiten – in Deutschland: dem Mitbestimmungsrecht – vereinbar sind.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesgesetzgeber auf,

- die Repräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen der deutschen Wirtschaft bis zu den Vorständen verbindlich zu regeln; dazu gehören auch klare Fristen und wirkungsvolle Sanktionen. Um die Förderung weiblichen Nachwuchses zu verankern, sind gesetzliche Regelungen notwendig, die betriebliche Akteur/innen verpflichten, mit verbindlichen Ziel- und Zeitvorgaben versehene Pläne zur Gleichstellung von Frauen zu entwickeln und umzusetzen.

15. Mindestlohn als Beitrag zur Überwindung der Entgeltlücke

Seit Beginn der 1990er Jahre expandiert der Niedriglohnsektor: Mehr als 7 Mio. Beschäftigte in Deutschland arbeiten für weniger als 9,15 Euro in der Stunde. Davon verdienen über 4 Mio. weniger als 7 Euro brutto pro Stunde und 1,4 Mio. sogar weniger als 5 Euro.

Besonders häufig betroffen sind Beschäftigte in den neuen Bundesländern, geringfügig Beschäftigte und Frauen. Frauen stellen zwei Drittel der Beschäftigten im Niedriglohnsektor. Nimmt man Schüler/innen, Studierende und Rentner/innen aus, ist jede dritte abhängig beschäftigte Frau eine Niedriglöhnerin.

Bei Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von 8,50 Euro hätte jede/r fünfte Beschäftigte Anspruch auf eine Lohnerhöhung – jede vierte erwerbstätige Frau und jeder siebte erwerbstätige Mann.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den DGB-Bundesvorstand auf,

- gleichstellungspolitische Zielsetzungen in die Kampagne zum flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohn zu integrieren und seine Bedeutung für Frauen deutlich herauszustellen.

16. Rentenlücke schließen

In unserem erwerbszentrierten Rentensystem ergibt sich die Rentenhöhe aus der Erwerbsdauer und der Höhe des im Lebensverlauf erwirtschafteten (sozialversicherungspflichtigen) Einkommens. Die mangelnde eigenständige Existenzsicherung von Frauen in der Erwerbsphase wirkt sich direkt auf ihr Einkommen im Rentenalter aus: Die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen liegt bei etwa 56 %, in Ostdeutschland ist sie mit 35 % deutlich kleiner als in Westdeutschland mit 61 %.

Die Hürden, denen Frauen in ihrer Erwerbstätigkeitsphase gegenüberstehen, spiegeln sich also unmittelbar in der Alterssicherung wider. Damit Frauen zukünftig von ihrer Rente leben können und sich die

Rentenlücke zwischen den Geschlechtern verkleinert, muss ein egalitäres Erwerbsverhalten unterstützt und die klassische Rollenteilung überwunden werden. Zum anderen muss das Rentensystem geschlechtergerecht gestaltet werden.

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesgesetzgeber auf,

- die gesetzliche Rentenversicherung zu stärken, da Frauen seltener der Aufbau einer betrieblichen und/oder privaten Vorsorge gelingt und nur in der gesetzlichen Rentenversicherung ein sozialer Ausgleich stattfindet.
- das derzeitige Rentenniveau mindestens zu erhalten.
- Kindererziehungszeiten angemessen zu berücksichtigen und die Anrechnung von Pflegezeiten deutlich anzuheben.
- die Rente nach Mindesteinkommen wieder einzuführen, damit durch eine Aufwertung geringer Rentenbeiträge auch Niedriglöhner/innen von ihrem Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung profitieren.
- die „Rente mit 67“ rückgängig zu machen, die Möglichkeit zu schaffen, nach 45 Versicherungsjahren mit 63 Lebensjahren abschlagsfrei in Rente zu gehen sowie weitere Möglichkeiten flexibler Übergänge zu schaffen, welche die oftmals unterbrochenen Erwerbsbiographien, insbesondere von Frauen, berücksichtigen.

17. Moderne Gleichstellungspolitik gestalten

In den vergangenen Jahrzehnten haben sich die Rollenbilder von Frauen und Männern ebenso nachhaltig verändert wie die Bedingungen, unter denen Menschen für sich und ihre Familien sorgen: Das Modell des „männlichen Familienernährers“ hat ausgedient, das „Normalarbeitsverhältnis“ entspricht nicht mehr der Realität. Moderne Gleichstellungspolitik muss diesen Prozess nicht nur nachvollziehen, sondern auch gestalten: Sie muss Entwicklungen vorwegnehmen und Wege in eine sozial- und geschlechtergerechte Zukunft ebnen.

Für beide Geschlechter ist eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie die Voraussetzung für eine eigenständige Existenzsicherung. Was Männern aufgrund tradierter Normen und struktureller Vorgaben leichter gelingt, muss auch für Frauen zur Selbstverständlichkeit werden!



I - Initiativanträge

I 001 ver.di-Bundesfrauenrat

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme als Material zu Antrag L 001

Beweislastumkehr für Diskriminierungsklagen

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesgesetzgeber auf ein Entgeltgleichheitsgesetz mit Biss zu verabschieden, das dem Unionsrecht auf gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit für Männer und Frauen auch zur Durchsetzung vor den deutschen Arbeitsgerichten zu verhelfen vermag. Dabei ist eine Beweislastumkehr für den Ursachenzusammenhang zwischen Diskriminierung wegen des Geschlechts und unterschiedlicher Vergütung unverzichtbar. Anlass für den Antrag ist die Abweisung der Klage einer Beschäftigten vor dem Landesarbeitsgericht Stuttgart auf Beseitigung der Benachteiligung wegen des Geschlechts beim Entgelt.

I 002 IG Metall-Frauenausschuss beim Vorstand

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme in geänderter Fassung

Resolution Für ein demokratisches und soziales Europa

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Die Krise in Europa ist nicht vorbei. Im Gegenteil: Was als ökonomische Krise begann, weitet sich durch die aktuelle Krisenpolitik mit ihrer einseitigen Sparpolitik zu einer sozialen Krise und zu einer Krise der Demokratie aus. In vielen Ländern sinken Sozialstandards und Arbeitnehmerrechte dramatisch.

Die Vorsitzende des französischen Front National Le Pen und der niederländische Rechtspopulist Wilders haben am November 2013 ein Rechtsbündnis gegen Europa angekündigt. Die europafeindliche Propaganda wächst – nicht nur von Seiten rechtspopulistischer Parteien.

Deshalb werden wir die bevorstehenden Europawahlen nutzen, um für ein demokratisches, soziales Europa zu werben.

Angesichts dieser wachsenden Ungleichgewichte braucht Europa unsere Solidarität – und wir brauchen Europa. Die zunehmende Austeritätspolitik geht insbesondere zu Lasten der weiblichen Bevölkerung und führt zu einer Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen.

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz tritt ein für ein politisch vereintes, wirtschaftlich starkes und sozial gerechtes Europa.

- Europa braucht nachhaltiges Wachstum durch eine aktive, koordinierte und demokratisch legitimierte Wirtschafts- und Industriepolitik, damit die industrielle Basis und Wertschöpfung gesichert ist.
- Europa braucht eine umfassende Finanzmarktregulierung.
- Europa braucht den Rückhalt der Menschen. Dafür muss sie eine soziale Union werden.

Europa braucht den politischen Willen, diese Punkte im Sinne der Menschen zu regeln.

Ä - Änderungsanträge

Ä 001 IG Metall-Frauenausschuss beim Vorstand

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz

Annahme

Änderungsantrag zu L 001

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Zeile 880 bis 883 wie folgt zu ändern

- die „Rente ab 67“ rückgängig zu machen, die Möglichkeit zu schaffen, nach 45 Versicherungsjahren mit 63 Lebensjahren abschlagsfrei in Rente zu gehen sowie weitere Möglichkeiten flexibler Übergänge zu schaffen, welche die oftmals unterbrochenen Erwerbsbiographien, insbesondere von Frauen, berücksichtigen.



Ä 002 NGG-Bundesfrauenausschuss

Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz
Annahme

Änderungsantrag zum Antrag B 005

Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

Zeilen 1 – 38 werden Begründung

Zeilen 38 – 60 werden ersetzt:

Die Delegierten der DGB Bundesfrauenkonferenz fordern die Vorstände der im DGB vertretenen Gewerkschaften auf, eine Handlungsanleitung bzw. ein Schulungskonzept für die hauptamtlichen und ehrenamtlichen Akteurinnen und Akteure zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ zu entwickeln mit dem Ziel, die Beteiligten zu sensibilisieren und betriebliche Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Elemente dieser Handlungsanleitung können u.a. sein:

1. In Betriebs-/Personalversammlungen das Thema der sexuellen Belästigung zum Thema machen mit dem Tenor, dass dieses Verhalten im Betrieb nicht geduldet wird.
2. Durch geeignete Aushänge/Plakate sowohl Beschäftigte wie auch Gäste/Kunden auf diese partnerschaftliche Kultur hinzuweisen und deutlich zu machen, dass Fehlverhalten nicht geduldet wird
3. In Betriebs-/Personalvereinbarungen den partnerschaftlichen Umgang zu regeln und für Fehlverhalten auch Sanktionen vorzusehen. Dazu gehört auch die Einbeziehung von externem Sachverstand oder die Errichtung einer Beschwerdestelle mit qualifiziertem Personal.

Die Handlungskonzepte werden auch Gewerkschaftsintern umgesetzt.

8. Schlusswort

Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Liebe Kolleginnen, ich habe mir heute Nacht nochmal die Mühe gemacht, in weingeschwängertem Zustand ein kleines Schusswort zu schreiben. Mein Gekritzeln kann ich nicht mehr lesen. Von daher wird es kurz.

Bevor ich es am Ende vergesse, mache ich es am Anfang: Ich danke ganz, ganz herzlich der Anja Weusthoff und ihrem gesamten Team, der Silke, der Heike, der Jenny und den Mitarbeiterinnen für die Durchführung, die inhaltliche Vorbereitung, den reibungslosen Ablauf dieser Bundesfrauenkonferenz. Herzlichen Dank. Und ich danke Anna Helmy sehr herzlich für ihre Moderation. Das war toll. Du hast uns toll durch die Tage geleitet.

Zweieinhalb Tage liegen hinter uns. Die 18. Bundesfrauenkonferenz neigt sich dem Ende zu. Was steht am Ende? Wir haben gute Vorträge gehört. Wir haben mit der Caféhausmethode unseren Leitantrag diskutiert. Wir haben einander zugehört. Wir haben gemeinsam in der Antragsberatung um Positionierungen und wir haben sie gefunden. Und jetzt müssen wir uns bewegen, um unsere Forderungen – und das sind nicht wenige – auch durchzusetzen. Und Kolleginnen, darauf kommt es mir besonders an, wir müssen uns gemeinsam bewegen. Denn nur gemeinsam können wir tatsächlich eine Welle erzeugen, die andere auch mitreißen kann.

Diese Welle brauchen wir, davon bin ich überzeugt, liebe Kolleginnen, und zwar nicht nur in Deutschland, nicht nur in Europa, wir brauchen diese Welle in der Welt. Aber jetzt lasst uns erstmal hier anfangen. Die eigenständige Existenzsicherung von Frauen muss jetzt unsere Triebfeder sein. Ich sage das, was ich auch zu Anfang der Konferenz gesagt habe: Die Zeit ist reif, dass Frauen endlich die gleichen Möglichkeiten, die gleichen Rechte und die gleichen Absicherungen bekommen wie Männer. Dafür müssen wir jetzt kämpfen, jede für sich an ihrer Stelle und alle gemeinsam, liebe Kolleginnen!

Damit ist diese Bundesfrauenkonferenz beschlossen. Herzlichen Dank.



9. Grußwort

Michael Sommer, Vorsitzender der Deutschen Gewerkschaftsbundes

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die wenigen, die hier sind, meine Damen, das ist heute eine neuzeitliche Veranstaltung im Stuhlkreis mit Gesprächsrunde und Fishbowl – und einem älteren Herrn, der dann noch mal vom Rednerpult aus reden darf. Es freut mich sehr, euch die Grüße des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seines Bundesvorstandes überbringen zu können, obwohl ich annehme, dass Elke das schon gemacht haben wird. Wenn ich das persönlich sagen darf, in vielfacher Hinsicht freut es mich, dass Elke jetzt mit an der Spitze des Deutschen Gewerkschaftsbundes steht.

Ab und zu sollte man auch seinen Emotionen mal den Lauf lassen. Das tue ich an der Stelle auch gerne. Da ich in diesem Jahr doch noch eine schwierigere Lebenssituation zu überwinden und zu überstehen hatte, will ich allen ausdrücklich sagen, ich war sehr dankbar dafür, Elke dann, mich sozusagen vertretend, an der Spitze des DGB zu wissen und ihn damit auch in guten Händen. Dafür, Elke, herzlichen Dank.

Als ich heute Morgen im Auto saß und überlegt habe, was ich heute alles nicht sagen darf, na ja, zum Beispiel zum Stand der Koalitionsverhandlungen, habe ich mir überlegt, was sagst du denn dann. Was machst du denn verantwortlich? Ich bin ja auch nicht dazu da, eure Diskussionen zu kommentieren oder gar zu zensieren. Nichtsdestotrotz gestattet mir, etwas zu eurem Leitantrag zu sagen. Ich habe das vorhin auch schon Anja gesagt und sage es heute gerne noch mal: Ich habe selten einen so gut durchdachten, konsequenten und realistisch-visionären Antrag gesehen wie den.

Ich sage bewusst „realistisch-visionär“, weil, er ist nicht utopisch, aber er setzt natürlich Ziele, die noch lange nicht durchgesetzt sind in dieser Gesellschaft und wo wir auch wahrscheinlich noch einige Zeit miteinander brauchen. Ich mache das nur an der Frage der Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt fest.

Als ich mit Anja darüber sprach: „Was soll ich denn da eigentlich erzählen bei euch, ihr wisst doch schon alles!“, hat sie zu mir gesagt: „Na ja, erzähl doch am besten das, was du meinst, was wir erreicht haben und was wir nicht erreicht haben.“ An der Stelle möchte ich ein paar Punkte nennen, von denen ich glaube, dass wir viel erreicht haben, aber eben noch nicht durch sind und ihr noch nicht durch seid.

Wir leben in einer Gesellschaft, in der Entgeltgleichheit zwar postuliert wird, aber nicht realisiert ist. Wir machen den Equal-Pay-Day ja nicht umsonst. Wir machen ihn im klaren Wissen darum, dass die Benachteiligten in dieser Arbeitsgesellschaft vor allem Frauen sind – und immer noch sind – und wir zwar manches erreicht haben, aber eben an vielen Ecken noch nicht. Das betrifft übrigens nicht nur das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit, sondern das betrifft auch die Frage: Wer sind denn eigentlich diejenigen, die am meisten unter prekärer Beschäftigung leiden?

Wer sind die Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber? Es sind vor allem die Frauen. Wer sind denn die prekär Beschäftigten? Es sind vor allem die Frauen. Wer sind denn diejenigen, die vor allem den Mindestlohn

brauchen? Es sind vor allem die Frauen. Wer sind denn diejenigen, die gesellschaftliche Einrichtungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf brauchen? Es sind vor allem die Frauen.

Und wenn ich an der Stelle mal ein bisschen tiefer bohre, ist es doch so, dass wir – bei allen Fortschritten, die wir erzielt haben – wissen, dass auf Frauen das Armutsrisiko Kind und das Armutsrisiko Pflege lastet. Ich erinnere mich an eine Diskussion mit dem Altbischof von Berlin-Brandenburg, dem Herrn Huber, der auch Vorsitzender des Rats der Evangelischen Kirche in Deutschland war, der mal gesagt hat: „Das Problem ist doch, dass viele Menschen meinen, Familie sei nicht mehr in. Und auch diejenigen, die zum Beispiel alleine leben oder sich in andere Lebensgemeinschaften umorientiert haben, sehr genau wissen, dass am Anfang des Lebens und am Ende des Lebens die Frage steht, dass man sich um seine Familie kümmert.“ Auch Pflege ist ja in vielen Bereichen nichts anderes, als ganz einfach Familienarbeit. Wir wissen sehr genau, egal aus welcher Form von Familie man kommt, dass es zum Schluss auch immer wieder dahin geht, dass man sagt: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Vereinbarkeit von der Sorge um Angehörige im weitesten Sinne lastet zum Schluss immer wieder auf Frauen.

Deswegen ist es so wichtig, dass wir an der Frage dranbleiben und hart bleiben und dass wir wissen, dass die Fortschritte nur Stück für Stück erreicht werden können, dass aber die Gewerkschaften auch die Organisationen sind, die sich dem verschrieben haben und gesagt haben, wir bleiben Stück für Stück dran und wir wollen gesellschaftlichen Fortschritt erreichen. Und ich glaube, da haben wir auch einiges geschafft.

Ich will auf einige Punkte eingehen, die wir geschafft haben und die wir nicht geschafft haben! Ich glaube, wir haben vor allen Dingen eins geschafft: Das gesellschaftliche Klima ist gedreht. Das habt ihr im Wesentlichen erreicht, dass das gesellschaftliche Klima in diesem Land und in dieser Gesellschaft tatsächlich gedreht wurde, dass es heute eben schon ein bisschen schwerer fällt – selbst auf CSU-Parteitag –, das Bild vom Heimchen am Herd und der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zu prägen: „Der Mann geht arbeiten und die Frau bleibt zu Hause. Und wenn der Mann dann abhaut, hat sie eben Pech gehabt.“

Dieses gesellschaftliche Leitbild ist gedreht, aber es ist gedreht in der Theorie, möglicherweise auch im Überbau. Es ist noch lange nicht gedreht in vielen Fragen der Praxis. Deswegen ist es so wichtig, dass gerade die Gewerkschaftsfrauen und die Gewerkschaften insgesamt an die praktischen Fragen des Lebens rangehen. Das ist die Frage der Entlohnung. Das ist die Frage der Arbeitszeit. Das ist die Frage der Arbeitszeitgestaltung. Das ist die Frage der Lebensgestaltung. Und das ist die Frage, wie wir tatsächlich in allen Bereichen des Lebens Gleichstellung organisieren.

Gestattet mir ein persönliches Wort, weil es ja wirklich meine letzte Rede auf einer Bundesfrauenkonferenz sein wird.

Als ich 2002 zum DGB-Vorsitzenden gewählt wurde, habe ich eine Rede, ein Grundsatzreferat gehalten, das das Schicksal vieler Grundsatzreferate teilt. Es wird gehalten, es wird lange erarbeitet und dann ist es



sozusagen ins Off gesprochen. Ich habe 2002 davon geredet, die Gewerkschaften sollten sich wesentlich stärker um die unterschiedlichen Lebenslagen von Männern und Frauen kümmern. Die Resonanz war, dass der damalige IG-Metall-Vorsitzende in die Bütt gegangen ist und sozusagen korrigierend für den DGB-Vorsitzenden gesagt hat, es geht jetzt vor allen Dingen um die Verteidigung der Tarifautonomie und die Beendigung des Bündnisses für Arbeit.

Und dass ich heute Morgen, als ich hierher auf dem Weg war, noch mal wieder las – zum Beispiel in eurem Leitantrag –, wir sollten uns mal um die Lebenslagen, um die unterschiedlichen Lebenslagen kümmern, muss ich sagen, hat mich wirklich mehr als gefreut und an ein altes Wort meines alten Vorsitzenden erinnert nach dem Motto: „Was gut ist, kommt wieder.“ Manchmal braucht es eben nur zwölf Jahre.

Aber das ist doch das Entscheidende, dass wir mal gucken, warum sich was in dieser Gesellschaft entwickelt. Wer hat wann welche Ansprüche an die Gesellschaft und an die Gewerkschaften? Worum müssen wir uns kümmern? Und wo setzen eigentlich die Brüche an? Wenn wir heute wissen, dass die bestausgebildete Frauengeneration heute in Deutschland lebt und wir gleichzeitig wissen, dass – wenn sie ihren Weg in die Gesellschaft und die Arbeitsgesellschaft finden soll – dann die Brüche einsetzen, dann müssen wir uns doch fragen: Wo haben wir versagt? Wo haben wir nicht aufgepasst? Wo müssen wir ran? Wo müssen wir Brücken bauen? Wo müssen wir möglicherweise Brücken wieder zurück bauen? Wo müssen wir tatsächlich für Gleichstellung sorgen? Wo müssen wir dafür sorgen, dass Männer und Frauen sich tatsächlich darum kümmern, dass diese Gesellschaft davon lebt, dass beide Geschlechter sich tatsächlich um die Zukunft von Familie und Gesellschaft kümmern und eben nicht auf der einen Seite das abdrücken und auf der anderen Seite dann ein bisschen achselzuckend sagen: „Nun ist das leider so!“

Und da gibt es so viele Nahtstellen, so viele Stellen, an denen man arbeiten muss. Ihr habt die in dem Antrag in den 15 oder 16 Punkten beschrieben, die da drin stehen. Ich will nicht im Detail drauf eingehen, ich will nur vielleicht an zwei, drei Stellen nochmal akzentuieren.

Die eine Stelle ist, dass ich glaube, ihr habt recht, dass wir die Arbeitszeitdebatte wieder in den Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Debatte rücken müssen. Wir müssen es vielleicht nur klüger tun, als wir es in den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts gemacht haben. Da waren wir relativ dogmatisch unterwegs. Da haben wir gesagt, 35 Stunden, am besten aufgeteilt in fünf mal sieben Stunden in der Woche. Und dann ist die größte Beschäftigungswirkung mit allem Drumherum erreicht. Heute wissen wir, dass wir teilweise auch an der Lebenswirklichkeit von Menschen vorbei agiert haben. Wir wissen heute, dass wir eine Arbeitsgesellschaft beschrieben haben, an deren Veränderung wir teilweise mitgewirkt haben und auf die wir neue Antworten finden müssen.

Ich erinnere mich zum Beispiel eines Besuchs in einer Motorgießfabrik im Sauerland. Die heißt Honsel, eine der modernsten Motorgießereien der Welt. Und Honsel hat für Frauen wie Männer ein Arbeitszeitregime, wo die Kolleginnen und Kollegen 35 verschiedene Schichten hintereinander im Jahr fahren. Das heißt, die haben nur zweimal im Jahr dieselbe Arbeitsschicht. Was das für ein gesellschaftliches Leben bedeutet, was das für die Organisation eines Privatlebens, was das für die Frage bedeutet, dass man

Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat und vielleicht sogar auch Männer den Anspruch haben, mit ihren Kindern groß zu werden, auch das sind Fragen, die wir bei Arbeitszeitdebatten mit berücksichtigen müssen. Wir führen teilweise noch Debatten über Arbeitszeiten, von denen ich sage: Wir sollten uns auch mal den Realitäten stellen, die wir zum Beispiel durch die Neugestaltung von Arbeitszeitregimen selber mit verantwortet haben.

Und auch dieses ist ein Punkt, wo natürlich die Verkürzung der Arbeitszeit und die gesellschaftlich mögliche Verkürzung der Arbeitszeit in Übereinstimmung mit der Tatsache gebracht werden muss, dass wir nicht nur mehr Flexibilität in der Arbeit wollen, sondern übrigens auch mehr Freiheit, mehr Freiheit in der Arbeitsgestaltung. Das ist ein uraltes Ziel der Arbeiterbewegung, dass wir mehr Freiheit auch individuell erhalten. Dieses Ziel umzusetzen, scheint mir ganz, ganz wichtig zu sein.

Ich will noch ein zweites akzentuieren. Ich glaube, wir werden so lange nicht weiterkommen, wie wir nicht dem Grundübel des Krebsgeschwürs der prekären Arbeit ein „Stopp“ entgegengesetzt haben und tatsächlich die Wende wieder zu einer regulierten und nicht prekären Arbeit hinkriegen. Das ist für uns der zentrale Punkt. Und da ist der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € sicherlich ein ganz wichtiges Moment, ein ganz zentrales Moment. Aber ich warne auch davor so zu tun, als wenn wir, wenn wir die 8,50 € jetzt durchsetzen, dann sozusagen am Ende der Fahnenstange sind. Denn die Minijobs sind nach wie vor da. Die ungeschützte Teilzeit ist nach wie vor da. Es ist Tatsache, dass die Lohnungleichheit da ist, die Tatsache, dass versucht wird, Frauen per se in schlechtere Berufe abzurücken und man sie sozusagen immer nur als Reserve auf dem Arbeitsmarkt wiederentdeckt, wenn zum Beispiel der Fachkräftemangel droht oder in früheren Zeiten, wenn man nicht wusste, wie man die Produktion in Zeiten des Krieges aufrecht erhält.

Kolleginnen und Kollegen, an diesen Stellen müssen wir weiterarbeiten. Das Krebsgeschwür der prekären Arbeit kann man mit dem Mindestlohn von 8,50 € bekämpfen und dann hoffentlich stetig mehr, aber er ist alleine nicht das Mittel, um das zu schaffen. Wir brauchen wesentlich mehr.

Ich will an der Stelle etwas zu unseren Zielen sagen – jetzt auch im Zusammenhang mit der Koalitionsvereinbarung:

Wir werden sicherlich nicht alles durchsetzen. Wir werden auch sicherlich nicht in allen Punkten weiterkommen. Es wird weiter eine gesellschaftliche Auseinandersetzung um die Frage geben, wie weit wir den kommen können. Aber ich will deutlich machen und ich werde das am Sonntag auf dem IG-Metall-Kongress auch noch mal machen, dass – wenn wir von einer neuen Ordnung der Arbeit reden – wir dann über zwei Sachen reden. Wir reden über die Bekämpfung von prekärer Arbeit. Und im Kern dessen steht momentan die Durchsetzung des Mindestlohns. Aber das alleine ist es nicht. Es ist mehr.

Es ist bei Minijobs die Sozialversicherungspflicht von der ersten Stunde an. Es ist dabei, dass wir auch insgesamt dafür sorgen, dass wir in diesem Land Arbeitsverhältnisse abschaffen, die Frauen dazu zwingen,



sich letztendlich ohne Bindung an die Arbeitszeit für Hungerlöhne zu verdingen, wie wir das zum Beispiel von Kick und anderen kennen. Das ist die eine Seite einer neuen Ordnung der Arbeit.

Und die andere Seite einer neuen Ordnung der Arbeit ist, dass wir die Instrumente einer Gestaltung der Arbeitswelt durch uns selbst wieder schärfen. Und da bin ich bei der Tarifautonomie. Wir haben doch in den vergangenen Jahren einen Zangenangriff auf gute Arbeit erlebt – von unten die prekäre Beschäftigung, insbesondere im Bereich von Frauenbeschäftigung, insbesondere der Versuch, in Deutschland einen Niedriglohnsektor zu etablieren, die Arbeitsmarktzahlen dadurch zu schönen, das war doch das zentrale Ziel der Agenda 2010. Macht euch doch nichts vor. Das war doch der entscheidende Satz. Ich sage das auch an die Sozialdemokratinnen unter uns. Das war der entscheidende Punkt der Agenda 2010, die Etablierung eines Niedriglohnsektors. Und betroffen waren davon vor allen Dingen Frauen.

Und von oben wurde in der zweiten Zange versucht, die Tarifautonomie ad absurdum zu führen – mit Werkverträgen, mit Leiharbeit, mit dem Versuch, den Belegschaften immer vorzuführen: „Es geht auch billiger!“ Und wir müssen jetzt wieder dazu kommen in einer neuen Ordnung der Arbeit, dass wir diesen Zangenangriff sozusagen sprengen und die Tarifautonomie einerseits wieder schärfen und dann auf der anderen Seite tatsächlich dazu kommen, dass wir die prekäre Arbeit eindämmen, austrocknen mit dem Ziel ihrer Abschaffung. Letzteres wird übrigens noch lange dauern. Das ist nicht von heute auf morgen möglich, aber das sind die beiden Hauptziele. Daran würde ich auch unter anderem messen, ob wir in der Koalitionsvereinbarung weiterkommen oder nicht, genau an diesen beiden Zielen.

Jetzt weiß ich, dass natürlich vieles andere auch wichtig ist in der Frage, wie wir gesellschaftlich weiterkommen, und dass eine Partei oder Parteien sicherlich noch andere Kriterien haben als wir. Aber, Kolleginnen und Kollegen, wenn wir nicht als die Stimme der Arbeit die Interessen der Arbeit einbringen, dann tut es keiner.

Deswegen sage ich: Lasst uns darauf konzentrieren bei allen anderen wichtigen Themen, die es auch auf der Welt gibt – von der Ökologie bis zum Frieden –, dass wir die Organisation der Arbeit sind. Wenn wir nicht die Stimme erheben, dann wird die Stimme der Arbeit immer schlechter. Das ist der entscheidende Punkt.

Natürlich werden wir uns weiter einmischen in solche Fragen wie die Abkehr von einem konservativen, ja teilweise reaktionären Frauen- und Geschlechterbild. Übrigens, ganz zum Schluss, auch wenn es die Männer nicht so sehen, profitieren sie selbst davon, um das auch mal in aller Brutalität und Deutlichkeit zu sagen.

Und natürlich müssen wir auch die gläserne Decke zerstören. Als ich mit Anja über die Frage sprach: „Was machst du denn hier heute?“, hab ich ihr erzählt: Ich würde am liebsten eine Geschichte erzählen, die ich euch jetzt erzähle. Die ist ein bisschen länger, aber sie kommt auf den Punkt:

Ich war 1987 in den USA als Stipendiat des German Marshall Fund und hatte die Gelegenheit, drei Monate durch dieses wunderbare Land mit allen seinen Schwierigkeiten zu reisen und dort mit Leuten zu

reden. Am Anfang stand ein Gespräch mit einem emeritierten Professor von der Georgetown University über Rassendiskriminierung. Der hat dann zu mir gesagt: „Wissen Sie, Herr Sommer, Sie werden jetzt durch die USA fahren und alles erleben – gemischtrassige Teams in den Fernsehgesellschaften. Sie werden erleben, dass die Schwarze in der Führung der Bundesstaaten der USA haben, ob das Richter am Supreme Court sind oder ob das Unternehmer sind oder ob das führende Gewerkschaftsfunktionäre sind usw. Und Sie werden denken, ah, die sind durch. Und Sie werden, wenn sie im Kern runtergucken, feststellen, das sind 15 %. Und den 85 % anderen Schwarzen in den USA geht es schlechter denn je.“

Seitdem verfolgt mich diese 15-Prozent-These und ich gucke mir immer Gesellschaften daraufhin an, ob diese 15-Prozent-These denn stimmt. Und, Kolleginnen, ich sage euch: Auch in vielen Fragen der Frauenbewegung in diesem Land und auf diesem Kontinent solltet ihr euch immer fragen, ob wir auch für die anderen 85 % etwas tun. Und ich sage dazu: Ich will das nicht missachten, wie wichtig es ist, zum Beispiel bei Fragen von Führung, die gläserne Decke zu durchstoßen – um das ganz deutlich zu sagen. Ich plädiere nur dafür, dass wir nicht nur auf die gläserne Decke gucken, sondern auch auf den Beton da drunter. Darum geht es mir auch, Kolleginnen.

Es ist natürlich schön, wenn man auf die gläserne Decke guckt und sie durchstößt. Da sind wir auch an einigen Punkten weitergekommen. Aber, wie gesagt, die andere Seite, den Beton bitte auch bearbeiten. Das dauert möglicherweise länger und ist möglicherweise auch schwieriger, aber es lohnt sich für gewerkschaftliche Frauenarbeit allemal.

Und jetzt komme ich ganz bewusst zu der Frage des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften.

Bei uns hat sich viel getan, gerade in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter. Aber das hat nicht nur was mit Gremienbesetzung zu tun und nicht nur was damit zu tun, ob Frauen in Vorständen sind, sondern auch damit, ob wir Gewerkschaftspolitik auch aus der Geschlechterperspektive heraus formulieren und beschließen. Ich erinnere nur an unsere Debatten zum Rentenrecht und mache jetzt mal bewusst Pause – ihr wisst, was ich meine. Deswegen habe ich zum Beispiel immer, auch wenn ich in den letzten Tagen gefragt wurde, gesagt: Leute, natürlich ist für uns die Abkehr von der Rente mit 67 elementar und wichtig. Und wir werden unseren Frieden mit der Rente mit 67 nicht machen. Aber genauso elementar ist für uns, dass wir die Altersarmut bekämpfen. Und die Altersarmut ist vor allen Dingen weiblich. Beides sind die Ziele, die wir stellen müssen – nebeneinander und miteinander und da nicht sozusagen eine Hierarchie aufbauen.

Elke und ich haben ja erlebt, wie Elke dann plötzlich Prügel kriegte in einem Gremium, weil sie sich mal vorgewagt und gesagt hat: „Ja, Leute, es gibt vielleicht auch noch was anderes als nur die Rente mit 45 Versicherungsjahren im 63. Lebensjahr!“ Und genau an der Stelle will ich sagen, wir sind gesellschaftspolitisch auch in den Gewerkschaften nur weiter, wenn wir tatsächlich auch aus der Geschlechterperspektive heraus Politik entwickeln und dann allerdings auch selbstbewusst sagen, an ein paar Stellen brauchen wir die Politik und an ein paar Stellen brauchen wir sie nicht. Zum Beispiel bei der Besetzung



von Tarifkommissionen sollten wir das bitteschön schon selber regeln. Da brauchen wir aus meiner Perspektive den Gesetzgeber nicht, um das mal ganz klar zu sagen.

Es gibt viele Punkte, wo wir weiter sind, aber man sollte nicht alleine sagen: „Komm, tut sich doch was!“ Natürlich tut sich was, aber wir sind noch nicht durch. Vor allen Dingen sind wir noch nicht in der Selbstverständlichkeit, dass sich etwas tut und dass ich tatsächlich Männer und Frauen zum Beispiel bei der Besetzung von Positionen in Gewerkschaften eben nicht – sozusagen wie selbstverständlich – nach der männlichen Geschlechterrolle aussuche, sondern möglicherweise beide tatsächlich die gleichen Chancen haben. Solange beide nicht die gleichen Chancen haben, sage ich euch, wird es die Quote geben müssen. Die Quote ist dringend notwendig, um das durchzusetzen.

Dort, wo die Quote schon länger wirkt, wird es übrigens immer mehr eine Selbstverständlichkeit. Auch das muss man sagen. Vielleicht sollte man sich auch in den Gewerkschaften darüber bewusst sein, welchen Fortschritt es für eine Gesellschaft bedeutet, wenn sich wichtige gesellschaftliche Kernorganisationen – und dazu gehören Gewerkschaften – zum Prinzip der Gender-Gerechtigkeit bekennen.

Ich habe vor einem Jahr in Sao Paulo auf dem Gewerkschaftskongress der CUT erlebt, wie dort über die Frauenquote diskutiert wurde. Das war wie bei uns in den 80er Jahren. Ich hätte die Argumente von beiden Seiten fast mitsprechen können. Ich wusste auch, wie es ausgeht, nämlich die Frauenquote ist auch in Brasilien jetzt durchgesetzt.

Der Unterschied zu uns war: Als dieser Gewerkschaftskongress das beschlossen hatte, gab es keine Sieger oder Verlierer, sondern die stimmten gemeinsam die brasilianische Nationalhymne an. Das ist übrigens interessanterweise mehr eine italienische Oper, aber das ist ein anderes Thema, sowohl von der Länge als auch vom Gesang her. Wir haben in Deutschland sicher ein anderes Verhältnis zu unserer Nationalhymne, aber was mir dabei aufgefallen ist, ist, dass diese Frauen, die das da durchgesetzt haben, unglaublich stolz darauf waren, dass sie wussten, wenn sie etwas in der CUT durchsetzen, in ihrem zentralen Gewerkschaftsbund, dann tun sie auch gleichzeitig etwas für ihre Gesellschaft, nämlich dass sie tatsächlich die Frauenemanzipation ein Stück vorangebracht haben. Auch daran müssen wir arbeiten, und zwar nicht nur in den Überschriften.

Tatsächlich müssen wir jährlich beim DGB dem Bundesausschuss einen Gleichstellungsbericht vorlegen. Das ist auch gut so. Wenn du dir den genau anguckst, dann siehst du, auch bei uns gilt in vieler Hinsicht die 15-Prozent-These. Die Zahl unserer Abteilungsleitungen beim DGB kann sich beispielsweise mittlerweile sehen lassen. Ich kenne jemanden, der daran auch einen Anteil hat. Aber zum Beispiel bei den politischen Referenten, da haben wir eine Eingruppierung nach Stufe 7 und 8, 8 ist übrigens mehr als 7. In 8 sitzen die Männer und in 7 die Frauen. Das muss aufhören.

Das ist etwas, an dem müssen wir selbst arbeiten. Ich hoffe sehr, dass das der neue Vorstand auch machen wird. Ich bin da ganz großer Hoffnung. Da sitzen zwei Männer und zwei Frauen und dann werdet

ihr mal schön ran müssen, Elke. Und die beiden Männer, die es dann wohl machen werden, werden es auch wohl weiter und auch richtig machen.

Ich will noch eins sagen: Wir müssen weiter reden und weiter an einer gerechteren Arbeitsgesellschaft arbeiten. Ich sage bewusst „gerechteren“ Arbeitsgesellschaft, denn bei all dem vergesse ich nicht, dass wir natürlich immer noch den Interessengegensatz von Kapital und Arbeit haben und auch die Chefin im Zweifelsfall einen Mehrwert abschöpfen will. Auch das sollte man dabei nicht unberücksichtigt lassen.

Nichtsdestotrotz ist es auch in einer kapitalistischen Gesellschaft möglich, zu einer gerechteren Verteilung zwischen den Geschlechtern zu kommen, und zwar so, dass wir tatsächlich die Gleichstellung von Mann und Frau erreichen. Wenn wir das realisieren, was ihr in dem Antrag vorgelegt habt, wären wir ein großes, großes Stück weiter. – Ich würde mich deswegen sehr freuen, wenn ihr den auch so auf den DGB-Bundeskongress weiterleitet. Dann wird natürlich eine Antragsberatungskommission vieles sehen, was die Schnittstellen sind und dass man dieses und jenes erledigen kann.

Ich wäre sehr dafür, ihn sozusagen auch zu einem gleichstellungspolitischen Programm weiterzuentwickeln. Die Grundlagen sind dafür gelegt und im Übrigen will ich nur noch sagen, das wird nicht sozusagen als fauler Apfel in die Kiste meiner, unserer Nachfolger gelegt, aber ich glaube auch, insgesamt sollten wir darüber nachdenken, ob wir die gewerkschaftliche Programmatik nicht wieder auf die Höhe der Zeit bringen.

Unser Grundsatzprogramm stammt aus dem Jahre 1997. Ich glaube, es wäre jetzt Zeit, mal darüber nachzudenken, das zu erneuern, übrigens auch mit Blick auf eine größere Geschlechtergerechtigkeit, und auch in unserer Programmatik und praktischen Politik mit dem ernst zu machen, was wir Gender-Gleichheit nennen.

Ich bedanke mich für eure Aufmerksamkeit.

www.frauen.dgb.de

