

Anträge

Inhaltsverzeichnis

L - Leitantrag

L001 WANDEL IST WEIBLICH

9

A – Gute Arbeit für Frauen

A001	Ausbau individueller und kollektiver Beteiligungsrechte bei der Veränderung von Arbeitsorganisation und von Arbeitsinhalten infolge Technikeinsatz	33
A002	Mindeststandards für Teleheimarbeit, Homeoffice, mobiles Arbeiten	35
A003	Orts- und zeitflexibles Arbeiten als neue Arbeitsform braucht starke Regeln	38
A004	Digitalisierung ethisch und frauengerecht gestalten	41
A005	Den Worten endlich Taten folgen lassen – die Aufwertung der frauendominierten Berufe durch ein einheitliches, diskriminierungsfreies und zeitgemäßes Entgeltsystem voranbringen	42
A006	Muster für ein diskriminierungsfreies und zeitgemäßes Entgeltsystem	45
A007	Einführung eines branchenunabhängigen Mindest-Kurzarbeitsgeldes	46
A008	Einsatz für Pflegekräfte	48
A009	Feministische Zeitpolitik der Gewerkschaften: Unbezahlte Sorgearbeit umverteilen, lebensphasenorientierte Zeitpolitik vorantreiben	49
A010	Frauen fördern – auf allen Ebenen	54
A011	Mitbestimmung voranbringen: Gleichstellung im Betrieb durch Stärkung des Betriebsrats herstellen	56
A012	Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in Arbeitsschutz integrieren	60
A013	Sicherstellung der Wirksamkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	65

B - Familien- und Sozialpolitik

B001	Sorge- und Hausarbeit umverteilen – Partnerschaftlichkeit stärken!	69
B002	Elterngeld	72
B003	Dauerhafte Erhöhung der Kinderkrankentage (angeknüpft an die Regelung zur Corona-Pandemie)	73
B004	Erhöhung der Kinderkrankentage, auch nach der Pandemie sowie Anhebung des maximalen Kindesalters	74
B005	Zugehörige	76
B006	Menschen, die füreinander Sorge tragen, als Personenkreis in Gesetzen, Vereinbarungen und in der Tarifarbeit einbeziehen	77
B007	Wohnraumbemessungsgrenzen und Leistungen für Transferbezieher*innen	79

C – Finanz- und Steuerpolitik

C001	Geschlechtergerechte Evaluation der Corona-Hilfsmaßnahmen	80
C002	Berechnung von Sozialleistungen	82
C003	Für eine gerechte „Home-Office“-Pauschale“ – „für faire Bedingungen für "Home-Office"-Arbeitnehmer*innen	83

D - Gesundheit und Pflege

D001	Gender und Gesundheit	85
D002	Eine Gesundheitsplanung für die Zukunft	86
D003	Novellierung des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes (PpSG)	88
D004	Pflegepersonalbemessung stärken!	90
D005	Novellierung des Pflegezeitgesetzes und des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes	91

E – Bekämpfung von Gewalt an Frauen

E001	Häusliche Gewalt bekämpfen	93
E002	Digitaler Gewalt gegen Frauen entgegenzutreten und diese verhindern	95
E003	Maßnahmen für diskriminierungs- und sexualisierungsfreies Verhalten am Arbeitsplatz	97

G - Gesellschaftspolitik

G001	Rollenstereotype sichtbar machen und wirksam bekämpfen!	99
G002	Verbot von sexistischer und geschlechterdiskriminierender Werbung	102
G003	Bildung gegen antifeministische Positionen	104
G004	Auftrag Studie zu „Out am Arbeitsplatz“	106
G005	Preis für die Stärkung und Förderung der Gleichstellung der Geschlechter	107
G006	Die Stadt für alle muss geschlechtergerecht, kinderfreundlich und inklusiv sein	108
G007	Mietreform - bezahlbarer Wohnraum – bezahlbare Mieten für ALLE	110
G008	Schwangerschaftsabbrüche entkriminalisieren!	113
G009	Novellierung des § 218 StGB Schwangerschaftsabbruch - Abschaffung des Straftatbestandes	116
G010	§ 219a StGB (Werbung für den Abbruch der Schwangerschaft)	117
G011	RESOLUTION: BEWEGT EUCH!	119

O - Organisationspolitik

0001	Frauen im DGB stärken	123
0002	Teilhabe und Partizipation von Menschen mit Migrationsgeschichte fördern	127
0003	Barrierefreiheit beim DGB	128
0004	Stärkere Beteiligung der Gewerkschaften an der neuen Frauenbewegung	129
0005	Gewerkschaftliche Bildung	131

Antrag L001: WANDEL IST WEIBLICH

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	L - Leitantrag

Die Konferenz beschließt:

- 1 Die Arbeitswelt ist in Bewegung. Technologische, ökonomische und ökologische
- 2 Veränderungen treiben den sozialen und gesellschaftlichen Wandel. Unter dem Begriff
- 3 der Transformation werden Prozesse fundamentaler Umgestaltung diskutiert.
- 4 Die Digitalisierung ermöglicht neue Formen der flexiblen Arbeitsgestaltung. Die
- 5 globalisierte Arbeitswelt wirft neue Fragen zu Wettbewerb und Lieferketten in
- 6 Produktion und Dienstleistung auf. Der Klimawandel und seine Bewältigung verändern
- 7 langfristig Branchen, Arbeitsverhältnisse und Lebenssituationen. Diese Veränderungen
- 8 lassen sich als Verunsicherung wahrnehmen, aber auch als Chance für die
- 9 Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung.
- 10 Die Corona-Krise verstärkt geschlechtsspezifische Ungleichheiten: Noch immer tragen
- 11 Frauen die Hauptlast der unbezahlten Sorgearbeit und verkürzen dafür ihre
- 12 Erwerbsarbeit mit schwerwiegenden Folgen für ihre eigenständige Existenzsicherung.
- 13 Eine konsequente und in sich schlüssige Gleichstellungspolitik ist wichtiger denn je,
- 14 um die Gesellschaft krisensicher und zukunftsfähig zu gestalten. Der Wandel in der
- 15 Arbeitswelt bietet die Gelegenheit, gleiche Verwirklichungschancen für Männer und
- 16 Frauen zu eröffnen. Frauen leisten viel – in der Entwicklung technischer
- 17 Innovationen, der Bewältigung ökologischer Herausforderungen und in der globalen
- 18 Krisenpolitik. Geschlechtergerecht wird die Zukunft erst, wenn Zeit, Geld und Macht
- 19 fair verteilt sind. Das ist unser Ziel!
- 20 Frauen haben Anspruch darauf, von den tiefgreifenden Veränderungen zu profitieren.
- 21 Sie haben Anspruch auf eine gerechte Gestaltung des Wandels. Es ist an der Zeit:
- 22 Wandel ist weiblich!
- 23 **Leitbild gewerkschaftlicher Gleichstellungspolitik**
- 24 Gewerkschaften sind das Sprachrohr für die Interessen der Arbeitnehmer*innen. Sie
- 25 stehen für eine solidarische, gerechte und vielfältige Gesellschaft. Sie treten für
- 26 Gleichstellung in der Arbeitswelt ein und gestalten deren Wandel aktiv mit. Sie gehen
- 27 gegen jede Form von Diskriminierung vor, gleichgültig ob jemand aufgrund des
- 28 Geschlechts oder rassistischer Zuschreibungen, der ethnischen Herkunft, der Religion,
- 29 der Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder
- 30 des sozialen Status benachteiligt wird.

31 Mit mehr als zwei Millionen weiblichen Mitgliedern sind die Gewerkschaften im DGB die
32 größte Interessenvertretung erwerbstätiger Frauen in Deutschland. Sie treten nicht
33 nur für gleiche Bildungschancen und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am
34 Erwerbsleben ein, sondern auch für die faire Verteilung von Sorgearbeit zwischen den
35 Geschlechtern mit dem Ziel, allen die gleichen Chancen auf ein selbstbestimmtes Leben
36 in wirtschaftlicher Unabhängigkeit und frei von Gewalt zu garantieren.

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

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

48 **Den Wandel für Gleichstellung nutzen**

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

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

64

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

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

67 Von den Auswirkungen der Corona-Pandemie sind Bevölkerungsteile, Branchen,
68 Berufsgruppen unterschiedlich betroffen. Die Krise hat die Tätigkeiten in sozialen
69 und personenbezogenen Dienstleistungen, im Gesundheitswesen, in der
70 Lebensmittelproduktion und -versorgung, in Betreuung und Bildung, im Reinigungssektor

71 sichtbar und deren Bedeutung für Gesellschaft und Wirtschaft bewusst(er) gemacht. Sie
72 hat den Blick der Politik und einer breiteren Öffentlichkeit stärker auf die
73 unsichtbare, unbezahlte Sorgearbeit und die strukturellen Verwerfungen in den
74 Geschlechterverhältnissen gelenkt. Dies muss auch in konkretes, zukunftsgerichtetes
75 politisches Handeln münden.

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

80

81 **1. Erwerbstätige Frauen sichern die Daseinsvorsorge:** 82 **Systemrelevante Berufe aufwerten!**

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

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

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

98 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern Bund, Länder und 99 Kommunen auf,**

99 soziale und personenbezogene Dienstleistungen gesellschaftlich und finanziell
100 aufzuwerten, u. a. durch

- 101 • eine Investitionsoffensive im Bereich sozialer und personenbezogener
102 Dienstleistungen sowie der Bildung, die eine Strategie beinhaltet, dem
103 Fachkräftemangel in frauendominierten Berufsfeldern entschieden
104 entgegenzutreten.
- 105 • die Verpflichtung von Unternehmen und Leistungserbringern auf tarifgebundene
106 Vergütung, sofern sie überwiegend durch die öffentliche Hand finanziert werden
107 oder ihre Leistungen mit Sozialversicherungsträgern abrechnen.
- 108 • Abschaffung der Arbeitsrechtssetzung Arbeitsrechtlicher Kommissionen („Dritter
109 Weg“) sowie durch gleiche Rechte und von autonomen Tarifpartner*innen

110 ausgehandelte Tarifverträge für Beschäftigte bei kirchlichen Trägern.

111 • eine aufgaben- und anforderungsorientierte, ausreichende Personalbemessung,
112 damit sowohl die Gesundheit der Beschäftigten als auch die Qualität der Arbeit
113 sichergestellt sind.

114 • eine kostenfreie Ausbildung mit Ausbildungsvergütung, den Ausbau vollzeit(-
115 naher) Arbeitsplätze mit einer dem Ausbildungsniveau entsprechenden Vergütung
116 sowie Weiterbildungsangebote zur Aufstiegsförderung.

117

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

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

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

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

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

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

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

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

145

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

147 **Strukturelle Rahmenbedingungen für die eigenständige Existenzsicherung von**

148 **Frauen stärken!**

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

152 Die Arbeitszeitlücke entwickelte sich im Verlauf der Pandemie dynamisch und mit
153 deutlichen Unterschieden zwischen Personen mit Kindern und solchen ohne: Frauen
154 reduzieren ihre Arbeitszeit häufiger aus familiären Gründen, während Männer häufiger
155 von Kurzarbeit betroffen sind. Für viele Frauen wird eine Aufstockung auf die
156 vorherige Arbeitszeit nicht ohne weiteres möglich sein. Für das Erwerbseinkommen, die
157 Weiterbildungschancen und die Aufstiegsmöglichkeiten können sich drastische Folgen
158 ergeben. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass dadurch das Einkommensgefälle
159 zwischen den Geschlechtern weiter zunimmt.

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

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

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

178

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

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

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

186 Oft resultiert der Wunsch nach mobiler Arbeit aus der Vorstellung, auf diesem Weg

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

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

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

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

213

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

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

224 Die gesellschaftliche – und ökonomische – Relevanz eines hervorragenden öffentlichen

225 Betreuungsangebots für Kinder im Kita- und Grundschulalter und die Bedeutung
226 teilstationärer Pflegeeinrichtungen und ambulanter Dienste für ältere Menschen ist in
227 der Pandemie vielen bewusst geworden.

228 Auch die soziale Schieflage im Bildungssystem ist deutlicher zutage getreten, etwa
229 weil das Endgerät für digitales Lernen zuhause fehlt oder Anleitung und gezielte
230 pädagogische Förderung wegfallen. Guter Unterricht und Förderung hängen maßgeblich
231 von Qualifizierung, Arbeitsbedingungen und ausreichender Zahl des überwiegend
232 weiblichen pädagogischen Personals ab. Im Zuge der Pandemie sind die Anforderungen an
233 Lehrkräfte gewachsen, denn guter Unterricht soll unter Einhaltung strenger
234 Hygienevorschriften und des Abstandsgebots stattfinden. Langfristig gesicherte
235 Investitionen in das Bildungssystem würden nicht nur die Qualität des Unterrichts und
236 die individuelle Unterstützung benachteiligter Kinder und Jugendlicher verbessern,
237 sie würden auch entscheidend zu besseren Arbeitsbedingungen in einem bislang
238 frauendominierten Berufsfeld und damit zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen.

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

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

264 nachhaltige Finanzierung sicherzustellen.

- 265 • die Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur durch attraktive und entlastende
266 Angebote der Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege auszubauen und in den Kommunen zu
267 verankern sowie niedrigschwellige Informations- und Beratungsangebote
268 bereitzustellen.

269

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

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

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

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

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

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

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

303 Beschäftigungssicherung für Frauen zu gewährleisten.

304

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

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

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

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

332 Sowohl bei der Entwicklung als auch beim Umgang mit Ergebnissen bzw. Vorhersagen auf
333 der Basis von Algorithmen ist menschliches Handeln eingebunden. Deswegen ist ein
334 kritisches Verständnis von Daten und deren Auswertung unabdingbar.
335 Personalverantwortliche, die Künstliche Intelligenz als Entscheidungshilfe bei
336 Auswahlverfahren nutzen, können durch Sensibilität und Wissen Diskriminierung
337 verringern. Betriebs- und Personalräte können ihre Mitspracherechte nutzen und bei
338 der Auswahl der (geschlechtergerechten) Kriterien mitbestimmen, nach denen der
339 Algorithmus Entscheidungen trifft.

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

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

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

358

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

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

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

379 Darüber hinaus birgt Plattformarbeit das Risiko, geschlechtsbezogene Diskriminierung
380 und Marginalisierung auf dem Arbeitsmarkt fortzusetzen und Geschlechterstereotype zu
381 reproduzieren. Softwaregesteuertes Ranking von Dienstleistenden und
382 Aufgabenverteilung sind anfällig für (mittelbare und unmittelbare)
383 geschlechtsbezogene Benachteiligung. Insbesondere in der plattformbasierten

384 Offlinearbeit, die in privaten Räumen stattfindet, kommt die Gefahr hinzu,
385 sexualisierte und geschlechtsbezogene Gewalt zu erfahren – bei gleichzeitigem Mangel
386 an rechtlichen Schutzpflichten und -mechanismen im Bereich selbstständiger Arbeit.

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

- 388 • Plattformbeschäftigte als Arbeitnehmer*innen mit arbeits- und sozialrechtlichen
389 Ansprüchen anzuerkennen, sobald sie in die Organisationsstrukturen der
390 Plattformen eingebunden und – unabhängig von der Vertragsbezeichnung –
391 weisungsgebunden sind, sowie eine Beweislastumkehr zur Feststellung des
392 Beschäftigungsverhältnisses einzuführen.
- 393 • einen Ordnungs- und Regelungsrahmen für selbstständige Plattformarbeitende zu
394 schaffen, versehen mit einem arbeits- und sozialrechtlichen Mindestschutz u. a.
395 durch Ausweitung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer
396 Erwerbstätigenversicherung, Weiterentwicklung des gesetzlichen Unfallschutzes
397 und Einführung einer Mindestentgeltsicherung.
- 398 • kollektive Rechte und Rechtsdurchsetzungsmechanismen zu stärken, wie die
399 Verbesserung der digitalen Zugangsrechte für Interessenvertretungen, der
400 betrieblichen Mitbestimmung und der Tarifbindung sowie die Einführung eines
401 Verbandsklagerechts, z. B. hinsichtlich des Diskriminierungsverbots.
- 402 • Plattformarbeitende in den Anwendungsbereich des Allgemeinen
403 Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einzubeziehen sowie den Geltungsbereich zu
404 erweitern mit dem Ziel, Plattformarbeitende vor Diskriminierung, sexueller
405 Belästigung sowie geschlechtsbezogener Gewalt zu schützen und für den Fall des
406 Verstoßes Sanktionen einzuführen.
- 407 • Transparenz und Schutz vor Willkür zu gewährleisten, damit mittelbare und
408 unmittelbare Diskriminierung u. a. hinsichtlich des Geschlechts, des Alters und
409 der ethnischen Herkunft aufgedeckt werden können. Dies bezieht sich auch auf
410 datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche (z. B. über das Geschlecht) mit dem
411 Ziel, Diskriminierung durch Auftragsvergabe auf der Basis von Algorithmen zu
412 vermeiden.
- 413 • Forschung zu Geschlechterverhältnissen in der Plattformarbeit zu fördern, damit
414 fundierte Kenntnisse über die geschlechterdifferenzierte Nutzung und
415 Arbeitsbedingungen sowie über Diskriminierungspotenziale in Deutschland
416 vorliegen.

417

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

419 Um mit den neuen und steigenden Kompetenzanforderungen Schritt halten zu können,
420 müssen bessere und frühzeitige Bildungs- und Unterstützungsleistungen zur
421 Qualifizierung von Beschäftigten sichergestellt werden. Durch das Voranschreiten der
422 Digitalisierung verändern sich einzelne Tätigkeiten – mit unmittelbaren Auswirkungen

423 auf die Tätigkeitsprofile und damit die Qualifikationsanforderungen an die
424 Beschäftigten. Damit sich diese digitalen Anforderungen auch im Einkommen der
425 Beschäftigten widerspiegeln, müssen Arbeitsbewertungen in einem kontinuierlichen
426 Prozess angepasst werden mit dem Ziel, anspruchsvollere Tätigkeiten höher zu
427 entlohnen.

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

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

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

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

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

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

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

458 • bei der Inanspruchnahme von Weiterbildung in Betrieben und Dienststellen eine
459 Frauenquote einzuführen und einzuhalten sowie einen diskriminierungsfreien
460 Einsatz von KI-gesteuerten Systemen zur Vergabe von Weiterbildungen zu
461 gewährleisten.

462 • bei digitalisierungsbezogenen Veränderungen Tätigkeitsprofile hinsichtlich ihrer

463 Eignung zu überprüfen und entsprechend aufzuwerten. Zudem muss sichergestellt
464 werden, dass die Erfassung und Bewertung digitalisierungsbezogener Anforderungen
465 und damit die Entlohnung leistungsgerecht und diskriminierungsfrei erfolgen.

- 466 • Ansprüche auf Höhergruppierung unabhängig von Geschlecht und
467 geschlechtsspezifischer Zuschreibung von Kompetenzen mit der Unterstützung von
468 betrieblichen und behördlichen Interessenvertretungen sowie
469 Gleichstellungsbeauftragten zu erfüllen.

470

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

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

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

486

487 **1. Internationale und nationale Verpflichtungen ernst nehmen:** 488 **Klimaschutz mit Geschlechterperspektive denken!**

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

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

503 • bei der Fortschreibung des Klimaschutzplans sowohl dem Querschnittscharakter der
504 Gleichstellungspolitik gerecht zu werden als auch Gleichstellungsziele zu
505 verankern, um ihren internationalen klimapolitischen Verpflichtungen
506 nachzukommen.

507 • bei der nächsten Überarbeitung des Klimaschutzprogramms das Prinzip einer
508 geschlechtergerechten Haushaltsführung, mindestens aber ein
509 geschlechterpolitisches Monitoring anzuwenden, um in Zukunft die
510 Geschlechterperspektive zu berücksichtigen.

511 • in Ergänzung zum Klimaschutzplan 2050 und zum Klimaschutzprogramm 2030 einen
512 nationalen geschlechtersensiblen, klimapolitischen Aktionsplan zu entwickeln und
513 umzusetzen, der konkrete Schritte, Zuständigkeiten und Fristen sowie eine
514 Ergebniskontrolle vorsieht.

515

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

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

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

533 Im Detail zeigen Forschungsergebnisse u. a., dass der unterschiedliche
534 Energieverbrauch von Frauen und Männern einerseits Folge der deutlichen Einkommens-
535 und Vermögensunterschiede ist und andererseits aus der traditionellen
536 geschlechterspezifischen Arbeitsteilung resultiert. Der größere CO₂-Fußabdruck von
537 Männern ergibt sich nachweislich aus deren Mobilitätsverhalten, das durch größere
538 Autos, häufigere Nutzung und längere Strecken gekennzeichnet ist. Frauen dagegen
539 weisen einen vergleichsweise höheren CO₂-Verbrauch für Bekleidung und Warmwasser auf.

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

541 • geschlechtergerechte Forschung zu forcieren und zu fördern, um sie als Grundlage
542 klimapolitischer Entscheidungen zu nutzen.

- 543 • Kriterien für die Integration der Geschlechterperspektive in Ausschreibungen von
544 Aufträgen, Projekten und Forschungsvorhaben zu entwickeln und anzuwenden.
- 545 • die zumeist technologieorientierte Klimapolitik um die ebenso bedeutsame
546 gesellschaftspolitische Dimension zu ergänzen und durch Ausrichtung auf
547 gleichstellungspolitische Ziele ihren transformativen Charakter zu stärken.

548

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

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

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

566 3.1 Versorgungsökonomie, Sorgearbeit, Reproduktionsarbeit

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

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

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

582 Einkommensverhältnissen, insbesondere Rentnerinnen und Alleinerziehende, nicht
583 überlasten.

584 3.2 Erwerbsökonomie

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

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

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

620 3.3 Öffentliche Infrastruktur und Ressourcen

621 Der Zugang zu öffentlichen Räumen und Leistungen der Daseinsvorsorge sowie zu

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

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

- 631 • das emissionsärmere Verkehrsverhalten von Frauen als Vorbild für nachhaltige
632 Mobilitätsmuster durch eine ÖPNV/SPNV-Infrastruktur zu unterstützen, die in
633 gleichem Maße auf die Bedarfe der (unbezahlten) Sorgearbeit wie auf die
634 Erfordernisse der (bezahlten) Erwerbsarbeit eingeht. Dazu gehören qualitativ
635 gute Angebote in Bezug auf Netze, Haltestellen, Verknüpfungen und Taktzeiten
636 genauso wie bezahlbare Tarife.
- 637 • die konsequente Erschließung ländlicher Räume durch ein gutes öffentliches
638 Verkehrsangebot, mit dem alle Wege und Fahrtzwecke so abgedeckt werden, dass
639 Besitz und Nutzung eines eigenen PKW nicht Voraussetzung für Mobilität und damit
640 für Erwerbstätigkeit ist.
- 641 • eine umfassende Investitionsoffensive für den öffentlichen Nahverkehr zu
642 starten.
- 643 • öffentliche Co-Working-Spaces anzubieten, gerade um in Mittelstädten oder im
644 ländlichen Raum wohnortnahes gemeinsames Arbeiten als Alternative zum Homeoffice
645 zu ermöglichen, das Pendeln in die Ballungszentren zu reduzieren und
646 Erwerbstätigkeit zu erleichtern.
- 647 • mit neuen Angebotsstrukturen auf das verstärkte Arbeiten im Homeoffice zu
648 reagieren, damit es für Beschäftigte attraktiv wird, eine langfristige Bindung
649 an den ÖPNV/SPNV einzugehen.
- 650 • für Schüler*innen, Auszubildende und Studierende sowie Eltern im Elterngeldbezug
651 mindestens im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes die kostenfreie Nutzung
652 des öffentlichen Nahverkehrs zu ermöglichen. Ein weiterer Schritt sind
653 kostengünstige und einfach zu nutzende Tickets wie sogenannte 1-Euro- bzw. 365-
654 Euro-Tickets, insbesondere für Auszubildende, Alleinerziehende und Senior*innen.
655 Langfristig soll die Nutzung des ÖPNV/SPNV kostenlos werden. Um mehr Menschen
656 zum Umstieg auf Bahn und Bus zu bewegen, muss jedoch zuerst das Angebot
657 flächendeckend und nutzer*innenfreundlich ausgebaut werden. Wichtige
658 Voraussetzungen dafür sind Investitionen in Infrastruktur, Fahrzeuge und
659 Personal, bundesweite Mindestqualitäts- und Sicherheitsstandards sowie eine
660 Vereinfachung des Tarifsystems.

- 661 • die Förderung der emissionsarmen Mobilität in mindestens ebensolchem Maße auf
- 662 die Ausstattung des ÖPNV/SPNV und anderer Verkehrsmittel (z. B. E-Bikes)
- 663 auszurichten wie auf den sozial und ökologisch problematischen
- 664 Individualverkehr.
- 665 • den motorisierten Individualverkehr in ein Verkehrskonzept sinnvoll zu
- 666 integrieren, indem er überwiegend für solche Fahrtzwecke genutzt wird, die auch
- 667 längerfristig nicht mit öffentlichen oder nichtmotorisierten Verkehrsmitteln
- 668 erfüllt werden können. Die Steuerung der Verkehrsmittelnutzung sollte sich
- 669 vorrangig an den Bedarfen von Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit orientieren statt
- 670 an der individuellen finanziellen Leistungskraft.
- 671 • der Fahrradinfrastruktur die gleiche Bedeutung beizumessen und entsprechende
- 672 Förderung zukommen zu lassen wie der E-Mobilität und dem ÖPNV/SPNV.
- 673 • das kommunale Wegenetz fußgängerfreundlich auszubauen und zu gestalten, indem
- 674 Gehsteige verbreitert, Bordsteinkanten barrierefrei abgesenkt, sichere
- 675 Fußgängerüberwege an Straßen geschaffen und Fußgänger*innen nicht in
- 676 Unterführungen abgedrängt werden.
- 677 • den Ausbau des Schienenfernverkehrsangebots zu fördern, da zu einer guten
- 678 Daseinsvorsorge neben ÖPNV/SPNV auch ausreichend Fernverkehrsverbindungen
- 679 gehören, die emissionsarme Mobilität insbesondere für Frauen und Familien
- 680 innerhalb Deutschlands und Europas ermöglichen.
- 681 • den Güterverkehr verstärkt auf die Schiene zu verlagern. Dadurch würden nicht
- 682 nur breitere Spielräume für eine geschlechtergerechte und sichere Verkehrs- und
- 683 Stadtentwicklung, insbesondere auch für Familien in Ballungsräumen (z. B. für
- 684 ÖPNV/SPNV, Spielplätze oder Fahrradwege), geschaffen, sondern auch ein Beitrag
- 685 geleistet, um die Klimaziele zu erreichen.
- 686 3.4 Gestaltungsmacht
- 687 Die Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen hinterfragt immer auch
- 688 gesellschaftliche (Macht-)Verhältnisse, deren Gestaltungsmacht derzeit noch
- 689 mehrheitlich in den Händen von Männern liegt. Das gilt insbesondere für
- 690 Führungspositionen in der Wirtschaft, aber auch für Entscheidungspositionen in der
- 691 Politik, insbesondere auf der kommunalen Ebene. Viel zu häufig ignoriert auch die
- 692 Forschung die Geschlechterperspektive und stellt Männer als Maßstab nicht in Frage.
- 693 Auch unternehmerische Entscheidungen und gesetzliche Rahmenbedingungen sind noch
- 694 immer am Mann als Maßstab ausgerichtet.
- 695 Dem Klimawandel wird im Wesentlichen mittels technologischer Innovationen begegnet.
- 696 Die Senkung des Energieverbrauchs rückt dabei häufig in den Hintergrund.
- 697 Energieeinsparungen in einzelnen Bereichen werden sogar häufig dadurch wieder
- 698 zunichtegemacht, dass Verbraucherinnen und Verbraucher heute mehr stromverbrauchende
- 699 Endprodukte besitzen und nutzen. Statt konsequenter politischer Vorgaben für mehr
- 700 Klimaschutz wird mit Verweis auf die souveräne Kaufentscheidung von Verbraucherinnen
- 701 und Verbrauchern die Bewältigung des Klimawandels in vielen Bereichen quasi

702 privatisiert. Angesichts der globalen Herausforderungen sind politische Vorgaben
703 notwendig, nicht individuelle Bereitschaft.

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

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

719

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

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

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

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

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

741 einzusetzen, die auch Leistungen der Versorgungsökonomie berücksichtigt.

742

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

744 Wir unterstützen die maßgeblich von jungen Frauen geprägte Klimabewegung.

745 Klimapolitische Ziele können nur in einem breiten gesellschaftlichen Konsens erreicht

746 werden. Es ist unerlässlich, bei allen Entwicklungen die Situation ökonomisch weniger

747 Privilegierter mitzudenken und in den Prozess zu integrieren. Auch die berechtigten

748 Sorgen der Beschäftigten in den betroffenen Branchen müssen ernst genommen und

749 alternative Erwerbsmöglichkeiten eröffnet werden. Dabei ist entscheidend, dass neue

750 Erwerbsmöglichkeiten in jedem Fall auch gute und geschlechtergerechte

751 Arbeitsbedingungen aufweisen. Darüber hinaus muss das Erfahrungswissen von

752 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Umbau der Wirtschaft genutzt und durch eine

753 starke Mitbestimmung auf allen Ebenen eingebracht werden.

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

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

756 die Fragen des Klimaschutzes und des sozialen Ausgleichs in einem Kontext zu

757 denken – und dabei auch die Geschlechtergerechtigkeit als wichtiges Element des

758 Wandels zu integrieren.

759 • sich klar und deutlich als Garant für demokratisch organisierte Wirtschafts- und

760 Verwaltungsstrukturen zu positionieren, die bei der Bewältigung der großen

761 klimapolitischen Herausforderungen niemanden zurücklassen, und so für die

762 Zustimmung zu notwendigen Veränderungen zu werben, damit sie von weiten Teilen

763 der Gesellschaft mitgetragen werden und die Demokratie stärken.

764

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

766 Auch global verstärken die Corona-Krise und ihre Auswirkungen die bestehenden

767 Geschlechterungleichheiten. Dennoch beachten Politik, Wirtschaft und

768 Zivilgesellschaft die besondere Rolle und die besondere Betroffenheit von Frauen und

769 Mädchen in politischen Debatten, Initiativen und Vorhaben zur Vermeidung

770 wirtschaftsbezogener Menschenrechtsverletzungen zu wenig.

771 Die Pandemie hat die Prekarisierung der Lebensverhältnisse von Frauen weltweit weiter

772 vorangetrieben. Ein Beispiel dafür ist die Textilbranche: In Bangladesch stornierten

773 europäische und amerikanische Einkäufer*innen Aufträge im Wert von rund 3 Milliarden

774 US-Dollar, weshalb mindestens 70.000 Beschäftigte ohne Entschädigung gekündigt wurden

775 – die meisten von ihnen sind Frauen. In einigen Regionen Indiens und Indonesiens

776 wurden ILO-Arbeitsnormen außer Kraft gesetzt: Die Arbeitszeit wurde von acht auf

777 zwölf Stunden am Tag erhöht und der Mindestlohn abgeschafft. Im Zuge dieser

778 Entwicklung stieg die Gewalt gegenüber Arbeiter*innen und Gewerkschafter*innen.

779 Die Krise ist keine Entschuldigung für Verzicht auf Solidarität und Unterstützung und

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

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

794

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

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

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

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

820 besonders in ihrer/seiner Arbeit berücksichtigt.

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

- 822 • Beschäftigte am Arbeitsplatz vor geschlechtsbasierter Gewalt zu schützen und
- 823 Opfern von sexueller Gewalt Zugang zu medizinischer und psychologischer
- 824 Versorgung zu gewährleisten, Informationen über ihre Rechte und Rechtsberatung
- 825 zur Verfügung zu stellen sowie im Falle von Mitverantwortung Prozesskosten zu
- 826 übernehmen und sich an Entschädigungszahlungen zu beteiligen und ihren
- 827 Geschäftspartner*innen gleiche Vorkehrungen abzuverlangen.

- 828 • sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte ihrer Beschäftigten als Aspekt
- 829 des Arbeitsschutzes anzuerkennen und umfassender zu berücksichtigen.

- 830 • die Gewerkschaftsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen insbesondere
- 831 auch von Arbeitnehmerinnen als universale Menschenrechte nicht zu beschränken
- 832 und zu behindern sowie sichere Beschwerdemechanismen zu entwickeln, die allen
- 833 Beschäftigten repressionsfrei zur Verfügung stehen.

- 834 • bei ihren Geschäftspartner*innen auf familienbewusste Arbeitsbedingungen,
- 835 Entgeltgleichheit und existenzsichernde Löhne sowie eine gerechte Teilhabe an
- 836 sozialen Sicherungssystemen hinzuwirken.

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

840

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

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

852 Daher gehören Arbeits- und Gesundheitsschutz endlich ganz oben auf die politische
853 Agenda. Die Arbeitsschutzstandards der Internationalen Arbeitsorganisation müssen
854 sofort zu Kernarbeitsnormen werden. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass bestehende
855 Schutzmaßnahmen nicht ausreichen, um Beschäftigte insbesondere in den
856 systemrelevanten Berufen entsprechend zu schützen. Zudem müssen sich Beschäftigte,

857 die potenziell oder tatsächlich mit COVID-19 infiziert sind, auf soziale Absicherung
858 und Bezahlung im Fall einer Quarantäne verlassen können. Damit sie aus Sorge um den
859 Verlust ihres Einkommens nicht zur Arbeit gehen und andere infizieren, müssen sie ihr
860 Entgelt oder eine Entgeltersatzleistung erhalten – auch, wenn sie im informellen
861 Sektor tätig sind.

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

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

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

869 **sich einzusetzen**

- 870 • für eine soziale Absicherung aller Arbeitnehmer*innen weltweit, die auch dem
871 Risiko einer Infektion während einer Pandemie gerecht wird und bezahlte
872 Auszeiten ermöglicht, um Erwerbstätige besser vor Armut und existenzieller Not
873 zu schützen und gleichzeitig eine Weiterverbreitung des Virus zu unterbinden.
- 874 • für eine gerechte, globale Impfstoffverteilung, insbesondere dort, wo Länder
875 selbst nicht genug Eigenmittel für Impfstoff aufbringen können, und für die
876 Beschaffung von Antigen- bzw. Schnelltests, um Infektionsgeschehen frühzeitig
877 einzudämmen.
- 878 • für mehr Investitionen im Care-Sektor, um Arbeitsbedingungen in der Pflege und
879 Betreuung weltweit durch mehr Jobs, gerechte Entlohnung sowie eine qualitativ
880 gute Ausstattung des Personals und der Einrichtungen zu verbessern.
- 881 • für die Überführung von informeller Arbeit in formelle Arbeit.
- 882 • für einen geschlechtergerechten Zugang zu öffentlicher Gesundheitsversorgung
883 inklusive Gesundheitsberatungsleistungen weltweit.

884

885 **Wandel ist weiblich**

886 Das Erwerbsleben hat sich durch technologische, ökonomische und globale Veränderungen
887 in den letzten Jahrzehnten ebenso nachhaltig verändert wie die Anforderungen an die
888 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen. Nicht alle profitieren gleichermaßen vom
889 Wandel, von dessen Chancen und Risiken sind Menschen unterschiedlich betroffen.
890 Gewerkschaften stehen für eine solidarische Gesellschaft. Sie haben weitreichende
891 Erfahrung darin, den Wandel auf dem Arbeitsmarkt vorauszudenken und mitzugestalten.
892 Das bestätigen viele Erfolge der letzten Jahre. Als Sprachrohr der Arbeitnehmer*innen
893 sind Gewerkschaften in der Lage, Geschlechtergerechtigkeit und Nachhaltigkeit im
894 Wandel einzufordern und nachzuhalten. Dies gelingt, wenn die Transformation

- 895 gleichermaßen für und mit allen Geschlechtern und Generationen gestaltet wird. Eine
- 896 geschlechtergerechte Arbeitswelt ist möglich, denn: Wandel ist weiblich.

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

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Rheinland-Pfalz/Saarland (DGB RhPf/Saa)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag L001
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit für Frauen

Die Konferenz beschließt:

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

- 26 Besetzung von Interessenvertretung und Arbeitgeberseite, wenn Interessen nicht
- 27 berücksichtigt werden und einzelne oder mehrere Beschäftigte darauf bestehen.

Antrag A002: Mindeststandards für Teleheimarbeit, Homeoffice, mobiles Arbeiten

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Rheinland-Pfalz/Saarland (DGB RhPf/Saa)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag L001
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit für Frauen

Die Konferenz beschließt:

- 1 Der DGB-Bundesfrauenausschuss wird aufgefordert, den DGB-Bundeskongress mit folgenden
- 2 Punkten zu befassen:
- 3 • dass Telearbeit auf jeden Fall nur mit Zustimmung von Arbeitnehmer*innen
- 4 ausgeübt werden darf
- 5 • dass bereits bei der rechtlichen Gestaltung von Homeoffice
- 6 gleichstellungspolitische Gesichtspunkte von Anfang an in die Betrachtung
- 7 einbezogen und berücksichtigt werden. Das gilt für Dienst- und
- 8 Betriebsvereinbarungen ebenso wie für tarifliche und gesetzliche Regelungen
- 9 • dass Teleheimarbeit, Homeoffice und mobiles Arbeiten sich nicht zu einer
- 10 Karriere- und Einkommensfalle insbesondere für Frauen entwickeln
- 11 • dass Homeoffice, Teleheimarbeit und mobiles Arbeiten in Verbindung mit
- 12 Sorgearbeit nicht zu gesundheitlichen Überforderungen führen
- 13 • dass folgende Mindeststandards für die Arbeit von zu Hause bzw. für mobiles
- 14 Arbeiten rechtlich geregelt werden:
- 15 **1. Wahlrecht sicherstellen**
- 16 • Rechtliche Abgrenzung von Homeoffice, Teleheimarbeit und mobilem Arbeiten:
- 17 Definition der Arbeit von zu Hause aus als Teleheimarbeit, sobald i. d. R. mindestens
- 18 drei Tage pro Woche zu Hause gearbeitet werden.
- 19 Definition als mobile Arbeit, wenn die Tätigkeit es erfordert, i. d. R. mindestens
- 20 drei Tage pro Woche mobil (z. B. Reisetätigkeit, persönliche Kundenkontakte,
- 21 Baustelle, wechselnde Betriebsstätten z. B. für Reinigungsarbeiten) zu arbeiten.
- 22 Definition als Homeoffice, wenn weder Teleheimarbeit noch mobile Arbeit nach o. a.
- 23 Definitionen vorliegt.
- 24 • Grundsatz der Freiwilligkeit von Homeoffice und Teleheimarbeit für die
- 25 Beschäftigten
- 26 • Anspruch der Beschäftigten, die gesamte Arbeitszeit im Betrieb/in der
- 27 Dienststelle ableisten zu können

- 28 • Räumt das Unternehmen einzelnen Beschäftigten die Möglichkeit ein, von zu Hause
29 zu arbeiten, löst das einen Anspruch aller Beschäftigten im Betrieb/der
30 Dienststelle aus, zeitweise von zu Hause arbeiten zu können, wenn ihre Tätigkeit
31 das generell zulässt. Abweichungen im Einzelfall sind nur möglich, wenn die
32 betrieblichen Arbeitsabläufe insgesamt dies erfordern
- 33 • Teleheimarbeit und Homeoffice sind generell befristet zu vereinbaren, minimal
34 ein Jahr, maximal fünf Jahre. Befristete Verlängerung im gegenseitigen
35 Einverständnis ist zu ermöglichen. Unabhängig davon: Rückkehrrecht der
36 Beschäftigten zur Arbeit im Betrieb/in der Dienststelle mit angemessener
37 Ankündigungsfrist, wenn besondere persönliche Umstände das erfordern (z. B.
38 wegen Kinderbetreuung, Pflege, Änderung der Wohnumstände, ...)
- 39 • angemessene Probezeit für die Arbeit in Homeoffice und Teleheimarbeit, um eine
40 unkomplizierte Rückkehr zur bisherigen Arbeitssituation zu ermöglichen,
41 angemessen wären drei bis zwölf Wochen.

42 2. **Begrenzung von Homeoffice**

- 43 • Homeoffice und Teleheimarbeit sind auf maximal die Hälfte der individuellen
44 wöchentlichen Arbeitszeit zu begrenzen. Das gilt auch für Teilzeitkräfte.
- 45 • Homeoffice und Teleheimarbeit sind generell nur befristet vereinbar.
- 46 • Bei einer Neueinstellung sind Homeoffice und Teleheimarbeit längstens für ein
47 Jahr befristet zulässig.

48 3. **Arbeitszeit**

- 49 • Um ständige Erreichbarkeit zu vermeiden, sind Kernzeiten und Rahmenarbeitszeiten
50 (Ober- und Untergrenze) vorzusehen. Die Dauer der Kernzeiten sind auf das
51 betrieblich notwendige Maß zu beschränken. Bei der Lage der Kernzeiten ist die
52 persönliche Situation der Beschäftigten zu berücksichtigen. Ansonsten ist den
53 Beschäftigten das Recht einzuräumen, die Arbeitszeit an der persönlichen
54 Situation auszurichten. Nachtarbeit ist auszuschließen, sofern nicht unabhängig
55 von Homeoffice und Telearbeit im Betrieb praktiziert bzw. sofern nicht aus der
56 Zwecksetzung des Betriebs/der Dienststelle unabwendbar.

57 4. **Arbeitsschutz**

- 58 • Der Arbeitsschutz ist soweit wie möglich dem betrieblichen Arbeitsschutz
59 anzugleichen, damit erreichte Standards nicht unterlaufen und ausgehöhlt werden.
- 60 • Insbesondere müssen die Wohnumstände (Größe, Lichteinfall, Belüftung,
61 Temperatur) eine Arbeit von zu Hause zulassen. Dies ist vom Arbeitgeber zu
62 überprüfen.
- 63 • Der Arbeitgeber ist zu verpflichten, eine Sammelunfallversicherung für die
64 Beschäftigten abzuschließen, in der die Risiken abgedeckt werden, die bei
65 Homeoffice, Teleheimarbeit und mobilem Arbeiten nicht abgedeckt sind.

66 5. **Anspruch auf Infrastruktur, Arbeitsmaterial bzw. Entschädigung durch den**

67 **Arbeitgeber**

- 68 • Der Arbeitgeber muss gewährleisten, dass die Beschäftigten in Teleheimarbeit,
69 Homeoffice und bei mobilem Arbeiten den betrieblichen Standards entsprechend
70 ausgestattet sind. Soweit Arbeitgeber die entsprechenden Arbeitsgeräte und
71 Infrastruktur nicht stellen, sind die anfallenden Ausstattungskosten in
72 angemessener Höhe zu übernehmen. Darüber hinaus sind den Beschäftigten
73 entstehende laufende Kosten (Strom etc.) monatlich zu erstatten.

74 **6. Haftung für Beschäftigte**

- 75 • Der Arbeitgeber soll verpflichtet werden, eine Haftpflichtversicherung zugunsten
76 der Beschäftigten in Homeoffice, Telearbeit und bei mobiler Arbeit mit
77 Schutzwirkung für Dritte abzuschließen, in der alle nicht bereits abgedeckten
78 Schäden aus Fahrlässigkeit abgesichert werden.

79 **7. Controlling von Genderaspekten**

- 80 • Arbeitgeber, die Homeoffice, Teleheimarbeit oder mobile Arbeit anbieten, sind zu
81 verpflichten, die Nutzung der verschiedenen Arbeitsformen nach Geschlecht zu
82 dokumentieren. Betriebs- und Personalrat sind regelmäßig zu unterrichten.

Begründung

Die Ausweitung von Homeoffice darf nicht wie Teilzeit zu einer Karriere- und Einkommensfalle für Frauen werden. Frauen könnten aus der Not, Erwerbsarbeit und die mehrheitlich nach wie vor von ihnen geleistete Familienarbeit zeitlich unter einen Hut zu bekommen, in eine ähnliche berufliche Sackgasse und existenziell abhängige Position manövriert werden, wie sie es infolge der Teilzeiterwerbsarbeit bereits sind. Dafür spricht, dass bis heute Teilzeit im Mainstream unserer Gesellschaft als ein geeignetes und zu förderndes Instrument gilt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen, allerdings nicht für Männer, sondern für Frauen. Dafür spricht, dass die gleichen Argumentationen während der Pandemie im Hinblick auf Homeoffice zu hören und zu lesen waren. Übersehen werden dabei die zahlreichen negativen Folgen für Frauen, die bei Teilzeit von existenzieller Abhängigkeit, schlechteren Löhnen und Arbeitsbedingungen über fehlende Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bis hin zu Armut im Alter reichen. Einer solchen Entwicklung gilt es im Hinblick auf die verschiedenen Formen nicht im Betrieb stattfindender Arbeitsformen entgegenzusteuern.

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

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag L001
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit für Frauen

Die Konferenz beschließt:

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

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

Begründung

In der Coronapandemie wurde Homeoffice als eine Form des orts- und zeitflexiblen Arbeitens für viele Arbeitnehmende das erste Mal möglich. Arbeitgeber haben unter dem Druck der Pandemie die Vorteile dieser Arbeitsform für sich erkannt. Was sich viele Arbeitnehmer*innen lange Zeit gewünscht haben, ihnen jedoch oft aufgrund der vorherrschenden Präsenzkultur und der Angst vor Kontrollverlust von Vorgesetzten verwehrt wurde, wird in Zukunft als eine Form des Arbeitens selbst in Berufsfeldern zur Normalität, die früher als nicht geeignet für die ortsflexible Arbeit galten. Dabei braucht diese Arbeitsform starke Regeln, um Beschäftigteninteressen für eine gute Arbeit angemessen zu berücksichtigen. Das Thema orts- und zeitflexibles Arbeiten unter dem Begriff Homeoffice wurde bereits mit früheren Anträgen gefordert. Zumeist umfassten die Forderungen die Ermöglichung von Homeoffice. Mittlerweile hat sich der Fokus verschoben. Nicht mehr die Ermöglichung, sondern die gesundheitlichen Auswirkungen des orts- und zeitflexiblen Arbeitens stehen im Vordergrund. Die erstrittenen Schutzrechte der Arbeitnehmer*innen müssen auch beim orts- und zeitflexiblen Arbeiten gewahrt werden. Arbeitgeber versuchen den Arbeitsschutz mit der Verwendung von Begriffen wie „mobiles Arbeiten“ von den Regelungen in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) zu umgehen. Arbeitnehmer*innen werden vor die Alternative gestellt, entweder Arbeitsschutz oder mobiles Arbeiten. Da sich die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretungen nur auf die Ausgestaltung beschränkt, nicht aber die zwingende Mitbestimmung zur Einführung von mobilen Arbeitsformen, läuft die regulierende Mitbestimmung ins Leere.

Antrag A004: Digitalisierung ethisch und frauengerecht gestalten

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag L001
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit für Frauen

Die Konferenz beschließt:

- 1 Die 20. Bundesfrauenkonferenz beschließt, dass der DGB gezielte Forderungen
- 2 formulieren sowie weiteren Einfluss darauf nehmen wird, dass die Digitalisierung
- 3 geschlechtergerecht unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Frauen (z.
- 4 B. Sorge- bzw. Betreuungszeiten) vollzogen wird. Hierzu wird geprüft, ob eine
- 5 Arbeitsgruppe der Gewerkschaften gebildet werden sollte mit dem Ziel, Vorschläge für
- 6 den DGB zu erarbeiten und dazu geeignete Maßnahmen zu entwickeln.

Begründung

Digitalisierung in ihren verschiedenen Formen und Folgen hat sich insbesondere im Jahr 2020/2021 zu einem Schlüsselthema entwickelt.

Gerade Frauen sind von diesem Thema besonders betroffen, da Arbeit weiter digitalisiert wurde und sie auch durch die privaten Aufgaben mit dem sog. Homeschooling immer mehr konfrontiert wurden.

Der DGB geht in die Diskussion mit den Arbeitgebern, um die Sicherung und Förderung der Arbeitsplätze schonend zu gestalten und dem Weg der Digitalisierung Folge zu leisten, jedoch nicht auf Kosten der Arbeitnehmerinnen, sondern mit dem Ziel, ein gesundes und menschengerechtes Arbeiten zu ermöglichen.

Dies beinhaltet insbesondere die gesundheitsgefährdenden Folgen eines digitalisierten Arbeitsplatzes durch die Schaffung von Freiräumen und Zeitflexibilität mithilfe von Tarifverträgen und Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen abzumildern. Das Recht der Nichterreichbarkeit und Nichtreaktion außerhalb der persönlich vereinbarten Arbeitszeit muss hierin festgelegt werden.

Arbeits- und Gesundheitsschutz muss hierzu angepasst werden, ebenso die IT-Ergonomie.

Der Schutz der Persönlichkeitsrechte sowie der Schutz vor Kontroll- und Steuerungsmöglichkeiten ist mit einzubeziehen.

Weiterhin ist darauf hinzuwirken, dass bei der Entwicklung von Software bzw. Programmierung, z. B. in Algorithmen, auch die Interessen und Sichtweisen von Frauen und people of color (POC) berücksichtigt werden. Die Folge ist, dass von der Entwicklung bis zur Umsetzung alle Bereiche der Digitalisierung in der Arbeit durch geschlechtergerecht besetzte Arbeitsgruppen begleitet werden müssen. Frauen müssen motiviert werden, ihre Sicht in die Diskussionen mit einzubringen.

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

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Hessen/Thüringen (DGB Hes/TH)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den den DGB-Bundesfrauenausschuss
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit für Frauen

Die Konferenz beschließt:

1 **Die DGB Bundesfrauenkonferenz fordert**

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

8 Dies beinhaltet u. a.

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

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

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

- 22 • Sie müssen durchschaubar sein.
- 23 • Sie müssen objektive Differenzierungskriterien enthalten.
- 24 • Die einzelnen Kriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden.
- 25 • Sie dürfen für die Bewertung frauendominierter Arbeiten nicht andere Kriterien

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

Begründung

Einer der Gründe der seit vielen Jahren stagnierenden **Lohnlücke zwischen Frauen und Männern** von durchschnittlich 20 % ist die systematische Unterbewertung weiblicher Arbeit. Dieser Fakt – seit über 30 Jahren nicht nur von Gewerkschafterinnen [\[1\]](#) skandalisiert – wurde durch die Coronakrise noch einmal offenkundig.

Die hierzu veröffentlichte Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Weiblich, Systemrelevant, Unterbezahlt“ legt anschaulich dar, dass den als systemrelevant klassifizierten Berufen im Verkauf, im Reinigungswesen, in der Pflege oder im Sozial- und Erziehungsbereich nicht nur der Frauenanteil von über 80 % gemeinsam ist, sondern auch die überdurchschnittlich schlechte Bezahlung. Eine Bezahlung, die z. B. schlechter ist als die ebenfalls als systemrelevant eingestuften, aber eher männlich dominierten Berufe in der Finanz-, Versicherungs-, Energie- und Wasserwirtschaft [\[2\]](#).

Der DGB-Klartext Nr. 09/21 stellt hierzu fest "Um die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen, müssen frauendominierte Berufe endlich besser bezahlt werden. ... Generell brauchen wir eine echte Aufwertung frauendominierter Berufe. Tarifverträge tragen dazu bei."

Dass allerdings Tarifverträge, insbesondere die dazugehörigen Entgeltsysteme, nicht per se zu einer echten Aufwertung führen, ist in vielen wissenschaftlichen Untersuchungen und rechtlichen Gutachten dargelegt. [\[3\]](#) So werden z. B. für unterschiedliche Berufsgruppen unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe angewandt.

Wichtige Anforderungen in frauendominierten Berufen wie Verantwortung für die Gesundheit und das Leben anderer, bewusst gesteuerte Umgangsformen wie gleichbleibende Freundlichkeit bei gleichzeitigem Ausblenden eigener Gefühle wie etwa Trauer und Wut suchen wir dort vergeblich. Gleiches gilt für Ansteckungsgefahren, erschwerte Kontaktbedingungen, Tragen von einschränkender Schutzkleidung, Planen und Organisieren oder Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen. Aber auch veränderte Anforderungen durch Umbrüche in der Arbeitswelt, wie die fortschreitende Digitalisierung haben noch keinen generellen Einzug in die Eingruppierungskriterien gefunden. Tarifverträge müssen daher den aktuellen Entwicklungen und Erkenntnissen entsprechend angepasst werden.

Fazit: Um nachhaltig und strukturell die Arbeit der Beschäftigten in den frauendominierten Berufen aufzuwerten – auch über die Coronakrise hinaus - muss sich in den Tarifverträgen grundsätzlich etwas ändern.

[1] Aufwertung Macht Geschichte, Heike Gumpert, Elke Möller, Barbara Stiegler (2016)

<http://library.fes.de/pdf-files/dialog/12564.pdf>

[2] Malte Lübker, Aline Zucco, Was ist wichtig? Die Corona-Pandemie als Impuls zur Neubewertung systemrelevanter Sektoren, in: WSI-Mitteilungen, S. 472-484 WSI, (2020)

[3] so in: Jochmann-Döll/Tondorf: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand, hrsg. von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2018

Antrag A006: Muster für ein diskriminierungsfreies und zeitgemäßes Entgeltsystem

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Baden-Württemberg (DGB BaWü)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den den DGB-Bundesfrauenausschuss
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit für Frauen

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

Eine Aufwertung der frauendominierten Berufe könnte so erreicht werden. Alle Tarifvertragsparteien könnten sich an dem Muster orientieren. Die Entgeltlücke könnte so zeitnah geschlossen werden.

Antrag A007: Einführung eines branchenunabhängigen Mindest-Kurzarbeitsgeldes

Antragsteller*in:	NGG - Bundesfrauenausschuss (NGG), Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit für Frauen
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 19: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung Zeile 20 - 24: (Änderungsempfehlung) - Streichung

Die Konferenz beschließt:

- 1 Die Corona-Pandemie und in der Folge die mittlerweile sehr langen Schließungen ganzer
 - 2 Branchen, wie bspw. Gastgewerbe, Handel, personenbezogene Dienstleistungen, haben
 - 3 viele Beschäftigte – in den hauptbetroffenen Branchen vorwiegend Frauen in
 - 4 Niedriglohnbereichen – an den Rand ihrer finanziellen Belastungsgrenze gebracht.
 - 5 Rücklagen sind lange aufgebraucht, die Nöte der Beschäftigten groß.
 - 6 Mehrere Hunderttausend sind teilweise seit über einem Jahr in Kurzarbeit, dürfen
 - 7 nicht arbeiten oder wenn, nur mit einem geringen Stundenanteil. Ihr Kurzarbeitsgeld
 - 8 beträgt zwischen 60 bzw. mit Kind 67 % und ab dem 7. Monat Bezug 80 % bzw. 87 % ihres
 - 9 letzten Nettogehalts. Das ist in den allermeisten Fällen weniger als der Mindestlohn,
 - 10 der – ohnehin gering – eine unterste Haltelinie, ein Existenzminimum, darstellt.
 - 11 Deshalb fordert die DGB-Bundesfrauenkonferenz die Bundesregierung auf,
 - 12 1. zur Linderung der noch immer akuten coronabedingten Einkommensausfälle
 - 13 kurzfristig ein branchenunabhängiges Mindest-Kurzarbeitsgeld auf den Weg zu
 - 14 bringen (der Auszahlungsmodus kann in Analogie zur Auszahlung des in § 421c SGB
 - 15 III normierten, erhöhten Kurzarbeitsgeldes über die Arbeitgeber gestaltet
 - 16 sein),
 - 17 2. als Konsequenz aus den Erfahrungen mit den Wirkungen des Kurzarbeitsgeldes im
 - 18 Niedriglohnbereich ein Mindest-Kurzarbeitsgeld dauerhaft gesetzlich zu
 - 19 2. ~~verankern.~~
- verankern, das nicht weniger als 100 % des aktuellen Mindestlohns betragen darf. Eine Teilzeittätigkeit würde sich entsprechend anteilig berechnen.
- 20 ~~Basis der Berechnung für das Mindest-Kurzarbeitsgeld soll der jeweils aktuelle~~
 - 21 ~~Mindestlohn sein, derzeit 9,50 Euro/Stunde. So errechnet läge das Mindest-~~
 - 22 ~~Kurzarbeitsgeld im Falle einer Vollzeit 40 Stunden Woche eines/einer Alleinstehenden~~
 - 23 ~~derzeit bei netto 1.214,- Euro. Eine Teilzeittätigkeit würde sich entsprechend~~
 - 24 ~~anteilig berechnen.~~

- 25 Das Mindest-Kurzarbeitsgeld ist eine Untergrenze, die, mit Blick auf die Erfahrungen
26 der Corona-Pandemie mit sehr unterschiedlichen Bezugszeiten und -umfängen von
27 Kurzarbeitsgeld, Beschäftigten wenigstens das Mindestlohniveau sichern soll. Es
28 stellt eine Ergänzung und keine Alternative zu bestehenden Leistungen und Regelungen
29 dar. Auch die grundsätzliche Aufgabe, die Grundsicherung zu erhöhen und die
30 Verfahren zugunsten der Antragsteller*innen zu verbessern, besteht ganz unabhängig
31 vom Mindest-Kurzarbeitsgeld fort.

Begründung

Frauen trifft die derzeitige Regelung zum Kurzarbeitsgeld besonders hart aus folgenden Gründen:

- Erwerbstätige Frauen verzeichnen im Schnitt niedrigere Einkommen als Männer.
- Frauen sind häufiger in Teilzeit und in geringfügiger Beschäftigung tätig.
- Frauen fallen seltener unter die Anwendung eines Tarifvertrages, der oftmals eine Aufstockung des gesetzlichen Kurzarbeitsgeldes regelt.
- Frauen arbeiten häufiger in Unternehmen und Betrieben, die ohne betriebliche Mitbestimmung sind und somit weniger oft eine betriebliche Aufstockung des Kurzarbeitsgeldes erhalten.
- Viele verheiratete Frauen wählen aufgrund ihres geringen Entgeltes die Lohnsteuerklasse V, was sich deutlich auf die Höhe des Kurzarbeitsgeldes auswirkt.

Antrag A008: Einsatz für Pflegekräfte

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Rheinland-Pfalz/Saarland (DGB RhPf/Saa)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit für Frauen

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

Pflege kann jede/n von uns jederzeit betreffen. Somit sollte uns allen daran gelegen sein, dass wir genügend Pflegekräfte in allen Sparten haben.

Der von ver.di verhandelte Tarifvertrag für Pflegekräfte, der am Veto der Caritas gescheitert ist, hätte ein elementarer Baustein auf dem Weg dorthin werden sollen.

Der DGB soll deutlich machen, dass damit der Kampf um einen Tarifvertrag, der bessere Arbeitsbedingungen und eine bessere Vergütung regelt, nicht beendet ist.

Hier könnte eine bundesweite Aktion aller DGB Gewerkschaftsmitglieder, die medienwirksam gestaltet wird, Druck auf die Verantwortlichen in allen Bereichen ausüben.

Mögliche Aktionen könnten hier z. B. Flashmobs oder coronakonforme Menschenketten um Krankenhäuser und/oder Pflege- und Altenheime sein.

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

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den den DGB-Bundesfrauenausschuss
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit für Frauen

Die Konferenz beschließt:

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

4 Anlehnend an den DGB-Bundeskongress Beschluss (Mai 2018) *B006: Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik* ist festzuhalten, dass

5 gesellschaftliche Zeitstrukturen weiterhin so ausgerichtet sind, dass sie eine

6 ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen und

7 Ungleichgewichte in der Erwerbsbeteiligung und den Karrierechancen fördern. Das fängt

8 bei der wöchentlichen Arbeitszeit und dem Arrangement „Er in Vollzeit, Sie in

9 Teilzeit“ und der unzureichenden Betreuungsinfrastruktur für Kinder und

10 Pflegebedürftige an, spiegelt sich in Karrierehemmnissen für Menschen mit

11 Sorgeverantwortung wider und hört beim Ehegattensplitting noch nicht auf.

12 Gewerkschaften können einen Beitrag zum Umsteuern leisten. Es geht um das ganze

13 Leben, die verschiedenen Lebensaufgaben, um die Umgestaltung des Verhältnisses von

14 bezahlter und unbezahlter Arbeit, der Erwerbsarbeit und der Sorgearbeit und ihre

15 Verteilung zwischen Männern und Frauen. Die Verteilung von bezahlter und unbezahlter

16 Arbeit und der Bedarf an mehr Zeitsouveränität sind Eckpunkte, die gewerkschaftliche

17 Zeitpolitik zusammenbringen muss.

19 Mit der Bezeichnung feministische Zeitpolitik wird dabei die Idee von einer

20 Gesellschaft verbunden, in der alle Menschen frei von Stereotypen und

21 Rollenzuschreibungen leben und sich entfalten können. Feministisch bedeutet nicht,

22 dass sich das Papier auf Frauen bezieht, es ist vielmehr ein

23 geschlechterübergreifender Ansatz für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften.

24 Im Zuge der Corona-Pandemie offenbart sich mit Vehemenz, dass Verbesserungen im Care-

25 Bereich überfällig sind. Die Pandemie zeigt: Care wird in vielen Bereichen nicht als

26 Arbeit anerkannt, etwa wenn Kinderbetreuung im Homeoffice oder Distanzunterricht für
27 Eltern politisch als zumutbar gewertet werden. Kita- und Schulschließungen waren zum
28 Schutz vor Infektionen wichtig. Indem die Bildungs- und Betreuungsarbeit in die
29 Familien verlagert wurde, wurde die darin enthaltene Professionalität unterschlagen.
30 Das setzt ein falsches Signal auch in Bezug auf die Professionellen der
31 frühkindlichen und Grundschulbildung, als würde die Arbeit von Erzieher*innen und
32 Grundschullehrer*innen zur Not auch von den Eltern bewältigt werden können. Bildungs-
33 und Geschlechtergerechtigkeit sieht anders aus!

34 **Unbezahlte Care-Arbeit umverteilen**

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

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

63 Die DGB-Frauen sehen Care-Arbeit als ein Schlüsselement feministischer,
64 gewerkschaftlicher Zeitpolitik, die auch (Für-)Sorge-, Haus- und Reproduktionsarbeit
65 als Arbeit anerkennt. Durch die Verschränkung von feministischer und
66 gewerkschaftlicher Zeitpolitik wird sichtbar, dass unbezahlte Sorgearbeit, bezahlte

- 67 Sorgearbeit und Erwerbsarbeit ineinander verwoben sind und einander bedingen. Wir
68 stoßen daher den Perspektivwechsel an: Care-Arbeit ist als Voraussetzung für
69 Erwerbsarbeit zu verstehen, auch da sie diese ermöglicht und stabilisiert. Und es ist
70 anzuerkennen, dass alle berufstätigen Personen Sorgeverantwortung tragen, für andere
71 und für sich selbst, unabhängig vom Geschlecht oder davon, ob sie in Familien mit
72 Kindern leben, alleinstehend sind, jünger oder älter sind.
- 73 Die DGB-Frauen fordern konkrete Initiativen, die zu einer gesellschaftlichen
74 Umverteilung der Sorgearbeit beitragen. Mögliche Schritte sind eine Weiterentwicklung
75 des Elterngeldgesetzes, des Pflegezeitgesetzes oder die Einführung weiterer
76 Lohnersatzleistungen. Aus steuerrechtlicher Sicht ist auch die seit Jahrzehnten
77 geforderte Abschaffung des Ehegattensplittings erforderlich.
- 78 • Um Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu zu gestalten, ist eine Neuverteilung
79 des Elterngeldanspruchs erforderlich, um die gleichberechtigte Aufteilung von
80 Care-Arbeit zu fördern. Im Gleichstellungsbericht und im Familienbericht, aber
81 auch im DGB werden Modelle präferiert, die eine bestimmte Anzahl von Monaten an
82 den jeweiligen Elternteil binden und weitere Monate frei zwischen den Eltern
83 verteilt werden. Außerdem ist die Lohnersatzleistung zu erhöhen und zu
84 dynamisieren.
 - 85 • Um pflegende Angehörige zu entlasten, ist die Debatte um Arbeitsreduktion und
86 Freistellung sowie Lohnersatzleistungen fortzuführen. Für die
87 geschlechtergerechte Aufteilung von Pflegearrangements brauchen
88 Arbeitnehmer*innen den Ausbau der professionellen Pflegeinfrastruktur sowie
89 bessere Möglichkeiten für gemischte Betreuungsarrangements durch Rechtsansprüche
90 und bedarfsgerechte und professionelle Angebote.
 - 91 • Um privaten Haushalten dabei zu helfen, die Arbeit zwischen den Geschlechtern
92 gerechter aufzuteilen, muss die öffentliche Infrastruktur verbessert werden – ob
93 es sich um Ganztagsangebote in Kita und Schule oder um ambulante und stationäre
94 Pflegeeinrichtungen handelt.
 - 95 • Im Einkommensteuerrecht werden bestimmte Lebensformen steuerlich benachteiligt
96 und andere haben steuerliche Vorteile. Dabei werden falsche Anreize für die
97 Beteiligung von Männern und Frauen am Erwerbsleben und die Aufteilung der
98 unbezahlten Sorgearbeit gesetzt. Deshalb ist insbesondere das Ehegattensplitting
99 durch eine Individualbesteuerung abzulösen.

100 *Lebensphasenorientierte Zeitpolitik vorantreiben*

101 Eine feministische gewerkschaftliche Zeitpolitik verhält sich kritisch zum
102 traditionellen Arbeitsbegriff, der ausschließlich die bezahlte Erwerbsarbeit im Auge
103 hat. Es ist notwendig, sich vom männlich geprägten Arbeitsbegriff in zweifacher
104 Hinsicht zu lösen – einerseits von der Verengung gesellschaftlich notwendiger Arbeit
105 auf Erwerbsarbeit und andererseits vom sogenannten Normalarbeitsverhältnis im Sinne
106 von 40 Jahre 40 Stunden. Eine feministische, gewerkschaftliche Zeitpolitik orientiert

- 107 sich an den vielschichtigen Lebenssituationen, Lebensformen und Lebensverläufen der
108 Personen und beinhaltet unterschiedliche Möglichkeiten der beruflichen Teilhabe und
109 Zeitgestaltung.
- 110 Ein Perspektivwechsel öffnet den Blick dafür, dass Personen mit Sorgeverantwortung
111 auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden. Hier greift eine doppelte Diskriminierung:
112 Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die sich insbesondere in unzureichenden
113 Aufstiegschancen und schlechterer Bezahlung von Berufen, die überwiegend von Frauen
114 ausgeübt werden, widerspiegelt UND die Diskriminierung von Personen, die Sorgearbeit
115 leisten oder von denen vermutet wird, dass sie es tun. Beide haben viel mit
116 Geschlechterstereotypen, festgefügtten Rollenerwartungen und unterstellter oder
117 tatsächlicher Zuständigkeit für die Sorgearbeit zu tun.
- 118 Die DGB-Frauen setzen sich dafür ein, dass Gewerkschaften mit ihrer Zeitpolitik die
119 Verwirklichung eigener Lebenspläne unabhängig vom Geschlecht fördern, Chancen und
120 Risiken im Lebensverlauf gerechter auf Männer und Frauen verteilen, Erwerbs- und
121 Sorgearbeit gleichberechtigt und partnerschaftlich gestalten. Für Frauen bedeutet das
122 mehr Teilhabe an der Erwerbsarbeit, für Männer mehr Engagement in der privaten
123 Sorgearbeit.
- 124 Dazu braucht es eine lebensphasenorientierte Zeitpolitik, welche die
125 unterschiedlichen Phasen wie den Berufseinstieg, die Karriereentscheidungen, das
126 Leben mit Kindern, den Eintritt eines Pflegefalls in der Familie oder dem
127 Freundeskreis, den Wiedereinstieg in den Beruf nach sorgebedingter Pause, die
128 Trennung oder Scheidung, die eigene Pflegebedürftigkeit oder den Berufsausstieg und
129 die Alterssicherung berücksichtigt und anerkennt.
- 130 Die Tarifparteien und der Gesetzgeber haben die Verantwortung, einen Rahmen zu
131 schaffen, der Beschäftigten ein höheres Maß an Zeitsouveränität sichert und dabei
132 zugleich vor der Entgrenzung von Arbeit schützt. Drei Eckpunkte seien hier
133 exemplarisch genannt:
- 134 • Kurze Vollzeit: Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf 32 Std./Woche bei
135 vollem Lohn- und Personalausgleich. Die kurze Vollzeit als neues
136 Arbeitszeitmodell für alle eröffnet Varianten der Flexibilität, die im Sinne der
137 Beschäftigten lebensverlaufsorientiert und berufsspezifisch gestaltet werden
138 können. Das berücksichtigt Zeit für Care, die alle Erwerbstätigen in irgendeiner
139 Form leisten, auch wenn sie nicht für Kinder oder Pflegebedürftige
140 verantwortlich sind.
 - 141 • Die Auseinandersetzung mit Arbeitszeitkonzepten gibt Impulse für die weitere
142 gewerkschaftliche Diskussion über die zukunftsweisende Gestaltung von
143 Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, Tarifpolitik, Betreuungsinfrastruktur und
144 anderen Parametern, um die Zeitsouveränität der Beschäftigten zu stärken.
145 Beispielhaft seien hier die Modelle eines Wahlarbeitszeitgesetzes (Deutscher
146 Juristinnenbund) oder Selbstbestimmter Optionszeiten im Erwerbsverlauf
147 (Deutsches Jugendinstitut, Universität Bremen) oder Tarifverträge wie das

- 148 Wahlmodell der EVG, Wahloptionen auf kürzere Arbeitszeiten der IG Metall, der
149 Tarifvertrag zu Lebensarbeitszeit und Demographie der IG BCE oder die ver.di-
150 Mitgliederbefragung zu Arbeitszeitwünschen genannt.
- 151 • Einbeziehung feministischer, gewerkschaftlicher Zeitpolitik in die Diskussionen
152 um den Ausbau von Ganztagschulen und Kindertagesstätten mit bedarfsgerechten
153 zusätzlichen Betreuungsangeboten. Hier geht es um die Rechte von Kindern,
154 Qualität der Bildungseinrichtungen und die gesellschaftliche Notwendigkeit,
155 einen Beitrag zur Umverteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern und
156 zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit zu leisten. Soziale
157 Gerechtigkeit bedeutet hier auch, dass die Chancen von Kindern nicht
158 ausschließlich von den Care-Ressourcen in der Familie abhängen.

Antrag A010: Frauen fördern – auf allen Ebenen

Antragsteller*in:	IG Metall - Frauenausschuss beim Vorstand (IG Metall)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den den DGB-Bundesfrauenausschuss
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit für Frauen

Die Konferenz beschließt:

- 1 Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen.
- 2 Sie stellen inzwischen 46,6 % [1] aller Erwerbstätigen. Allerdings gibt es nach wie
- 3 vor eine Reihe von Barrieren. Dazu gehört der deutlich niedrigere Frauenanteil in so
- 4 genannten MINT-Berufen, aber auch, dass Frauen nur 29,4 % aller Führungskräfte
- 5 stellen [2]. Diese Barrieren gilt es zu beseitigen.
- 6 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern den DGB Bundesvorstand**
- 7 **auf,**
- 8 verstärkte Anstrengungen zu unternehmen, um Frauen auf allen Ebenen in Unternehmen
- 9 und Dienststellen zu fördern:
- 9 1. Berufsorientierungsworkshops:
- 10 Es soll ein Modul für Berufsorientierungsworkshops an Schulen entwickelt werden. Auch
- 11 Interessensvertretungen in Betrieben sollte es möglich sein, einen solchen Workshop
- 12 für Schüler*innen anzubieten, zum Beispiel im Rahmen des Girls' Day. Auch hierfür ist
- 13 es hilfreich, wenn der DGB ein Konzept vorlegt. Eine Studie des DIW [3] zeigt, dass
- 14 bereits ein halbtägiger Berufsorientierungsworkshop helfen kann,
- 15 geschlechterstereotype Denkweisen in Bezug auf Technik zu reduzieren. Das wäre ein
- 16 wichtiger Beitrag für die Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen. Dazu
- 17 gehört auch, sich bei den Kultusminister*innen dafür einzusetzen, dass entsprechende
- 18 Module in die Rahmenlehrpläne verpflichtend mit aufgenommen werden.
- 19 2. Geschlechtersensible Stellenausschreibungen:
- 20 Es sollen Handlungshilfen erarbeitet werden, um Betriebs- und Personalräte sowie
- 21 Mitarbeitervertretungen für die Bedeutung geschlechtersensibler
- 22 Stellenausschreibungen zu sensibilisieren. Eine Erhöhung des Frauenanteils scheitert
- 23 oftmals bereits daran, dass Frauen sich von Stellenausschreibungen nicht angesprochen
- 24 fühlen.
- 25 Diese Handlungshilfen sollten folgende Punkte berücksichtigen:
- 26 • Die Bedeutung einer geschlechterneutralen Sprache durch die Verwendung von
- 27 Begriffen wie „Abteilungsleitung“, „Studierende“ oder „Fachkräfte“. Falls solche
- 28 geschlechterneutralen Begriffe nicht verwendet werden können, müssen zumindest
- 29 alle Geschlechter durch die Verwendung eines Genderzeichens angesprochen werden.

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

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

Antragsteller*in:	IG BCE - Bundesfrauenausschuss (IG BCE), IG Metall - Frauenausschuss beim Vorstand (IG Metall)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit für Frauen

Die Konferenz beschließt:

- 1 Neben gesetzlichen Rahmenbedingungen gestalten Betriebsräte die Arbeitsbedingungen
- 2 ganz wesentlich mit. Dabei leisten sie auch einen wichtigen Beitrag zur
- 3 Gleichstellung von Männern, Frauen und nicht-binären Menschen sowie Beschäftigten mit
- 4 Migrationshintergrund und/oder Behinderung: Sie ist in Unternehmen mit Betriebsrat
- 5 deutlich besser. Gleichzeitig stößt der Betriebsrat immer noch viel zu häufig an
- 6 Grenzen. Für eine wirkungsvolle betriebliche Gleichstellungspolitik bedarf es deshalb
- 7 eines deutlichen Ausbaus der Mitbestimmungsrechte.
- 8 Quoten sind darüber hinaus ein bewährtes Mittel und haben nachhaltig zur Erhöhung des
- 9 Frauenanteils unter den Betriebsräten beigetragen: Die 2001 eingeführte
- 10 Geschlechterquote im Betriebsverfassungsgesetz führt im Organisationsbereich der IG
- 11 Metall zu einem Frauenanteil von 23,66 Prozent, obwohl ihr Anteil unter den
- 12 Beschäftigten 20,98 Prozent beträgt. Bei der IG BCE erhöhte sich der Frauenanteil in
- 13 den Betriebsratsgremien auf fast 29 Prozent. Das seit 2016 gültige Gesetz über die
- 14 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der
- 15 Privatwirtschaft (Führungspositionengesetz) steigerte die Anteile von Frauen in
- 16 Aufsichtsräten innerhalb kürzester Zeit auf über 30 Prozent.
- 17 Die Geschlechterquote im Betriebsverfassungsgesetz findet allerdings keine Anwendung
- 18 bei der Einrichtung von Ausschüssen nach § 28 Absatz 1 und § 106
- 19 Betriebsverfassungsgesetz.
- 20 In mitbestimmten Unternehmen sind gleichstellungspolitische Themen besser umgesetzt
- 21 (vgl. Böckler Impuls 12/19). Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
- 22 macht deutlich, wie wichtig die Gestaltung von Rahmenbedingungen und der digitalen
- 23 Transformation für die Gleichstellung der Geschlechter ist. Deshalb erscheint es
- 24 sinnvoll, Betriebsräte mit besseren Mitbestimmungsrechten zu stärken.
- 25 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Bundesregierung auf,**
- 26 **im**
- 26 **Betriebsverfassungsgesetz zu verankern:**

- 27 1. Die Einrichtung von Gleichstellungsausschüssen im Betriebsverfassungsgesetz.
- 28 Der Gleichstellungsausschuss ist ein verpflichtend einzurichtender Ausschuss ab einer
29 Beschäftigtenzahl von 100 Mitarbeiter*innen, der paritätisch mit Vertreter*innen von
30 Arbeitgeber*in und Betriebsrat besetzt ist. Beschäftigte aus der Belegschaft können
31 ebenfalls vom Betriebsrat hinzugezogen werden. Existiert eine
32 Gleichstellungsbeauftragte oder eine Sozialberatung, hat sie im
33 Gleichstellungsausschuss regelmäßig zu berichten und ist zur Beratung hinzuzuziehen.
- 34 Eine angemessene Vorbereitung und die Teilnahme an Sitzungen finden während der
35 Arbeitszeit statt. Beschäftigte, die hinzugezogen werden, dürfen keine Nachteile
36 erfahren. Erforderliche Qualifikationen sind ihnen zu gewähren.
- 37 Sowohl Arbeitgeber*in als auch Betriebsrat haben dafür Sorge zu tragen, dass das
38 Minderheitengeschlecht im Gleichstellungsausschuss vertreten ist.
- 39 Die Mitglieder des Gleichstellungsausschusses sind im Rahmen ihrer Tätigkeit nicht an
40 Weisungen durch den*die Arbeitgeber*in gebunden.
- 41 Der Gleichstellungsausschuss tagt mindestens vier Mal pro Jahr.
- 42 Die Aufgaben des Gleichstellungsausschusses sind:
- 43 • Beratung über Instrumente und Methoden, um den Zustand der Gleichstellung
44 überprüfen zu können,
 - 45 • Überwachung und Kontrolle des Zustands der Gleichstellung im Betrieb,
 - 46 • Beratung von Maßnahmen und Einrichtungen, die die Gleichstellung verbessern,
 - 47 • strategische Entscheidungen und operative Entwicklung hinsichtlich der
48 vermuteten Auswirkungen auf das jeweilige Geschlecht zu analysieren,
49 insbesondere bei der Etablierung von neuen Prozessen.
- 50 Der*die Arbeitgeber*in hat alle Informationen *digital* zur Verfügung zu stellen, die
51 für die Erfüllung der Aufgabe erforderlich sind. Ausdrücklich gehören dazu auch
52 Entgelttabellen und die Entwicklung der Entgelte in der Vergangenheit. Es ist darüber
53 zu informieren, welche Informationen nicht erhoben werden.
- 54 Der Gleichstellungsausschuss soll das Betriebsratsgremium nicht von seinen Aufgaben
55 nach § 80 BetrVG und insbesondere nach §§ 87, 89 sowie 92ff. hinsichtlich
56 Gleichstellung entbinden oder die Regelungen ablösen. Vielmehr soll der
57 Gleichstellungsausschuss sicherstellen, dass Arbeitgeber*in und Betriebsrat
58 kooperativ an der Gleichstellung weiterarbeiten und Arbeitgeber*in und Betriebsrat
59 bei der Erfüllung der Aufgaben aus dem Betriebsverfassungsgesetz unterstützen. Zudem
60 wird bezogen auf das Geschlecht die Erfüllung des § 75 BetrVG konkretisiert. Durch
61 einen regelmäßig tagenden Ausschuss werden zudem die Kontinuität gewährleistet und
62 die Analysefähigkeit erhöht.
- 63 2. § 87 Betriebsverfassungsgesetz weiterzuentwickeln
- 64 Gleichstellungsfragen sollen Gegenstand der erzwingbaren Mitbestimmung werden,
65 insbesondere verbindliche Ziele und Zeitvorgaben für Gleichstellungspläne.

- 66 3. In nach § 28 (1) oder § 106 Betriebsverfassungsgesetz gebildeten Ausschüssen
67 sollen Frauen im Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat berücksichtigt werden.
- 68 4. Bei der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern sollen Frauen im Verhältnis ihrer
69 Vertretung im Betriebsrat berücksichtigt werden.
- 70 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern den DGB Bundesvorstand
dazu auf,**
- 71 **sich gegenüber der Bundesregierung dafür einzusetzen,**
- 72 dass zur Unterstützung der Betriebsräte das Bundesministerium für Familien, Senioren,
73 Frauen und Jugend sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Projekt zur
74 Förderung des Instruments Gleichstellungsberichtaufsetzen und finanzieren. In diesem
75 Projekt haben Betriebe die Möglichkeit, sich bei der Durchführung eines Projekts zur
76 Erstellung eines Gleichstellungsberichts, der dazugehörigen Maßnahmenableitung und
77 der darauffolgenden Umsetzung der Maßnahmen beraten und begleiten zu lassen.
78 Ergebnisse des Projekts sollten folgende sein:
- 79 a) Möglichst viele gut dokumentierte Beispiele für einen Gleichstellungsbericht und
80 der daraus abgeleiteten Maßnahmen.
- 81 b) Vorlagen für weitere Betriebe für die Erstellung eines Gleichstellungsberichts und
82 Vorschläge für die Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen.
- 83 c) Ein Online-Tool mit Vorgaben für einen Gleichstellungsbericht, der
84 Ergebniserhebung und Vorschläge für die Maßnahmenableitung beinhaltet.
- 85 d) Eine Berichtsvorlage des Gesetzgebers mit präzisen Vorgaben, die konkretisieren,
86 was ein Gleichstellungsbericht leisten soll und klar festgelegte Rechtsfolgen im
87 Falle der Verletzung der Berichtspflicht definieren.

Begründung

Menschen unterschiedlichen Geschlechts sind aufgrund der verschiedenen Lebensgestaltung von Prozessen und Entscheidungen unterschiedlich betroffen. Diese unterschiedliche Betroffenheit kann in Benachteiligung münden, wovon überwiegend Frauen betroffen sind.

Ziel ist, dass Barrieren beseitigt werden und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ergriffen werden. Mit dem Bundesgleichstellungsgesetz wird genau dies per Gesetz für Beschäftigte im öffentlichen Dienst angeordnet. Eine vergleichbare gesetzliche Grundlage gibt es für die Privatwirtschaft nicht. Bezogen auf die Privatwirtschaft gilt es deshalb, das Instrumentarium zu verbessern. D. h. nicht, dass Beschäftigte keine Möglichkeiten haben, Benachteiligungen festzustellen und auf deren Beendigung hinzuwirken. Beispielhaft zu nennen sind hier das AGG und das Entgelttransparenzgesetz. Auch wird der Kulturwandel in den Unternehmen gesetzlich unterfüttert, beispielsweise durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz und das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Zumeist ist die Inanspruchnahme und Durchsetzung der eigenen Interessen auf dem individualrechtlichen Klageweg möglich. Das ist dem Thema nicht angemessen. Die Benachteiligung ist eine Herausforderung, die kollektiv über die Rollenbilder in unserer

Gesellschaft verankert ist. Deshalb ist es mehr als angemessen, nicht nur die Einzelne dafür verantwortlich zu machen, Barrieren abzubauen. Es muss die Aufgabe handelnder Akteur*innen sein, wie Gewerkschaften und Betriebsräte, die kollektiv Regelungen treffen. An ihnen liegt es, die Barrieren in ihrer Systematik zu benennen und abzubauen.

Bereits heute hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte, um auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken. Mit § 75 BetrVG haben Arbeitgeber*in und Betriebsrat die Aufgabe, Benachteiligung entgegenzuwirken. Mit § 80 BetrVG hat der Betriebsrat die Aufgabe, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Aufgaben werden mit § 92 nochmals konkretisiert bezogen auf die Personalplanung. Diese Rechte gilt es weiterzuentwickeln. Nicht nur bezogen auf die Personalplanung sollte der Betriebsrat die Möglichkeit haben, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken. Dies gilt ebenso für die Personalauswahl, die Personalentwicklung, die Weiterbildung, die Karriereförderung, die Entlohnung und die Bereitstellung sozialer Einrichtungen. Wir halten es für sinnvoll, ein Gremium einzurichten, das regelmäßig und auf Dauer angelegt über Fragen der Gleichstellung berät und den Zustand ermittelt und bewertet. Dabei ist es wichtig, dass Arbeitgeber*in und Betriebsrat gemeinsam arbeiten. Dies soll ein Gleichstellungsausschuss ermöglichen. In einigen Unternehmen unserer Branchen sind mit Gleichstellungsausschüssen, die paritätisch besetzt sind, gute Erfahrungen gesammelt worden, beispielsweise bei Covestro, Bayer und Sanofi. Sie entspringen einer langen Tradition kooperativen Handelns. Die Wahrscheinlichkeit, dass Gleichstellung systematisch in allen Ausschüssen behandelt wird, wollen wir sicherstellen, indem die Beteiligung des Minderheitengeschlechts in allen Ausschüssen des Betriebsrats ermöglicht wird.

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

Antragsteller*in:	IG Metall - Frauenausschuss beim Vorstand (IG Metall), NGG - Bundesfrauenausschuss (NGG)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit für Frauen

Die Konferenz beschließt:

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

- 30 diesen Weg deutlich sichtbarer zu machen als bisher und auf diese Weise ein starkes
31 Zeichen zu setzen.
- 32 Es gilt, auf betrieblicher Ebene alle gesetzlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, die
33 Menschen vor sexueller Belästigung jeglicher Art, verbal, nonverbal oder körperlich,
34 zu schützen und derartig abwertendes Verhalten stringent zu verhindern. Dazu gehören
35 gute Präventionsmaßnahmen, wie beispielsweise ein gutes Betriebsklima, das ein
36 wertschätzendes und respektvolles Miteinander fördert und vorgibt, in dem auch das
37 Abstecken von Grenzen als eine gute Handlungsoption angesehen und nicht skandalisiert
38 wird. Ein wertschätzendes Miteinander erfordert insbesondere seitens der Arbeitgeber
39 eine klare Haltung gegen jegliche Form der sexuellen Belästigung, eine gute und
40 sichere Verankerung konkreter Absprachen, die sofortiges Handeln ermöglichen. Wir
41 brauchen dringend Vorgesetzte, die sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sind, die klar
42 den Rahmen abstecken, wie Kolleg*innen miteinander umgehen und unbedingt eine Null-
43 Toleranz Philosophie bei sexueller Belästigung vertreten. Um sexuelle Belästigung und
44 weitere Formen der Diskriminierung zu unterbinden, bietet es sich an,
45 Betriebsvereinbarungen abzuschließen. In diesen Betriebsvereinbarungen sollte auch
46 die Ausgestaltung der betrieblichen Beschwerdestelle mit ihren Rechten und
47 Befugnissen beschrieben sein. Mit oder ohne Betriebsvereinbarung ist im AGG klar
48 geregelt, dass Betriebe eine Beschwerdestelle einrichten müssen. Die allermeisten
49 Betriebe kommen dieser gesetzlichen Regelung allerdings nicht nach. Dies gilt es zu
50 skandalisieren.
- 51 Im Arbeitsschutzgesetz ist verankert, dass Arbeitgeber*innen in der Verantwortung
52 sind, Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische
53 und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung
54 möglichst geringgehalten wird. Damit dies sichergestellt werden kann, sind
55 Arbeitgeber*innen auch per Gesetz dazu verpflichtet, Gefährdungsbeurteilungen
56 durchzuführen, durch die ermittelt werden kann, welche physischen und psychischen
57 Gefährdungen vorliegen. Aus den Ergebnissen sind geeignete Präventionsmaßnahmen zu
58 entwickeln und umzusetzen. Verbale und körperliche Gewalt sowie sexuelle Belästigung
59 sind für Beschäftigte in vielen Tätigkeitsbereichen gerade mit Kunden- oder
60 Gästekontakt relevante Gefährdungen, die erhebliche Auswirkungen auf die psychische
61 und physische Gesundheit der Betroffenen haben kann.
- 62 In vielen Betrieben gibt es noch Nachholbedarf, bestehende Regelungen so zu
63 gestalten, dass sie als Präventions- oder Umsetzungsmaßnahmen wirksam genug sind und
64 effektiv greifen.
- 65 Auch Betriebs- und Personalräten sowie den Mitarbeitervertretungen (MAV) fällt hier
66 eine wichtige Unterstützungs- und Aufsichtsrolle zu. Aus der Erfahrung heraus fehlen
67 in vielen Fällen Schulungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte sowie die MAV,
68 die so gestaltet sind, dass den Gremien die geeigneten Mittel an die Hand gegeben
69 werden, sexuelle Belästigung als solche zu erkennen sowie bei Vorfällen sicher und
70 angemessen reagieren zu können. Durch geeignete Schulungen können Betriebs- und
71 Personalräte sowie MAV auch neben der Beschwerdestelle nach §13 AGG, versierte

72 Ansprechpersonen sein bzw. werden. Hier wäre es wichtig, nicht nur Schulungsformen
73 anzubieten, die sexuelle Belästigung als einzelnen Themenblock aufweisen, sondern
74 grundsätzlich Formate anzubieten, in denen der kollegiale Umgang als stetiger
75 Querschnitt, beispielsweise im Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei
76 Mitbestimmungsrechten oder allgemeinen Betriebs- und Personalratsschulungen verankert
77 ist.

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

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

88 **Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund fordern die Betriebs- und Personalräte**

89 **sowie Mitarbeitervertretungen auf,**

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

111 Studien zeigen, dass viele betroffene Personen nicht wissen, wo sie Hilfe
112 erhalten können. Diese Anlaufstellen sind so zu organisieren, dass die
113 Vertraulichkeit gewahrt wird.

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

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

150 bekannter zu machen, Materialien wie die Handlungshilfe weiterzuentwickeln und
151 zur Verfügung zu stellen und dadurch betriebliche Gremien zu unterstützen,
152 Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Bestehende betriebliche Beispiele zur
153 Prävention und dem Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt sowie Sexismus
154 zusammenzutragen und in die Handlungshilfe einzufügen und den gewerkschaftlichen
155 Strukturen zur Verfügung zu stellen. Zu überlegen ist, ob der DGB einen
156 Verhaltenskodex für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz ausarbeitet,
157 aus dem sich die einzelnen Betriebe passgenau bedienen können.

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

- 159 • das AGG weiterzuentwickeln und mit Sanktionen zu versehen, wenn
160 Arbeitgeber*innen keine betriebliche Beschwerdestelle installieren.
- 161 • die Ratifizierung der ILO Konvention 190 voranzutreiben und entsprechende
162 Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer*innen einzuleiten.
- 163 • Frauenhäuser sowie bestehende und bewährte Hilfsmaßnahmen wie das Hilfefon
164 auszubauen, finanziell zu unterstützen, bekannter zu machen und einen
165 Schwerpunkt für Gewalt gegen LSBTIQ Menschen vorzusehen.
- 166 • eine Kampagne über das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und
167 Jugend zu organisieren, die in Betrieben der öffentlichen Daseinsvorsorge, in
168 Ämtern, in Schulen und Krankenhäusern sexuelle Belästigung und Gewalt sowie
169 Sexismus zum Thema macht, dadurch für das Thema sensibilisiert und präventiv in
170 die Gesellschaft hineinwirkt.
- 171 • über die Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder das Bundesministerium für
172 Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Studie in Auftrag zu geben, die
173 begünstigende Strukturen für ein Klima von sexueller Belästigung und Gewalt
174 untersucht und daraus entsprechende Handlungsempfehlungen zur Prävention
175 ableitet.

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

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

Antrag A013: Sicherstellung der Wirksamkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit für Frauen

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

Für einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung ist die Einrichtung von dienstortnahen, also leicht erreichbaren und unabhängigen, nicht-weisungsgebundenen Beschwerdestellen notwendig. Die geforderten rechtlichen Regelungen sollen eine wirkungsvolle Arbeit der Informations-, Beratungs- und Beschwerdestellen sicherstellen.

Die Einrichtung von Beschwerdestellen greift nicht in die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Personal- und Betriebsräte ein. Die öffentliche Verwaltung kennt bereits Gleichstellungsgesetze mit ihrem umfassenden Auftrag zur Gleichstellung von Männern und Frauen und zur Beseitigung von Benachteiligungen. Auch für besondere Beschäftigtengruppen wie Schwerbehinderte gibt es eigene „Beauftragte“:

Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte haben jeweils spezielle Gruppen mit gesonderten rechtlichen Rahmungen zu schützen und zu vertreten. Die neu zu schaffenden Beschwerdestellen arbeiten im Rahmen des AGG und der jeweiligen Landesantidiskriminierungsgesetze zum Schutz gegen Diskriminierungen wegen der Rasse [sic!] oder ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Es ist weiterhin eine faktische Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, bei der Arbeitsplatzsuche, den Anstellungsbedingungen und bei den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten festzustellen. Frauen sehen sich nach wie vor vielfältigen Diskriminierungen am Arbeitsplatz ausgesetzt. Ein politisches/rechtliches Mittel, sich dagegen effektiv zu wehren, soll das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bieten. Das AGG dient den Beschäftigten zum Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsumfeld. Diskriminierung im rechtlichen Sinne ist eine Ungleichbehandlung einer Person ohne einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Die DGB-Bundesfrauenkonferenz wendet sich gegen jede Form von Diskriminierung und nimmt auch die Intersektionalität in den Blick, also die Verschränkung und Wechselwirkungen mehrerer Benachteiligungskategorien, die gleichzeitig bei einer Person wirksam werden. Das AGG benennt die folgenden sechs Diskriminierungskategorien: Rasse [sic!] oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Das AGG (§ 3) nennt unmittelbare und mittelbare Benachteiligung, Belästigung und sexuelle Belästigung sowie Anweisung zur Benachteiligung. Aus § 13 AGG ergibt sich die Pflicht für Arbeitgeber*innen, für die Beschäftigten Beschwerdeverfahren und Beschwerdestellen gegen Diskriminierung einzurichten. Hierbei geht es sowohl um Diskriminierungen, für die Arbeitgeber*innen selbst verantwortlich sind, als auch um all jene Fälle, bei denen die Diskriminierung von Kollegen*innen oder Dritten ausgeht.

Nachdem § 13 AGG sowohl in Betrieben als auch in öffentlichen Verwaltungen bisher nicht oder nur unvollständig umgesetzt worden sind, ist hier der Druck zu erhöhen und es sind Sanktionen einzuführen, um die Einrichtungen der Beschwerdestellen gegen Diskriminierung sicherzustellen. Es braucht daher eine Evaluation der aktuellen Situation und es müssen Sanktionen beschlossen werden, um die Wirksamkeit des AGG sicherzustellen. Im Folgenden sollen diese Schritte vorgestellt werden:

1. Bestandsaufnahme

Bisher sind Beschwerdestellen nicht flächendeckend eingerichtet worden. Für eine faktenbasierte Einschätzung muss es eine Bestandsaufnahme geben. Der konkrete Arbeitsauftrag dafür könnte an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gehen.

Die Einrichtung und die Arbeit der Beschwerdestellen müssen quantitativ und qualitativ überprüft und evaluiert werden. Um Erkenntnisse über die Effektivität der Beschwerdestellen hinsichtlich der Diskriminierungsprävention und der Beschwerdeverfahren zu erhalten, müssen anonymisierte Fälle dokumentiert und ausgewertet werden. Nur so können Beratungs-, Beschwerde- und Präventionsprozesse optimiert werden.

2. Einrichtung der Beschwerdestellen

Die DGB-Bundesfrauenkonferenz setzt sich dafür ein, dass Beschwerdestellen und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG flächendeckend von den Arbeitgeber*innen eingerichtet werden und dass alle Mitarbeitenden in Betrieben und Verwaltungen, aber auch Personalvertretungen und Gleichstellungsbeauftragte über die Ansprechpersonen dieser Stellen und die standardisierten Beschwerdeverfahren informiert werden.

Die Beschwerdestellen müssen neutral und nicht-weisungsgebunden arbeiten, regional (nahe am Dienstort) und niedrigschwellig zugänglich sein. Die Beschwerdestellen bekommen die Aufgabe, Beschäftigte vor Abgabe einer Beschwerde zu beraten, Beschwerden aufzunehmen, zu prüfen und ein Beschwerdeverfahren einzuleiten sowie Vorschläge für die zuständige Stelle zu machen, wie Diskriminierung abgeholfen werden kann.

Die Schutz- und Verfahrensvorschriften nach AGG sind sicherzustellen, zu nennen sind die Beweislasteasenerleichterung bzw. -umkehr (§ 22), ein Maßregelungsverbot zugunsten der/des Beschwerdeführenden (§ 16) sowie das Recht auf Auskunft, Akteneinsicht und Zeugenanhörung für die Beschwerdestelle (die Beschwerde ist zu prüfen, § 13).

Im Falle von Maßnahmen zur Abhilfe und Prävention einer Benachteiligung oder Belästigung sind diese regelmäßig zu überprüfen, denn der Arbeitgeber ist nach § 12 AGG verpflichtet, die Beschäftigten dauerhaft zu schützen.

Auszubildende, Studierende, Referendar*innen und Personen im Vorbereitungsdienst sind durch ihre Abhängigkeit von den Beurteilungen der Ausbildungsbegleiter*innen, der Prüfer*innen und der weiteren Personen in Führungsposition besonders gefährdet. Dem ist durch eine eigene Beschwerdestelle an den Ausbildungseinrichtungen Rechnung zu tragen.

Mitbestimmung und Beteiligung.

Sofern noch keine Beschwerdestellen eingerichtet sind, sollen Personal- und Betriebsrät*innen durch den Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit den Arbeitgeber*innen die Einrichtung von Beschwerdestellen für die Beschäftigten voranbringen. Solche Dienstvereinbarungen können in einem Prozess mit externem Sachverstand erarbeitet werden und sollen im Sinne von Akzeptanz und Transparenz insbesondere die Besetzung der Beschwerdestelle (z. B. paritätisch und mit Sachverstand für alle Diskriminierungsgründe nach §1 AGG) und das Beschwerdeverfahren regeln.

Zur Stärkung der Mitbestimmung von Arbeitnehmer*innenvertretungen müssen Personal- und Betriebsrät*innen am Beschwerdeprozess beteiligt werden, wenn es von der Person, die Beschwerde einlegt, gewünscht ist.

Auch das Gleichstellungsrecht für den öffentlichen Dienst spielt bei der Sicherstellung des AGG eine wichtige Rolle: Gleichstellungsbeauftragte haben u. a. die Aufgabe, den Vollzug des AGG im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten, insbesondere von Frauen, vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts zu fördern und zu überwachen. (vgl. § 25 (1) Bundesgleichstellungsgesetz – BGleIG. Die Landesgleichstellungsgesetze enthalten vergleichbare Regelungen.)

Die Gleichstellungsbeauftragten erhalten damit eine Förder- und Überwachungsfunktion in Bezug auf Teilbereiche des Antidiskriminierungsrechts, bei der ihre Praxis- und Beratungserfahrung gefragt sind.

3. Weiterbildung

Es ist sicherzustellen, dass die Besetzung der Beschwerdestellen nach objektivierbaren Kriterien erfolgt, d.

h., dass es Aufgabenbeschreibungen gibt, bevor Entscheidungen getroffen werden, mit wem die Stellen besetzt werden. Um bei Beschwerden sachgerecht beraten und effektiv unterstützen zu können, sind Sensibilisierung für Diskriminierungen erforderlich und Schulung/Weiterbildung in Beratungskompetenz und allen im AGG genannten Diskriminierungspunkten.

Auch in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ist die Antidiskriminierungsarbeit zentral. Schulungsangebote für Personal- und Betriebsräte zum AGG und zum Diskriminierungsschutz gehören dazu. Es geht hierbei um eine Kompetenzbildung bezüglich Wahrnehmung, Prävention und Beratung sowie rechtlicher Kompetenzen. Hierfür bietet sich eine breite Kooperation zwischen DGB und Mitgliedsgewerkschaften sowie Einrichtungen und zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsorganisationen an.

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

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Familien- und Sozialpolitik

Die Konferenz beschließt:

1 **Elterngeld weiterentwickeln**

- 2 Der Gender Care Gap erfasst den relativen Unterschied in der täglich für Sorge- und
3 Hausarbeit verwendeten Zeit zwischen Männern und Frauen. Der Indikator gibt an, wie
4 ungleich unbezahlte Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern verteilt ist. Er beträgt
5 52,4 Prozent, in Paarhaushalten mit Kindern 83,3 Prozent. In Stunden heißt das:
6 Männer verwenden 2 Stunden 46 Minuten pro Tag und Frauen 4 Stunden 13 Minuten für
7 Sorge- und Hausarbeit. In Paarhaushalten mit Kindern kümmern sich die Mütter
8 zweieinhalb Stunden länger um Haushalt und Betreuung als die Väter.
- 9 In den vergangenen Jahren und Jahrzehnten haben Frauen die Stunden für die Lohnarbeit
10 erhöht und die Stunden für die Sorgearbeit verringert. Jetzt ist ein Punkt erreicht,
11 an dem es so nicht weitergehen kann! Noch mehr Erwerbsarbeit verbunden mit weniger
12 Zeit für Kinder oder Haushalt – das funktioniert nicht, wenn das Leben nicht
13 explodieren und die Mütter nicht implodieren sollen. Frauen und Männer müssen die
14 Aufgaben neu verteilen.
- 15 Zu einer gerechten Aufteilung der Sorge- und Hausarbeit kann u. a. die
16 Weiterentwicklung des Elterngelds beitragen. Mit seiner Einführung 2007 und der
17 Erweiterung durch das Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus 2015 ist die
18 partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bereits deutlich gestärkt
19 worden: Mittlerweile beziehen 40 Prozent der Väter Elterngeld. Frauen kehren
20 schneller und häufiger in die Erwerbsarbeit zurück.
- 21 Doch Partnerschaftlichkeit ist längst nicht erreicht. Nur jeder vierte Vater hat 2020
22 Elterngeld länger bezogen als für die zwei nicht übertragbaren sogenannten
23 Partnermonate. Frauen sind die Hauptverantwortlichen bei der Betreuung von Kindern
24 und reduzieren dafür ihre Arbeitszeit. Während Väter mehr Sorgearbeit leisten wollen,
25 wünschen sich Frauen eine höhere Erwerbsbeteiligung. Die Weiterentwicklung des
26 Elterngelds mit einer Ausweitung der exklusiven Vätermonate kann positive Anreize für
27 Väter setzen. Die Einbindung von Vätern in die frühen Familienphasen stärkt
28 nachweislich die partnerschaftliche Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit. Je
29 länger, umfangreicher und häufiger Väter Elterngeld in alleiniger

30 Betreuungsverantwortung beanspruchen, desto stärker nimmt die partnerschaftliche
31 Arbeitsteilung zu und desto intensiver wird die Vater-Kind-Beziehung. [1] Eine
32 zehntägige Freistellung für den zweiten Elternteil rund um die Geburt würde
33 zusätzlich zur Elternzeit Partnerschaftlichkeit fördern.

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

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

59 **Pflegeinfrastruktur ausbauen und geschlechtergerechte Pflege stärken**

60 Für die geschlechtergerechte Betreuung von Pflegebedürftigen sind flexible
61 Arbeitszeitarangements und eine verlässliche Betreuungsinfrastruktur entscheidend.
62 Der Pflegebedarf wird durch den demographischen Wandel größer, gleichzeitig steigt
63 der Fachkräftebedarf. 80 Prozent der Pflegebedürftigen werden aktuell zuhause
64 betreut, meist von ihren Angehörigen. [2] Frauen übernehmen auch hier den Hauptanteil
65 der Sorgearbeit und verkürzen dafür ihre Erwerbsarbeitszeit. Der Vorrang häuslicher
66 Pflege nach dem Motto „ambulant vor stationär“ in Verbindung mit der Zuweisung der
67 Verantwortung an Angehörige beim Bezug von Leistungen der Pflegeversicherung setzt
68 Frauen unter Druck; neben psychischer Belastung führen pflegebedingte
69 Erwerbsunterbrechungen zu Einkommensverlusten und zu Nachteilen bei der

70 Altersversorgung. [\[3\]](#) Für die geschlechtergerechte Aufteilung von Pflegearrangements
71 brauchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Ausbau der professionellen
72 Pflegeinfrastruktur sowie bessere Möglichkeiten für gemischte Betreuungsarrangements
73 durch Rechtsansprüche und bedarfsgerechte und professionelle Angebote. Das Urteil des
74 Bundesarbeitsgerichts zur 24-Stunden-Pflege, das Bereitschaftszeiten zu Arbeitszeiten
75 erklärt, stärkt die Rechte von Pflegenden im Privathaushalt. Für Familien mit
76 Angehörigen, die rund um die Uhr betreut werden müssen, bedarf es einer tragfähigen
77 politischen Lösung.

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

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

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

104

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

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

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

Antrag B002: Elterngeld

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Bayern (DGB BAY - Bezirksfrauenausschuss)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag B001
Sachgebiet:	B - Familien- und Sozialpolitik

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

Erst vor kurzem wurde von der Bundesregierung beschlossen, dass es eine Deckelung des Elterngeldes geben soll. Familien mit einem Jahreseinkommen über 300.000 Euro sollen kein Elterngeld mehr beziehen können.

Da läge es doch nahe, einkommensschwache Familien dann mit dem Geld, das eingespart wird, zu unterstützen, denn diese profitieren vom Elterngeld kaum. Familien mit einem niedrigen Einkommen, die in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, können es sich oft nicht leisten in Elternzeit zu gehen. Und wenn ja, dann wird das Angebot meistens nur von den Müttern wahrgenommen – das fördert wiederum die ungerechte Aufteilung der Care Work und treibt Frauen weiter in die Altersarmut.

Der Mindest-Basiselterngeld-Betrag von 300 Euro ist unzumutbar und geht mit einem enormen finanziellen Verlust für viele Familien einher. Zudem sollte sich die Bundesregierung die Frage stellen, was für ein Signal sie damit an Eltern, allen voran aber an Mütter sendet: ihre Arbeit, ein 24/7 Job, eine der wichtigsten Aufgaben unserer Gesellschaft, ist nur 300 Euro im Monat wert.

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

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Rheinland-Pfalz/Saarland (DGB RhPf/Saa)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Familien- und Sozialpolitik
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 3: (Änderungsempfehlung) - Streichung Zeile 4: (Änderungsempfehlung) - Streichung

Die Konferenz beschließt:

- 1 Der DGB-Bundesfrauenausschuss setzt sich dafür ein, dass die Erhöhung der
- 2 Kinderkrankentage pro Elternteil, die während der Corona-Pandemie eingeführt wurde,
- 3 dauerhaft erhalten bleibt. ~~Die Anzahl der Tage soll sich außerdem mit Anzahl der~~
- 4 ~~Kinder erhöhen.~~

Begründung

Die gesetzliche Regelung der Kinderkrankentage ist unzureichend, weil Kinder oft länger als 20 Tage krankheitsbedingt betreut werden müssen. Dies bedeutet eine erhebliche Unterstützung der Eltern, um insbesondere auch Beruf und Familie in Einklang zu bringen.

Antrag B004: Erhöhung der Kinderkrankentage, auch nach der Pandemie sowie Anhebung des maximalen Kindesalters

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Baden-Württemberg (DGB BaWü)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag B003
Sachgebiet:	B - Familien- und Sozialpolitik

Die Konferenz beschließt:

- 1 Der DGB setzt sich für eine dauerhafte Erhöhung der Kinderkrankentage gemäß § 45 SGB
- 2 V auf 30 Tage pro Kind und Elternteil pro Jahr ein, auch nach Ende der Sonderregelung
- 3 der Pandemie gemäß dem Infektionsschutzgesetz. Auch setzt sich der DGB für eine
- 4 gesetzliche Regelung zur dauerhaften Anhebung des maximalen Kindesalters im Rahmen
- 5 der Kinderkrankentage von 12 auf 14 Jahre ein.

Begründung

Nach dem vierten Gesetz zum Schutz der Bevölkerung gibt es zu normalen Kinderkrankentagen für folgende drei Gründe auch einen Anspruch auf Kinderkrankengeld:

- Wenn Schule oder Kita geschlossen sind, wenn für Klassen oder Gruppen „pandemiebedingt“ ein Betretungsverbot ausgesprochen wurde oder
- die Präsenzpflicht im Unterricht ausgesetzt ist oder
- der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wurde.

Elternteile, die bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, können im Jahr 2021 je gesetzlich krankenversichertem Kind 30 statt 20 Arbeitstage Kinderkrankengeld beantragen. Bei mehreren Kindern hat jeder Elternteil insgesamt einen Anspruch auf maximal 65 Arbeitstage. Für Alleinerziehende erhöht sich der Anspruch auf 60 Arbeitstage von ehemals 40 Arbeitstagen pro Kind. Bei mehreren Kindern haben Alleinerziehende insgesamt einen Anspruch auf maximal 130 Arbeitstage.

Die Pandemie hat uns die Stärken und Schwächen in unserer Gesellschaft aufgezeigt. Sie hat uns spüren lassen, wie kostbar Gemeinsamkeit für unser individuelles Glück ist, wie sehr wir andere Menschen brauchen und wie groß die Gefahr ist, wenn eine Gesellschaft auseinanderdriftet. Wir wollen alles dafür tun, die Bedingungen für ein gutes Leben – von Kindesbeinen an – zu verbessern: Fürsorge, optimale Betreuung und Unterstützung unserer Kinder, wenn sie krank sind.

Kinder sind keine kleinen Erwachsenen, sondern werden von ihnen gebraucht. Auch wenn es keine Kita- oder Schulschließungen mehr geben sollte, gibt es genug Bedarf, uns um unseren Nachwuchs zu kümmern und für sie da zu sein. Der Dauerbrenner im Kindergarten: Läuse, Magen-Darm-Grippe, Hand-Mund-Fuß

Krankheit und Erkältungen. Hinzu kommen vor allem auch in der Freizeit Verletzungen, Brüche durch Klettern, Toben und Rennen. Durch eventuell notwendige Operationen sind Kinder zu Hause und müssen ebenfalls betreut werden. Beispiele hierfür sind die Entfernung der Mandeln, Polypen, der Blinddarm oder die Behandlung eines Leistenbruchs. In der Schule geht es ähnlich weiter und es kommen durch den enormen Leistungsdruck noch psychische (Angstzustände, Mobbing) und/oder chronische Erkrankungen (Asthma, Allergien) dazu.

Von den Facharztbesuchen wurde an dieser Stelle noch nicht gesprochen. In jungen Jahren sind sie ebenso unvermeidbar und bringen einige Ausfallzeiten mit sich. Hierzu zählen Augenarzt, Kieferorthopäde, Physiotherapeut, Orthopäde, Logopäde oder die frühen Vorsorgeuntersuchungen.

Zehn Tage pro Person sind wahnsinnig schnell verbraucht und bei weitem nicht ausreichend. Diese Tage sind nicht nur für die Kinder von Vorteil, sondern unterstützen die Eltern/ Erziehungsberechtigten in ihren täglichen Aufgaben. Familie und Beruf sind ein nervenaufreibender Spagat und es ist manchmal schwer, beidem gerecht zu werden. Die Erhöhung der Anzahl der Kinderkrankentage, auch über die Pandemie hinaus, würde einiges an Druck rausnehmen und die Eltern entlasten, ohne schlechtes Gewissen auch mal für das Kind da zu sein. Gleichzeitig würde damit anerkannt, dass Kinder besondere Bedürfnisse haben und unseren Schutz und unsere Zeit brauchen, um starke und gesunde Erwachsene zu werden.

Es ist nur logisch, das maximale Kindesalter im Rahmen der Kinderkrankentage von 12 auf 14 Jahre anzuheben. Denn im Sinne des Jugendschutzgesetzes (§ 1.1 JuSchG) gilt eine Person bis 14 Jahren als Kind und erst danach als Jugendlicher. Zusätzlich sind Eltern dazu angehalten, ihre Aufsichtspflicht nicht zu verletzen. Im aktuellen Pandemiegeschehen wird bei Kindern häufig auf die Altersgrenze von 14 Jahren hingewiesen. Dies beginnt bei der Notbetreuung für Kinder bis einschließlich der 7. Klasse (Regelalter der Schüler*innen 13 Jahre) und geht weiter bis zum Zusammentreffen mit anderen Haushalten (Kinder unter 14 Jahren werden nicht berücksichtigt).

Kinderkrankentage können jedoch nur für Kinder bis 12 Jahre beansprucht werden. Dies ist nicht ausreichend und stellt Eltern immer wieder vor Probleme. In besonderem Maße belastet dies Frauen, die häufig die Betreuung des Kindes auch bei Krankheit übernehmen und dies ggf. durch Urlaubstage abdecken oder sich für Teilzeitstellen entscheiden. Um diese Belastung zu verringern, ist die Anhebung der Altersgrenze auf 14 Jahre für Kinderkrankentage ein notwendiger Schritt.

Wir sind ein Sozialstaat, eine solidarische Gesellschaft, wir brauchen ein gerechtes Gesundheitssystem, ohne Angst zu haben, den Job zu verlieren, wenn unsere Kinder unsere Hilfe benötigen. Jetzt ist die Zeit, die richtigen Lehren zu ziehen. Der Weg aus der Pandemie muss zu einem neuen sozialen Sicherheitsversprechen führen. Wir möchten deshalb sicherstellen, dass das Wohl von Kindern bei staatlichen Entscheidungen ein größeres Gewicht bekommt.

Antrag B005: Zugehörige

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Nord (DGB Nord)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Familien- und Sozialpolitik

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

Zugehörige im Sinne dieses Antrags sind Menschen, die nicht unbedingt miteinander verwandt sind, die sich selbstgewählt einander verbunden fühlen und füreinander Sorge tragen. Zugehörigkeit kann sowohl in einer Partnerschaft als auch in einer Gruppe stattfinden.

Bisher findet z. B. in der Tariflandschaft zumeist nur die traditionelle Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft Berücksichtigung. Die Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft, jetzt mögliche „Ehe für Alle“, gilt längst nicht mehr als alleiniges Lebensmodell für eine Partnerschaft oder Zugehörigkeit. Die in den letzten Jahrzehnten zunehmend besonders in Großstädten wahrnehmbare Vielfalt des Zusammenlebens belegt einen Wandel in unserer Gesellschaft, der allerdings in vielen Bereichen keine Berücksichtigung findet. Politische Parteien, staatliche Institutionen oder Gewerkschaften bestärken die Menschen in ihrem Recht, sich die Lebensweise in ihrer Vielfalt nicht mehr reglementieren zu lassen.

Trotzdem fehlen für Lebensentwürfe, die bisher nicht gesetzlich berücksichtigt werden, wie z. B. nichteheliche Lebensgemeinschaften („wilde Ehen“) tarifliche Grundlagen. Im Gegensatz zum Begriff der „Angehörigen“, die aufgrund ihrer Verwandtschaft traditionell als sich umeinander Kümmernde angesehen werden und deshalb auch gesetzliche Privilegien (z. B. Pflegezeitgesetz) für sich in Anspruch nehmen können, wurde der Begriff Zugehörige bisher nicht berücksichtigt.

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

Antragsteller*in:	Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag B005
Sachgebiet:	B - Familien- und Sozialpolitik

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

Personen im Sinne dieses Antrags sind Menschen, die nicht unbedingt miteinander verwandt sind, die sich selbstgewählt einander verbunden fühlen und füreinander Sorge tragen. Diese Zugehörigkeit kann sowohl in einer Partnerschaft als auch in einer Gruppe stattfinden.

Bisher findet in der Tariflandschaft und in Gesetzen zumeist nur die traditionelle Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft Berücksichtigung. Die Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft, jetzt mögliche „Ehe für Alle“, gilt längst nicht mehr als alleiniges Lebensmodell für eine Partnerschaft oder Zugehörigkeit.

Die in den letzten Jahrzehnten zunehmend wahrnehmbare Vielfalt des Zusammenlebens belegt einen Wandel in unserer Gesellschaft, der allerdings in vielen Bereichen keine Berücksichtigung findet.

Politische Parteien, staatliche Institutionen oder Gewerkschaften bestärken die Menschen in ihrem Recht, sich die Lebensweise in ihrer Vielfalt nicht mehr reglementieren zu lassen. Trotzdem fehlen für Lebensentwürfe, die bisher nicht gesetzlich berücksichtigt werden, wie z. B. nichteheliche Lebensgemeinschaften („wilde Ehen“) tarifliche Grundlagen.

Im Gegensatz zum Begriff der „Angehörigen“, die aufgrund ihrer Verwandtschaft traditionell als sich umeinander Kümmernde angesehen werden und deshalb auch gesetzliche Privilegien (z. B. Pflegezeitgesetz) für sich in Anspruch nehmen können, sind die hier gemeinten Personen bisher nicht berücksichtigt.

Wenn der DGB Antworten findet auf die Herausforderungen der sich verändernden Gesellschaftsformen, könnte sich der DGB auch in der Öffentlichkeit weiteren Zuspruch in vielfältigen Bevölkerungsgruppen sichern.

Antrag B007: Wohnraumbemessungsgrenzen und Leistungen für Transferbezieher*innen

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Familien- und Sozialpolitik

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

In Zeiten der Pandemie, in der Homeoffice und Homeschooling zum täglichen Leben dazugehören, wird die zu gering vorgegebene Bemessung und deren Vergütung von Wohnraum für Empfänger*innen von Transferleistungen offensichtlich.

Für effektives Arbeiten benötigen Kinder und Familien die Möglichkeit eines adäquaten Arbeitsplatzes.

Dies muss auch für Kinder und Familien gelten, die in einem Haushalt leben, der Transferleistungen erhält.

Antrag C001: Geschlechtergerechte Evaluation der Corona-Hilfsmaßnahmen

Antragsteller*in:	Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Finanz- und Steuerpolitik
Herkunft:	ver.di. Bundesfrauenrat

Die Konferenz beschließt:

1 **Der DGB fordert die Bundesregierung auf, zeitnah eine qualifizierte Evaluation der**
2 **Corona-Hilfsmaßnahmen vorzunehmen** und u. a. zu klären:

- 3 • Welche finanziellen Corona-Hilfen (Überbrückungshilfen, staatliche Unternehmens-
4 Rettungshilfen etc.) sind
- 5 • durch wen (Gremien der Bundesregierung, Unternehmen, andere)
- 6 • wann
- 7 • für wen oder was
- 8 • in welcher Höhe bewilligt worden?
- 9 • Wie viele Frauen/Männer wurden dadurch in welcher Höhe begünstigt?
- 10 • Welche Branchen und konkret Unternehmen haben Kurzarbeitsgeld gewährt und wie
11 profitierten/profitieren davon Frauen/Männer?
- 12 • Welche Unternehmen/Behörden haben welche Pandemieprämien gewährt und wie haben
13 davon Frauen/Männer profitiert?
- 14 • Wie waren die bewilligenden Gremien, die über Corona-Hilfsmaßnahmen entschieden
15 haben, nach Geschlechtern besetzt?
- 16 • Welche Branchen/Berufsfelder waren/sind besonders von den Maßnahmen der Pandemie
17 betroffen, z. B. durch mögliche Arbeitsplatzverluste, durch
18 überdurchschnittliche Belastungen, durch Arbeitszeitreduzierungen (mit und ohne
19 Rückkehrrecht auf vorherige Arbeitszeit) und das auch hier aufgeteilt nach
20 Geschlechtern/Arbeitsplätzen.

21 **Des Weiteren wird die Bundesregierung aufgefordert**, aufgrund dieser Analyse künftig
22 sicherzustellen, dass Pandemie-Hilfen/öffentliche Mittel geschlechtergerecht
23 bewilligt werden unter der Prämisse des Erreichens folgender Ziele:

- 24 • Geschlechterperspektive in die Budgetpolitik bzw. in den Haushaltsprozess mit
25 einbeziehen
- 26 • Ausgaben und Einnahmen umstrukturieren, um die Gleichstellung von Frauen und

- 27 Männern zu fördern (Förderung der Gleichstellung im Wirtschaftsleben)
- 28 • Eigenständige Existenz von Frauen und Männern sichern
- 29 • Bedürfnisse von Frauen/Mädchen ebenso wie von Männern berücksichtigen
- 30 • Budgets und deren Erstellung transparenter machen
- 31 • Mittel zielgerichteter einsetzen (Wirkungsorientierung)
- 32 • Erweiterung der ökonomischen Perspektive: unbezahlte Arbeit einbeziehen sowie
- 33 bezahlte und unbezahlte Arbeit um- bzw. gleich verteilen
- 34 • Gleiche Teilhabemöglichkeiten von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen
- 35 Bereichen herstellen, vor allem an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen

Begründung

Frauen sind durch die Corona-Pandemie in vielerlei Hinsicht stärker belastet, z. B. durch ein höheres Ansteckungsrisiko in der Pflege und dem Care-Sektor oder die mangelnde personelle Ausstattung durch Jahre des Sparens und Privatisierens in diesen Branchen. Gerade im Bereich der Pflege potenzieren sich deren Auswirkungen durch ein höheres Infektionsrisiko am Arbeitsplatz, durch finanzielle Mehrbelastungen durch Schutzmaßnahmen im privaten Bereich und auch dadurch, dass staatliche Pandemie-Hilfen im Care-Sektor nicht in dem Ausmaß geleistet wurden wie z. B. an andere Unternehmen.

Antrag C002: Berechnung von Sozialleistungen

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Rheinland-Pfalz/Saarland (DGB RhPf/Saa)
Status:	zurückgezogen
Empfehlung der ABK:	Erledigt durch Beschlusslage
Sachgebiet:	C - Finanz- und Steuerpolitik

- 1 Der DGB Bundesfrauenausschuss soll in Verbindung mit dem Bundesvorstand prüfen, ob
- 2 eine Studie ermöglicht werden kann, die erhebt, wie sich die steuerliche Behandlung
- 3 von Frauen und Männern und der Familienstand im internationalen Vergleich auf die
- 4 Berechnung von Sozialleistungen auswirken.

Begründung

Die Erhebung der Praxis anderer Länder soll Alternativen sichtbar machen und die Diskussion für Veränderungen eröffnen.

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

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Berlin/Brandenburg (DGB BER/BRA)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Zeilen 1-6 Annahme als Material an den DGB-Bundesfrauenausschuss; Zeilen 7-18 Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	C - Finanz- und Steuerpolitik
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 7 - 8: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 14: (Änderungsempfehlung) - Streichung

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

Mit "Home Office" meinen wir auch alle Formen der Mobilen Arbeit, Telearbeit und Heimarbeit.

"Home-Office" ist für Arbeitnehmer*innen teurer als das Arbeiten in Betriebsräumen, der Arbeitgeber spart!

Für Arbeitnehmer*innen, Studierende, Promovierende und geringfügig Beschäftigte bedeutet das Konzept des "Home-Office" nicht nur eine Entgrenzung der Arbeit, sondern auch vor allem gesteigerte Kosten, wie bspw. für

- Wasserverbrauch, Strom, Heizung
- Internet (Hard & Software)
- (ergonomische) Arbeitsmöbel

Die Auszahlung einer „Home-Office-Pauschale“ aufgrund der Pandemie, so wie jetzt von der Bundesregierung über die Steuererklärungen der Jahre 2020 und 2021 vorgesehen, ist aber ungerecht. Der bisherige Plan sieht vor, dass diese erst bei Erreichen von mehr als 1.000 Euro Werbungskosten greift. Doch die finanziellen Mehrbelastungen hatten alle Steuerzahler*innen. Es kann nicht sein, dass nur diejenigen von Steuererleichterungen profitieren, die höhere Einkünfte haben und auch höhere Werbungskosten pro Jahr absetzen können.

Gleichzeitig gibt es zu viele Menschen, die von dieser „Home-Office-Pauschale“ ausgeschlossen sind: Studierende, die BAföG beziehen oder ein Stipendium erhalten, genauso wie mit Stipendium Promovierende, SGB II-Leistungsempfänger*innen und/oder Menschen, die im Niedriglohnbereich arbeiten. Sie alle liegen unter der steuerlichen Freigrenze bzw. müssen ihre Einkommen nicht versteuern und haben bisher noch keine oder nur sehr geringe Entschädigungen für ihre durch die Pandemie entstandenen Mehrkosten erhalten. Nach bisheriger Planung werden sie weder dafür noch für zukünftige Mehrausgaben Entschädigungen bekommen.

Hier ist der Gesetzgeber in der Pflicht, Gerechtigkeit für alle Arbeitnehmer*innen, Studierende, Promovierende und Leistungsempfänger*innen nach dem SGB II in Zeiten der Pandemie zu schaffen!

Unabhängig von der Pandemie gilt es, klare gesetzliche Regelungen fürs "Home-Office" zu schaffen. Denn von der Mehrbelastung durch die Verschiebung des Arbeitsplatzes sind besonders Frauen betroffen: Sie verrichten parallel zum "Home-Office" nicht selten die gesellschaftlich wichtige Care-Arbeit an Kind(ern) und/oder Pflegebedürftigen. Trotz anhaltendem gewerkschaftlichen und feministischen Kampf für die umfassende Gleichstellung der Frau arbeiten sie meist in Niedriglohnssektoren, in Teilzeit und in untarifierten Unternehmen. Dazu sind Frauen trotz Entgelttransparenzgesetz und Frauenquoten immer noch von Einkommensungleichheiten betroffen. Diese Ungleichheiten führen in der Folge zur Altersarmut von Frauen.

Alle von Frauen ausgeübten Tätigkeiten müssen gesellschaftlich, wirtschaftlich und politisch aufgewertet werden. Ihnen gebührt die gleiche Aufmerksamkeit und Wertschätzung in unserer Gesellschaft und so auch in der (Steuer-)Gesetzgebung!

Antrag D001: Gender und Gesundheit

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	D - Gesundheit und Pflege

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

Frauen sind anders krank als Männer. Sie zeigen bei vielen bekannten Erkrankungen andere Symptome. Auch sind bei vielen Krankheiten die genderspezifischen Unterschiede nicht hinreichend untersucht.

Frauen sind in klinischen Studien unterrepräsentiert und geschlechtsdifferenzierte Dosierungsangaben von Medikamenten fehlen. Arzneimittelnebenwirkungen treten bei Frauen etwa 1,5-mal häufiger auf als bei Männern.

Infarkte treffen in der Regel Frauen zehn Jahre später als Männer, und die Infarkte zeigen komplett unterschiedliche Warnzeichen. Schlaganfälle töten häufiger Frauen als Männer und in zunehmend jüngerem Alter. Angina pectoris, akute Koronarsyndrome und Infarkte bei offenen Kranzarterien sind bei Frauen häufiger als bei Männern. Viele Nierenerkrankungen verlaufen bei Männern schwerer als bei Frauen, Depression und Osteoporose werden bei Männern häufig vernachlässigt.

Brustkrebspräventionsprogramme sind bei Frauen erfolgreich, Vorsorgeuntersuchungen für Prostatakrebs hingegen sind bei Männern wenig populär. Diabetes mellitus stellt eine relativ größere Risikosteigerung für koronare Herzerkrankungen bei Frauen als bei Männern dar.

Klinische Studien und die Prüfung von Arzneimitteln sollen das Geschlecht und das Alter mit einbeziehen, um eine bessere Versorgung, Prävention, Gesundheitsförderung und Heilbehandlung zu gewährleisten.

Antrag D002: Eine Gesundheitsplanung für die Zukunft

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Hessen/Thüringen (DGB Hes/TH)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung als Material zu L001
Sachgebiet:	D - Gesundheit und Pflege
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 17 - 18: (Änderungsempfehlung) - Streichung

Die Konferenz beschließt:

- 1 Der DGB Bundesfrauenausschuss setzt sich dafür ein, dass die demokratischen Parteien
- 2 im Bundestag eine ganzheitliche Gesundheitspolitik und -planung in den Fokus nehmen.
- 3 Unterschiedliche Sachgebiete müssen zueinander in Beziehung gesetzt werden. Dafür ist
- 4 eine Gesundheitsplanung von zentraler Bedeutung, die den Pfad der Ökonomisierung des
- 5 Gesundheitswesens verlässt und einen Systemwechsel einleitet. Dabei geht es z. B.
- 6 nicht um die Schließung und Privatisierung von Kliniken, sondern um die Neuordnung
- 7 von Aufgaben und Funktionen. Außerdem braucht es eine genderbewusste
- 8 Herangehensweise, d. h. frauenspezifische Gesundheitsforschung muss strukturell und
- 9 finanziell gefördert werden.
- 10 Wir brauchen dringend auch eine Verbindung von Ökologie und Sozialem, um zu
- 11 Lebensverhältnissen zu kommen, in denen wir gesund bleiben:
- 12 • Die ökologischen Bedingungen müssen erheblich verbessert werden,
- 13 um gesundheitlichen Belastungen und Krankheiten entgegenzuwirken.
- 14 • Wir brauchen eine Wohnungspolitik und auch eine Verkehrspolitik, die
- 15 gesundes Leben fördern.
- 16 • Eine gesunde Ernährung ist eine weitere Komponente für Gesundheit im Sinne der
- 17 WHO-Definition. ~~Daher sind sowohl industrielle Agrarwirtschaft als auch Massentierhaltung zu~~
- 18 ~~vermeiden.~~
- 19 • Gute Arbeitsbedingungen inklusive guter Löhne unterstützen gesunde
- 20 Lebensverhältnisse. Arme Menschen sterben oft früher. Insbesondere auch
- 21 die sozialen Berufe erfordern eine gute finanzielle und personelle Ausstattung.
- 22 Die Aufgabe des Gesundheitssystems ist es, Menschen bestmögliche Gesundheit zu
- 23 ermöglichen, Heilungsprozesse zu unterstützen und für eine würdevolle Begleitung am
- 24 Lebensende zu sorgen. Einer ganzheitlichen Gesundheitsversorgung stehen jegliche
- 25 Privatisierungen im Gesundheitswesen entgegen. Gesundheit gehört zur kommunalen
- 26 Daseinsvorsorge.
- 27 Nicht die bloße Anzahl der maximalversorgenden Kliniken entscheidet über die Qualität

- 28 der medizinischen Versorgung, sondern ein stimmiges Gesamtgefüge. Die kleinen
29 Kliniken in ländlichen Regionen haben in einem reformierten Gesundheitswesen wieder
30 Versorgungsaufgaben. Wohnortnahe Strukturen sind wichtig, um in den Kommunen
31 ambulante bzw. teilstationäre Angebote vorzuhalten. Sie sind die zentralen Orte mit
32 Angeboten für Prävention, Rehabilitation, Sprechstunden von Spezialist*innen,
33 ambulante Eingriffe, kurzstationäre Betreuung, Kurzzeitpflege usw. Das nächste
34 grundversorgende stationäre Angebot muss in einem Umkreis von 30 Minuten mit dem ÖPNV
35 erreichbar sein.
- 36 Schlussendlich gehört das Gesundheitswesen vollständig zurück in öffentliche
37 Verantwortung.

Begründung

Die Fehlentwicklungen in der Gesundheitspolitik, welche nur die ökonomischen Zahlen berücksichtigt, sind seit Jahren bekannt. Die Corona-Pandemie hat aber die dramatische Lage in das öffentliche Bewusstsein gerückt. Die Missstände mit ihren Folgen für Leib und Leben sowohl der Patient*innen als auch des Personals in der Pflege und den anderen Berufsgruppen im Gesundheitswesen sind täglich in der Berichterstattung und zeigen, dass dringend Gegenmaßnahmen getroffen werden müssen. Konkret muss die WHO- Definition: „Gesundheit ist ein Zustand völligen psychischen, physischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen“ (Weltgesundheitsorganisation, 1948) Grundlage für alle Politikfelder sein. Diese Definition fordert eine ganzheitliche Sicht.

Antrag D003: Novellierung des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes (PpSG)

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Berlin/Brandenburg (DGB BER/BRA)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	D - Gesundheit und Pflege
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 1 - 2: (Änderungsempfehlung) - Streichung

Die Konferenz beschließt:

- 1 dass sich der DGB für die Novellierung des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes (PpSG) ~~in~~
- 2 ~~dieser vorgelegten geänderten Form~~ einsetzt.
- 3 Nachfolgende Punkte sind besonders zu berücksichtigen:
- 4 1. Mehr Investitionen in Ausbildung von Fachpersonal durch die Einstufung der
- 5 Ausbildung als förderungswürdig.
- 6 2. Festlegung der Personalmindestbemessung (PPR2.0) für alle Berufsgruppen im
- 7 Krankenhaus, die eine gute Pflege sicherstellt.
- 8 3. Gerechte und einheitliche Entlohnung aller in der Pflege beschäftigten Personen.
- 9 4. Die Entlohnung der Pflegekräfte soll bundeseinheitlich dasselbe Niveau haben.
- 10 Bestrebungen danach, einen bundesweiten, angemessenen Tarifvertrag erreichen
- 11 und ihn für allgemeinverbindlich zu erklären, sind zu unterstützen.
- 12

Begründung

- Laut dem Institut der deutschen Wirtschaft in Köln werden bis zum Jahr 2035 rund 500.000 Fachkräfte fehlen, da wirken die kürzlich geschaffenen 13.000 Pflegestellen in stationären Einrichtungen wie ein Tropfen auf dem heißen Stein. Es müssen sich die Lohn- und Arbeitsbedingungen ändern, damit die Leute wieder bereit sind, in der Pflege zu arbeiten! Derzeit sind nicht einmal 3.000 der Stellen besetzt.
- Durch Förderungswürdigkeit dieses Berufes bei tarifgebundenen/kommunalen Trägern ist es möglich, einen Zuschuss von der jeweiligen Landesregierung zum Ausbildungsgehalt zu gewähren. Arbeitnehmer*innen dieses Arbeitsbereichs sollte eine bessere Rentenanwartschaft nach mindestens 7-jähriger Tätigkeit in diesem Beruf gewährt werden (durch Erhöhung der Rentenpunkte ab dem 7. Berufsjahr/Jahr). Eine weitere Staffelung der Erhöhung bis zu 30 Jahren Tätigkeit in diesem Berufsfeld sollte das angestrebte Ziel sein.

- Im Schnitt versorgt eine Pflegekraft in Deutschland zehn Menschen, bei Pflegegraden wie z. B. Pflegegrad 1 ist die Versorgung 1:8. Eine Krankenschwester in Deutschland versorgt im Durchschnitt 13 Patient*innen, die folgenden Beispiele zeigen, dass es auch anders geht: Schweiz: 1:8, Niederlande: 1:7, USA: 1:5,3. Ein unangemessener Personalschlüssel führt zu hoher Belastung der Arbeitnehmer*innen, Krankheit und Fluktuation.
- Nach mehr als 30-jähriger Vereinigung beider deutscher Staaten ist die unterschiedliche Bezahlung in Ost und West nicht akzeptabel und unsolidarisch. Wir, die Mitglieder des DGB, fordern einen Flächentarifvertrag mit dynamisierter Entlohnung und werden alle Organisationen, die sich dafür einsetzen, mit unserer Solidarität unterstützen.

Pflege geht uns alle an, ob jung oder alt! Pflegen und gepflegt werden betrifft uns alle, Eltern hat jeder von uns! Unfälle und Krankheiten passieren und zu jeder Zeit können auch wir Pflege benötigen.

Jeder Mensch muss sich Pflege und Pflegen menschenwürdig leisten können!

Antrag D004: Pflegepersonalbemessung stärken!

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt (DGB Nieders/Bre/St)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag D003
Sachgebiet:	D - Gesundheit und Pflege

Die Konferenz beschließt:

- 1 Die Bundesfrauenkonferenzbeschließt, dass der DGB Bundesvorstand den politischen
- 2 Druck auf die bundespolitischen Verantwortlichen erhöht und sich gemeinsam mit ihnen
- 3 dafür einsetzt, dass schnellstmöglich die von Deutscher Krankenhausgesellschaft,
- 4 Deutschem Pflegerat und ver.di entwickelte Pflegepersonalbemessungsregelung 2.0 (PPR
- 5 2.0) zur Stärkung der Personalbesetzung in den Krankenhäusern in ein Bundesgesetz
- 6 umgesetzt wird.

Begründung

In der Krankenhauspflege sind überwiegend Frauen tätig. In Coronazeiten sind sie über alle Maßen beansprucht und belastet. Ein entscheidender Faktor dafür ist die mangelnde personelle Ausstattung der Pflege. Das führte auch schon vor Corona dazu, dass immer mehr Beschäftigte in der Pflege ganz aus der Pflege aussteigen oder ihre Arbeitszeit stark reduzieren. Gleichzeitig wäre ein großer Teil von diesen bereit, wieder in den Beruf einzusteigen, wenn die Arbeitsbedingungen verbessert würden, insbesondere die Personalausstattung. Mit der von DKG, DPR und ver.di entwickelten Pflegepersonalbemessungsregelung 2.0, die die völlig unzureichenden Personaluntergrenzen ersetzen würde, könnten viele der ausgeschiedenen Pflegekräfte zurückgewonnen bzw. zur Wiederaufstockung ihrer Arbeitszeit bewegt werden und die Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte, überwiegend Frauen, qualitativ verbessert werden, was auch zu einer verbesserten Pflegequalität für die Gepflegten führen würde und dazu, dass die Pflegenden ihre Arbeit mit der notwendigen Zeit und unter für sie und die Gepflegten würdigen Bedingungen ausführen könnten.

Antrag D005: Novellierung des Pflegezeitgesetzes und des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Berlin/Brandenburg (DGB BER/BRA)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	D - Gesundheit und Pflege
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 4 - 5: (Änderungsempfehlung) - Streichung Zeile 12 - 14: (Änderungsempfehlung) - Streichung Zeile 16: (Änderungsempfehlung) - Streichung Zeile 22 - 23: (Änderungsempfehlung) - Streichung

Die Konferenz beschließt:

- 1 Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB auf, sich für die Novellierung des
- 2 Pflegezeitgesetzes und des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes einzusetzen.
- 3 Dabei sind nachfolgende Punkte im Detail besonders zu berücksichtigen:
- 4 1. Einführung eines Familienpflegegeldes analog zum Elterngeld ~~in Höhe von 67%~~
- 5 ~~des Nettolohns.~~
- 6 2. Erweiterung der Freistellung: Die Teilfreistellung von der Erwerbsarbeit für
- 7 mindestens 36 Monate pro pflegebedürftiger Person mit flexibilisierter Gestaltung.
- 8 3. Aufhebung der Begrenzung auf nahe Angehörige: Wir fordern die Erweiterung ohne
- 9 die Begrenzung des Begriffes "naher Angehöriger". Für Cousin/Cousine, Freund*innen,
- 10 Lebensgefährt*innen, Nachbar*innen, muss es möglich sein, zu pflegen und Pflege zu
- 11 übernehmen.
- 12 ~~4. Freistellung von Krankenkassenbeiträgen für pflegende Personen.~~
- 13 ~~Aufnahme im Gesetz; Personen die als pflegende Angehörige gelten, sind von den~~
- 14 ~~Krankenkassenbeiträgen für die Zeit der Pflege zu befreien.~~
- 15 5. Änderung der Betriebsgröße für den Rechtsanspruch auf Freistellung.
- 16 ~~6. Rechtsanspruch ab Pflegegrad I statt Pflegegrad II.~~
- 17 Wir fordern daher den DGB auf, für die Gleichstellung von Frauen, Männern und
- 18 diversen Menschen bei der Care-Arbeit (Sorgearbeit) einzustehen und ein
- 19 gesellschaftliches Umdenken zu fördern (Equal Care Day).
- 20 Wertschätzung, Umsetzung und ebenfalls gleiche Bezahlung sind in
- 21 entsprechenden Gesetzen und Tarifverträgen fest zu verankern.
- 22 Diese Rahmenbedingungen sind im Gesetz festzulegen. ~~Wir fördern damit das Ehrenamt,~~
- 23 ~~die wichtigste Säule unserer Gesellschaft.~~

Begründung

Care-Arbeit (Sorgearbeit) muss als Daseinsvorsorge allgemeiner Rechtsanspruch werden. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen alle Gewerkschaften und der DGB als Vorreitende allen Menschen, die Care-Arbeit (Sorgearbeit) leisten, eine **wirkungsvolle** Unterstützung bieten, um die Familienarbeit partnerschaftlich zu gestalten. Pflege von Menschen ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Im Zuge des demografischen und des digitalen Wandels ist es notwendig, die Modelle so zu gestalten, dass Fachkräfte in Firmen gebunden werden können und dennoch individuell so viel Flexibilität zur Verfügung steht, wie es die pflegenden Angehörigen benötigen. Das Pflegestärkungsgesetz und das Pflegezeitgesetz sind daher weiterhin zu verbessern. Nach wie vor übernehmen **Frauen** den größten Anteil der Pflege. Der Versuch, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu bewerkstelligen, ist eine der großen Herausforderungen unserer Gesellschaft.

Und immer noch sind es im stärkeren Maße die Frauen, die die Verantwortung für die Familie übernehmen. Sorgearbeit (Care-Arbeit) wie Pflege, Betreuung von Kindern werden zu **84 % von Frauen** erbracht. Die Entwicklung, dass die Erwerbsarbeit der Frauen ansteigt, beruht auf der Ausgliederung der Fürsorgearbeit an den Staat. Fällt der Staat aus – wie in der Corona-Krise – dann fällt die Aufgabe hauptsächlich an die Frauen zurück. Das ist nicht akzeptabel und vor allem nicht partnerschaftlich. Die Corona-Krise hat uns gezeigt: Wir Frauen **SIND** systemrelevant. Nur wenn diese Bereiche im Fokus sind, finden sie Anerkennung und haben die Chance auf gerechte Verteilung und somit Gleichstellung. Das ist die Grundlage einer sozialen, gleichgestellten und solidarischen Gesellschaft.

Antrag E001: Häusliche Gewalt bekämpfen

Antragsteller*in:	GdP - Frauengruppe Bund (GdP)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	E - Bekämpfung von Gewalt an Frauen

Die Konferenz beschließt:

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

- 31 • Für die Erhebung und Auswertung der statistischen Zahlen für den Phänomenbereich
- 32 "Häusliche Gewalt" müssen einheitliche Parameter festgelegt werden.
- 33 • Zur Prävention sollen Gewaltschutzkonzepte in Unterkünften, u. a. für
- 34 Geflüchtete, erarbeitet und umgesetzt werden. Zudem muss Gewaltschutz Teil der
- 35 Pandemiebekämpfung werden.
- 36 • Der Ausbau der gendersensiblen Forschung über das Auftreten, die Ursachen und
- 37 Auswirkungen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Femiziden ist zu fördern.

Begründung

Auch drei Jahre nach Inkrafttreten der Gewaltschutz-Konvention (2018) fehlt ein politisches Konzept für eine konsequente Umsetzung. 2019 starben laut UNO-Bericht weltweit 87.000 Frauen durch ein Tötungsdelikt. Mehr als jede zweite von ihnen - 50.000 Frauen - wurden vom aktuellen oder ehemaligen Partner (60 Prozent) oder einem anderen Familienmitglied getötet. Hierbei ist insbesondere die zunehmende Migration und die Gleichstellung von unterschiedlichen Lebenspartnerschaften zu berücksichtigen.

Nach wie vor ist es abhängig, in welcher Region Deutschlands sich das Opfer häuslicher Gewalt befindet. Polizeiliche Maßnahmen und der Zugang zu Betreuungs- bzw. Schutzmaßnahmen sind in Deutschland regional unterschiedlich und nicht immer für die Opfer von häuslicher Gewalt nachvollziehbar. In den Bundesländern bestehen immer noch verschiedene Definitionen/Parameter zur Erfassung des Phänomenbereichs "Häusliche Gewalt". Diese unterscheiden sich z. B. dadurch, dass nur der stark begrenzte Bereich der Partnergewalt gesehen wird oder auch Gewalt zwischen Eltern/Kind, Kind/Eltern und unter sonstigen Angehörigen. Deshalb ist ein aussagekräftiger Vergleich der Zahlen allein durch die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) zwischen den Bundesländern nur eingeschränkt möglich. Diese erhobenen Daten sind jedoch entscheidend für die länderspezifische Präventionsarbeit.

In Artikel 3 des „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ der sog. Istanbul-Konvention werden u. a. die einschlägigen Begrifflichkeiten eindeutig bestimmt und sollten die Parameter bilden.

Antrag E002: Digitaler Gewalt gegen Frauen entgegentreten und diese verhindern

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt (DGB Nieders/Bre/St)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	E - Bekämpfung von Gewalt an Frauen
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 1 - 6: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 7: (Änderungsempfehlung) - Streichung

Die Konferenz beschließt:

- 1 ~~Die DGB-Bezirksfrauenkonferenz beschließt, dass sich der DGB-Bundes- und~~
- 2 ~~Bezirksvorstand für die Anpassung der Gesetze an die aktuellen Entwicklungen in der~~
- 3 ~~digitalen Medienwelt bei der Bundesregierung und den Landesregierungen einsetzen.~~
- 4 ~~Beispiele hierfür sind der § 1 des Gewaltschutzgesetzes um „Cyberstalking“ zu~~
- 5 ~~erweitern und den §185 StGB anzupassen. Der DGB unterstützt den öffentlichen Diskurs~~
- 6 ~~zu diesem Thema~~ möge sich dafür einsetzen, dass zur Bekämpfung digitaler Gewalt alle
- 7 notwendigen gesetzlichen Regelungen angepasst werden, indem die Phänomene der
- 8 digitalen Gewalt (z. B. Cyber-Mobbing, Cyber-Stalking, sexualisierte Gewalt im Netz)
- 9 sich umfänglich wiederfinden.
- 10 Zur Vorbeugung des Phänomens der digitalen Gewalt sind entsprechende öffentlich zu
- 11 finanzierene Präventionsprojekte zwingend auf allen Ebenen zu entwickeln bzw.
- 12 fortzuführen.
- 13 Außerdem sollen Organisationen wie **„Dickstinction“** unterstützt werden, die es
- betroffenen Personen ermöglichen, schnell und unkompliziert Straftaten im Bereich der
- Digitalen Gewalt anzuzeigen.
- Um die Öffentlichkeit mehr auf das Thema der Digitalen Gewalt aufmerksam zu machen,
- startet der DGB eine Social Media Kampagne, die einerseits zu Aufklärungszwecken
- genutzt wird und andererseits betroffenen Personen Möglichkeiten aufzeigt, sich zu
- wehren.

Begründung

Der DGB setzt sich für ein gemeinsames Erarbeiten von Schulungen für Polizei und Staatsanwaltschaft mit der zuständigen Gewerkschaft (GdP) ein, damit sie angemessen auf betroffene Personen von Digitaler Gewalt reagieren und Anzeigen weiterverfolgt werden. Außerdem sollen Organisationen wie „Dickstinction“ unterstützt werden, die es betroffenen Personen ermöglichen, schnell und unkompliziert

Straftaten im Bereich der Digitalen Gewalt anzuzeigen.

Neben Hatespeech sind u. a. auch sexualisierte Beleidigungen und Bedrohungen (Morddrohungen/ Vergewaltigungsdrohungen), Spionage-Apps, Cybermobbing, Online-Veröffentlichung von gesammelten Informationen, um z. B. berufliche Karrieren zu zerstören. Auch die Veröffentlichung von intimen Bildern ist ein Teil digitaler Gewalt. Diese Form der Gewalt nimmt seit den letzten Jahren immer mehr zu. Dabei sind vor allem Frauen und Mädchen davon betroffen. Wenn betroffene Personen Anzeige erstatten, werden sie häufig nicht ernst genommen, denn nicht zuletzt wird digitale Gewalt nicht als Form von Gewalt anerkannt. Dabei findet häufig eine Täter-Opfer-Umkehr statt, indem zum Beispiel der betroffenen Frau Mitschuld an der Veröffentlichung eines intimen Bildes gegeben wird, da sie es überhaupt erst gemacht und verschickt hat.

Die Folgen von digitaler Gewalt können genauso massiv sein, wie von physischer Gewalt. Betroffene Personen leiden häufig unter Angst- und Panikattacken, entwickeln Depressionen und Suizidgedanken. Da digitale Gewalt immer und überall im Netz stattfinden kann, gibt es keinen geschützten Raum, sie führt häufig zu sozialer Isolation und dem Verzicht auf Medien. Es ist wichtig, die Öffentlichkeit über digitale Gewalt aufzuklären und Möglichkeiten aufzuzeigen, wie man ihr entgegenzutreten kann. Um digitale Gewalt anzuerkennen, ist es wichtig, diese auch in Gesetzen zu verankern und dadurch eine Bekämpfung zu ermöglichen.

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

Antragsteller*in:	GdP - Frauengruppe Bund (GdP)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	E - Bekämpfung von Gewalt an Frauen

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind keine Kavaliersdelikte, die die Opfer - nur, weil sie sich ggf. in einem Abhängigkeitsverhältnis befinden - keineswegs hinnehmen müssen. Ihnen gehört unsere Unterstützung. Hierzu gehört auch die Ratifizierung des Übereinkommens ILO 190 durch die Bundesregierung. Die 2019 beschlossene ILO-Konvention 190 ist am 25. Juni 2021 weltweit in Kraft getreten und ist durch die jeweiligen Staaten zu ratifizieren, um dies in nationales Recht umzusetzen.

Weiterhin sind sich durch die fortlaufenden strafrechtlichen Veränderungen im Bereich der Gewalt-, Sexualstraftaten und der Persönlichkeitsrechte viele Beschäftigte nicht bewusst, dass durch vermeintlich harmlose Handlungen am Arbeitsplatz bereits Straftaten begangen werden könnten. Auch andere Diskriminierungsformen, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufzeigt, scheinen nicht so "bekannt" zu sein.

Dies sollte zum Anlass genommen werden, um alle Beteiligten erneut zu sensibilisieren und Frauen wie Männer zu stärken, Diskriminierung, Belästigung und sexuelle/sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz anzuzeigen und sich Hilfe bei Vertrauenspersonen, wie beispielweise Gleichstellungsbeauftragte, Betriebs-/ Personalvertretungen, Beschwerdestellen nach dem AGG oder - sofern nicht Täter/-in - beim Vorgesetzten bzw. bei der Vorgesetzten zu holen.

Antrag G001: Rollenstereotype sichtbar machen und wirksam bekämpfen!

Antragsteller*in:	NGG - Bundesfrauenausschuss (NGG), IG Metall - Frauenausschuss beim Vorstand (IG Metall), IG BCE - Bundesfrauenausschuss (IG BCE), Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di), GdP - Frauengruppe Bund (GdP)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	G - Gesellschaftspolitik

Die Konferenz beschließt:

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

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

Begründung

Sexismus würdigt Menschen aufgrund ihres Geschlechts herab. In einer offenen, modernen und gleichberechtigten Gesellschaft hat Sexismus keinen Platz. Wir müssen Sexismus weiter und intensiver sichtbar machen und dadurch noch stärker bekämpfen. Rollenerwartungen, die einem Geschlecht zugeschrieben werden, engen ein und führen zu Diskriminierungen und zu Abwertungen. Die herrschenden Klischees sind oft die Grundlage für geschlechtsspezifische Diskriminierungen und fördern sexistisches Verhalten und diskriminierende Machtausübung. Eine geschlechtsneutrale Berichterstattung ist eine zwingende Voraussetzung dafür, dass selbst über Werbung ein zeitgemäßes Frauenbild vermittelt wird, das stereotype Rollenbilder abbaut anstatt zu verfestigen.

Geschlechterzuschreibungen werden oft nicht bewusst weitergegeben und unbewusst erwartet. Schon die Behauptung, dass Frauen technisch eher unbegabt wären und Männer sich nicht um die Familie kümmern könnten, prägen nachhaltig die Selbst- und Fremdeinschätzung.

Rollenerwartungen sind wie selbstverständlich im Alltag präsent und zementieren so gesellschaftliche Zuschreibungen. Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen sowie Frauen und Männern werden also gleichermaßen vorausgesetzt und erwartet.

Steht bei Männern primär die Kompetenz im Vordergrund und das Aussehen spielt keine Rolle, so werden bei Schauspielerinnen, Politikerinnen und Sportlerinnen oft das Aussehen, Kleidung etc. kommentiert und Fragestellungen richten sich nach Kinderbetreuung und Vereinbarkeit. Dadurch zeigt sich, wie die gesellschaftliche Erwartungshaltung offensichtlich gegenüber Frauen zu sein scheint: „Zeig dich hübsch

und kümmere dich um deine Kinder!“

Wir kritisieren auch LSBTIQ*-feindlichen Sexismus, der in Darstellungen insbesondere eine gesellschaftliche Vielfalt negiert oder attackiert. Bei diesem Antrag konzentrieren wir uns aber explizit auf frauenfeindliche Rollenstereotype, weswegen wir die Anrede von Frauen und Männern wählen.

Antrag G002: Verbot von sexistischer und geschlechterdiskriminierender Werbung

Antragsteller*in:	EVG - Bundesfrauenleitung (EVG)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	G - Gesellschaftspolitik

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

Noch immer sehen sich Frauen in Deutschland sexistischer Werbung ausgesetzt. Jedes dritte Werbebild, das eine Frau zeigt, muss als sexualisiert angesehen werden. Die Darstellung der Personen wird auf die reine Körperlichkeit begrenzt und hat mit dem eigentlichen Werbeprodukt nichts zu tun. In der Regel werden weibliche Körper halbnackt und in anzüglichen, demütigenden Posen gezeigt und somit auf eine sexualisierte Darstellung reduziert - ohne Bezug auf das beworbene Produkt.

Nacktheit ist nicht das Problem, sie soll auch nicht verboten werden. Es ist jedoch ein Unterschied, ob eine Person im Badeanzug für einen Badeanzug wirbt oder im Badeanzug einen Multifunktionskopierer bewirbt. Werbung, die Frauen als käuflich darstellt, ist sexistisch. Eine herabwürdigende Darstellung von Körpern ohne Verbindung zum beworbenen Produkt und mit geschlechterstereotypen Rollen ist eine Verletzung der Würde des Menschen und muss unterbunden werden.

Sexistische Werbung kann auch ganz ohne das Zeigen von Haut oder entsprechende Posen auskommen. Oft werden geschlechterstereotype Darstellungen genutzt, in denen die Frauen als dumm und blond und mit technischem Unverstand dargestellt werden und Männer als stark, großartig und intelligente Retter.

Wenn Männer beispielsweise durch diese stereotypen Darstellungen als komplett unfähig in allen Haushaltsbelangen dargestellt werden oder als Gefühl nur „Durst“ kennen dürfen, dann werden auch sie diskriminiert und sind von sexistischer Werbung betroffen.

Notwendig ist eine allgemeine gesetzliche Regelung. Die vorhandenen Möglichkeiten, dagegen vorzugehen, reichen nicht aus.

Eine Beschwerde kann aktuell beim Deutschen Werberat eingelegt werden. Leider ist das praktisch aussichtslos, da der Werberat eine Einrichtung zur freiwilligen Selbstkontrolle des Zentralverbandes der Deutschen Werbewirtschaft ist. Die Annahme von Beschwerden und die Bereitschaft gegen solche Werbepraktiken vorzugehen, halten sich sehr in Grenzen.

Die CEDAW-Allianz Deutschland zeigte sich bereits „(...) besorgt über die anhaltende sexistische

Werbung und über die Unzulänglichkeit des von der Werbeindustrie zur Annahme und Bearbeitung von Eingaben wegen sexistischer Werbung eingesetzten Deutschen Werberats“.

Andere Länder wie z. B. Österreich, Luxemburg, Norwegen und Island zeigen verschiedene Wege gegen sexistische Werbung auf. Auch in einigen deutschen Städten, wie Frankfurt/Main, München, Bremen, Leipzig und in Teilen von Berlin, gibt es ein Verbot von sexistischer Werbung auf öffentlichen Werbeflächen. Jedoch gibt es für alle Werbeflächen, die nicht in öffentlicher Hand sind, keine Handhabe.

Deutschland braucht ein Gesetz, welches geschlechterdiskriminierende Werbung in jeglicher Form, insbesondere sexistische und frauenfeindliche Werbung, verbietet und sanktioniert.

Antrag G003: Bildung gegen antifeministische Positionen

Antragsteller*in:	Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di), DGB-Bezirksfrauenausschuss - Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	G - Gesellschaftspolitik

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

Mit ihrer Propaganda und gezielten Kampagnen versuchen Vertreter*innen der AfD, Identitäre und andere rechte Aktivist*innen und Gruppierungen ihre politischen Ziele zu verbreiten und dabei Frauen als politische Kraft für ihre Zwecke zu gewinnen. Dafür wird der vermeintliche Kampf um Frauenrechte ins Feld geführt.

Feministische Positionen werden für die rassistischen Zwecke instrumentalisiert und die antifeministische Agenda verschleiert.

Diese selbstbewusst agierenden rechten Aktivist*innen benutzen gesellschaftliche Debatten, um sie in ihrem Sinne umzudeuten und erreichen dabei Teile der Gesellschaft.

Dem muss mit Bildung und Aufklärung Einhalt geboten werden.

Hass gegen Frauen ist in diesem rechten Spektrum in unterschiedlicher Form zu finden. Entweder in der zugespitzten Form als Teil einer rechtsextremistischen, gewalttätigen Ideologie oder mit Merkmalen vermeintlich liberaler Kräfte. Der Feminismus als Feindbild rückt immer mehr aus der extremistischen Ecke und hält Einzug in alle Teile der Gesellschaft.

Um dem entschieden entgegenzuwirken, brauchen wir eine Kultur, in der Menschen nicht versuchen, den Auseinandersetzungen mit antifeministischen und rechtsextremen Positionen aus dem Weg zu gehen, sondern mit Zivilcourage und aufgeklärtem Wissen der rechten Hetze und den Feinden der Demokratie entgegenzutreten.

Politische Bildung muss für alle Altersgruppen, auch vorschulisch, und alle gesellschaftlichen Gruppen barrierefrei und gut verständlich zugänglich sein. Sie muss aufklären, sensibilisieren und stark machen.

Dafür brauchen wir mehr geeignete Foren und unterschiedliche Formate, die mit ausreichend personellen und finanziellen Mitteln ausgestattet sind und von staatlichen Institutionen unterstützt werden.

Antrag G004: Auftrag Studie zu „Out am Arbeitsplatz“

Antragsteller*in:	Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di)
Status:	zurückgezogen
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	G - Gesellschaftspolitik
Herkunft:	ver.di Bundesfrauenrat

- 1 Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, eine Studie zum Thema: „Out am Arbeitsplatz
- 2 - Arbeitsbedingungen von LSBTIQ“ durchführen zu lassen.
- 3 Die Hans-Böckler-Stiftung könnte damit z. B. beauftragt werden.

Begründung

Es gibt keine branchenübergreifende und bundesweite Studie zu den Arbeitsbedingungen von LSBTIQ Menschen aus Gewerkschaftssicht.

Es gibt lediglich eine Studie von Dr. Dominic Frohn* der Stiftung PROUT AT WORKFoundation, darin fehlt aber gänzlich der gewerkschaftliche Blickwinkel. Ebenso ist es bei der weltweit durchgeführten Studie der Boston Consulting Group**, nach der in Deutschland nur jede*r Dritte unter 35 sich outet.

In Deutschland dürfen gleichgeschlechtliche Paare zwar heiraten, die gesellschaftliche Akzeptanz, auch die in der Arbeitswelt, sieht immer noch anders aus.

Es hat sich einiges verbessert in den letzten Jahren, aber bei Akzeptanz und Respekt für andere Lebensformen ist noch viel Luft nach oben.

Gerade auch durch die Corona-Pandemie wird das deutlich. Die angespannte und verunsichernde Situation führt zu Ausgrenzung und Diskriminierung von „Randgruppen“, so auch von LSBTIQ Menschen, auch in der Arbeitswelt.

Eine Studie könnte aufzeigen, ob, wo und in welcher Form LSBTIQ Menschen Diskriminierung erfahren und was wir als Gewerkschaften dafür tun können, um Benachteiligungen abzubauen.

Weitere Informationen:

*https://www.dominicfrohn.de/downloads/PAW_ExecutiveSummary_deutsch_180705_FM.pdf

**https://image-src.bcg.com/Images/20190128_BCG_PM_LGBT-Studie_tcm9-212747.pdf

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

Antragsteller*in:	GdP - Frauengruppe Bund (GdP)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	G - Gesellschaftspolitik

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

Die Geschlechtergleichstellung ist nach wie vor in der Gesellschaft nicht gegeben. U. a. sind die Gleichstellungs-/

Frauenbeauftragten/Beauftragten für Chancengleichheit ein wichtiger Teil im öffentlichen Dienst, um die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in der Verwaltung voranzubringen. Obwohl der Dienststellenleitung zugeordnet, sind sie häufig ein „Dorn im Auge“ der dienstlichen Entscheidungsträger*innen mit wenig Wertschätzung für ihre Aufgabe.

Fehlendes Wissen oftmals gepaart mit fehlender Sensibilität zur gesellschaftspolitischen Notwendigkeit von Geschlechtergerechtigkeit gleichermaßen bei Führungskräften und Beschäftigten erschwert die Arbeit der Protagonist*innen erheblich.

Mit dem Preis soll das Engagement anerkannt und öffentlich gewürdigt werden.

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

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag L001
Sachgebiet:	G - Gesellschaftspolitik

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

Die allgemein negative Entwicklung unserer Städte wird durch einen rigorosen Wandel im (Einzel-)Handel beeinflusst. Leerstände, Monostrukturen bestimmen das Bild, eine Geschlechterperspektive bei Stadtplanung ist zumeist nicht vorgesehen.

Stadt- und Verkehrsflussplanung orientiert(e) sich zumeist am männlichen Versorgungs- und Ernährermodell.

Die Familie zieht in die grünen Randgebiete der Stadt oder gleich aufs Land; der Ernährer bewegt sich zu seinem Arbeitsplatz mittels Individualverkehrsmittel; die Care-Infrastruktur (ärztliche Versorgung, Kindergarten, Schule etc.) befindet sich rund um die Wohnstätte.

So sah es oft in den letzten Jahrzehnten aus. Die gesellschaftliche Entwicklung bringt jedoch andere Erfordernisse mit sich. Mit wachsender Berufstätigkeit von Frauen muss die Planung von Stadtquartieren und Mobilität die weibliche Situation berücksichtigen. Carearbeit wird von Frauen (Müttern) zu 70 % geleistet, wenn sie in einer Partnerschaft leben, zu 100 % von Alleinerziehenden. Die Mobilitätsfrage stellt sich für viele Frauen tagtäglich beim Weg von Wohnstätte zu Kindergarten, Schule und Arbeit. Bei der

Zuteilung einer Kita oder Schule sind die zeitlichen und wirtschaftlichen Ressourcen von Frauen deshalb stärker zu berücksichtigen. Denn Frauen besitzen aus wirtschaftlichen Gründen überwiegend kein individuelles Verkehrsmittel. Der öffentliche Nahverkehr, der dann benutzt werden muss, hat in den letzten Jahren eine ungeheure Preissteigerung erfahren. Auch dies belastet Frauen umso mehr. Erstellung und Neuplanung von Quartieren aus dem weiblichen Blickwinkel sind notwendig. Eine Infrastruktur, die das Leben im Quartier erst lebenswert macht, muss geschaffen werden.

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

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Hessen/Thüringen (DGB Hes/TH)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bundesfrauenausschuss
Sachgebiet:	G - Gesellschaftspolitik

Die Konferenz beschließt:

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

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

Begründung

Das Mietrecht ist auf Bundesebene geregelt, während für die Wohnraumförderung seit der Föderalismusreform im Jahr 2006 die Länder zuständig sind. Das Mietrecht muss so reformiert werden, dass sich die beiden gesetzgebenden Organe ergänzen im Sinne des sozialen Wohnungsbaus.

In den Medien und von der Politik wird sehr häufig die Parole „bauen, bauen und nochmals bauen“ als Lösung ausgerufen. Diese simple Antwort trifft nicht ganz die wohnungs- und mietenpolitischen Probleme. Es werden vor allem bezahlbarer Wohnraum und Sozialwohnungen in Großstädten und Ballungsräumen benötigt.

Erst wenn genügend bezahlbare Wohnungen entstehen, kann ein mietpreisdämpfender Effekt ausgelöst werden, so dass auch Normalverdiener*innen wieder eine Wohnung in der Stadt anmieten und bezahlen können. Diese Maßnahme sollte den Prozess der Verdrängung einkommensschwächerer Haushalte an die Ränder der Stadt oder ins Umland stoppen. Bis der Wohnungsneubau zu einer spürbaren Entlastung auf den städtischen Wohnungsmärkten führt, werden Jahre vergehen. Bis dieses Ergebnis eintritt, braucht es mietrechtliche und auch mietpreisrechtliche Regelungen, die Mieter*innen vor Mieterhöhungen, zu hohen Wohnkostenbelastungen und vor Entmietung sowie Kündigungen schützen. Prekär Beschäftigte und Menschen mit sogenannten „kleinen“ Renten können sich jetzt schon nicht mehr Wohnungen in den Ballungsräumen leisten und sind vom Verlust ihrer Wohnung massiv bedroht. Zudem finden sie sehr selten eine adäquate bezahlbare Wohnung. Frauen sind von dieser wohnungspolitischen Situationslage überproportional betroffen, u. a. weil sie die größte Gruppe der Alleinerziehenden stellen, häufig in

ungewollter Teilzeit und im Niedriglohnsektor arbeiten und dadurch eine Armutsrente erwarten. Diese Umstände hat die Corona-Krise deutlich verschärft, auch weil viele Mieter*innen aufgrund von Kurzarbeit und Erwerbslosigkeit ihre Miete nicht mehr bezahlen können.

Antrag G008: Schwangerschaftsabbrüche entkriminalisieren!

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Nord (DGB Nord)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	G - Gesellschaftspolitik

Die Konferenz beschließt:

- 1 Am 15. Mai 2021 jährte sich die Verkündung des § 218 im Reichsgesetzblatt zum 150.
- 2 Mal. Aus diesem Anlass erinnert die Konferenz an die Beschlüsse des 13. und 14.
- 3 Ordentlichen Bundeskongresses von 1986 und 1990 und fordert: Schwangerschaftsabbrüche
- 4 müssen entkriminalisiert und außerhalb des Strafgesetzbuches geregelt werden. Frauen
- 5 müssen in Schwangerschaftskonflikten selbstbestimmt entscheiden können und dürfen
- 6 nicht diskriminiert werden. Regelungen zum rechtlich erlaubten
- 7 Schwangerschaftsabbruch müssen im Schwangerschaftskonfliktgesetz verankert werden.
- 8 Durch die Beratungspflicht und Wartezeit werden ungewollt Schwangere bevormundet;
- 9 ihnen wird das Recht auf die körperliche und sexuelle Selbstbestimmung genommen.
- 10 Krankenhäuser, die öffentlich finanziert werden, müssen Schwangerschaftsabbrüche als
- 11 medizinische Grundversorgung anbieten und die Kosten durch die Krankenkassen
- 12 übernommen werden.
- 13 Der DGB wird insbesondere
- 14 • sich einsetzen für die Kostenübernahme von Verhütungsmitteln für alle. Eine
- 15 bundeseinheitliche Regelung sichert dabei den unbürokratischen Zugang zu
- 16 passgenauen Verhütungsmitteln.
- 17 • auf den Ausbau flächendeckender, wohnortnaher Beratung hinwirken. Unter den
- 18 Bedingungen der Corona-Krise muss unter Einhaltung des Datenschutzes auch eine
- 19 digitale oder telefonische Beratung auf Wunsch der zu Beratenden ermöglicht
- 20 werden.
- 21 • die umfassende, mehrsprachige, barrierefreie Verfügbarkeit von Fachinformationen
- 22 zum Schwangerschaftsabbruch, auch unter den Krisenbedingungen, einfordern.
- 23 • sich vehement gegen die Diffamierung von Ärztinnen und Ärzten durch
- 24 selbsternannte „Lebensschützer*innen“ positionieren. Ungewollt Schwangere
- 25 brauchen frei zugängliche Informationen darüber, welche Praxen und Kliniken mit
- 26 welchen Mitteln und Methoden den Eingriff vornehmen. Ärztinnen und Ärzte müssen
- 27 uneingeschränkt und frei von Strafandrohungen informieren dürfen (Aufhebung des
- 28 § 219a StGB).

- 29 • sich dafür einsetzen, dass Frauen einen ungehinderten Zugang zu
- 30 Beratungseinrichtungen ihrer Wahl garantiert wird. Der Staat hat nach dem
- 31 Schwangerschaftskonfliktgesetz den Schutzauftrag, die Beratungen in
- 32 Schwangerschaftskonfliktfällen frei von psychischem Druck zu gewährleisten.
- 33 • die Vermittlung von Kenntnissen zum Schwangerschaftsabbruch in der Aus- und
- 34 Fortbildung von Ärztinnen und Ärzte einfordern.

Begründung

Seit 150 Jahren ist ein Schwangerschaftsabbruch laut § 218 Strafgesetzbuch (StGB) in Deutschland strafbar. Eine Strafe kann in den ersten 12 Wochen umgangen werden, wenn die Schwangere eine Beratung aufsucht und eine dreitägige Wartefrist bis zum Eingriff einhält. Nicht rechtswidrig ist ein Abbruch, wenn eine medizinische (körperliche und seelische Beeinträchtigung) oder kriminologische Indikation (Vergewaltigung) vorliegt.

Der DGB spricht sich für das Selbstbestimmungsrecht der Frauen aus. Jede schwangere Frau sollte das Recht haben, allein und ohne Belehrungsversuche über sich und ihren Körper zu entscheiden und nicht moralisch abgewertet bzw. diskriminiert werden.

Frauen mit wenig Geld haben einen hohen Bedarf, dass die Kosten verschreibungspflichtiger Verhütungsmittel übernommen werden. Regelmäßige Ausgaben für die Pille, aber auch hohe einmalige Kosten für eine Spirale können das Budget von Frauen mit geringem Einkommen deutlich überschreiten. Sie verhüten deshalb unregelmäßiger, greifen zu weniger zuverlässigen Methoden oder verzichten ganz auf Verhütung. Bedarf an kostenfreier Verhütung besteht nicht nur bei jungen Frauen in der Ausbildungsphase oder bei jenen, die Transferleistungen beziehen, sondern auch bei Frauen, die trotz Berufstätigkeit über ein geringes Einkommen verfügen.

Zu diesem Ergebnis kommt die Abschlussevaluation zum Modellprojekt "biko – Beratung, Information und Kostenübernahme bei Verhütung“, das vom Bundesfrauenministerium gefördert wurde. Auf der Ebene der Bundesländer wurden regional sehr unterschiedliche Kostenübernahmemodelle implementiert. Die Erfahrungen dieser Projekte belegen einen hohen Bedarf und eine große Nachfrage entsprechender Angebote. Aktuell ist die Möglichkeit, sicher zu verhüten, in Deutschland nicht nur vom Sozialstatus abhängig, sondern auch vom Wohnort. Daher ist eine bundeseinheitliche Lösung dringend notwendig. Wird die Schwangerschaft nach der Beratungsregelung abgebrochen, muss die Frau den Eingriff selbst bezahlen, es sei denn, ihr Einkommen liegt unter einer bestimmten Grenze. Dann werden die Kosten übernommen. Die Kosten für einen ambulanten Schwangerschaftsabbruch liegen zwischen 350 und 600 Euro. Ein stationärer Schwangerschaftsabbruch kostet mehr als 500 Euro.

Die Verantwortung, eine ungewollte Schwangerschaft zu vermeiden, tragen Frauen und Männer. Sexualaufklärung, Beratungsangebote zu den Themen Familienplanung und Verhütungsmethoden müssen auch Männer adressieren. Auch Männer sollten kostenlosen Zugang zu Verhütungsmitteln haben.

Nach der Neufassung des § 219a StGB im Jahr 2019 dürfen Ärztinnen und Ärzte nun öffentlich machen, dass sie Schwangerschaftsabbrüche vornehmen. Weitere Informationen etwa über Methoden sind jedoch nicht erlaubt. Listen von Ärztinnen und Ärzten sind auf der Website der Bundesärztekammer und der

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung mit einem Informationsangebot online zugänglich. Die Liste bleibt allerdings unvollständig, unübersichtlich und im Internet schwer zu finden. Von Verbesserung der Information kann keine Rede sein. Vielmehr bestärkt diese Regelung das Misstrauen gegenüber Ärztinnen und Ärzten, mit dieser Situation professionell umzugehen.

In Deutschland wird das Recht auf Abtreibung immer öfter von radikalen Abtreibungsgegnern und -gegnerinnen bedroht. Sie belagern Arztpraxen und Beratungsstellen, schaffen so bewusst eine Atmosphäre der Einschüchterung und Bedrohung und beeinträchtigen durch gezielt hervorgerufenen Lärm die Arbeit in den Gebäuden sowie den Zugang zu ihnen. Ziel der sogenannten „Lebensschützerbewegung“ ist das vollkommene Verbot und die Stigmatisierung von Abtreibungen.

Immer weniger Ärztinnen und Ärzte führen Schwangerschaftsabbrüche durch. Das Erlernen von Methoden zum Schwangerschaftsabbruch ist nicht verpflichtender Teil des Medizinstudiums. Aufgrund der strafrechtlichen Regelung wird der Schwangerschaftsabbruch kaum Gegenstand der gynäkologischen Ausbildung, was zusätzlich zu der mangelhaften medizinischen Versorgung in Deutschland beiträgt.

Antrag G009: Novellierung des § 218 StGB Schwangerschaftsabbruch – Abschaffung des Straftatbestandes

Antragsteller*in:	EVG - Bundesfrauenleitung (EVG)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Ablehnung
Sachgebiet:	G - Gesellschaftspolitik

Die Konferenz beschließt:

- 1 Der Bundesvorstand des DGB wird aufgefordert, sich für die Novellierung des § 218
- 2 StGB einzusetzen. Der Straftatbestand muss gestrichen werden, wenn eine Frau sich aus
- 3 eigenem Willen entscheidet, in den ersten drei Monaten der Schwangerschaft
- 4 (Fristenlösung) eine Abtreibung vornehmen zu lassen. Der Abbruch muss von
- 5 Gynäkolog*innen auf Verlangen der Frauen in diesem Zeitraum durchgeführt werden.

Begründung

Auch nach 150 Jahren ist ein Schwangerschaftsabbruch in Deutschland nach § 218 Strafgesetzbuch immer noch grundsätzlich eine Straftat. Sie wird nur dann nicht bestraft, wenn Frauen sich in den ersten zwölf Wochen bei einer anerkannten Stelle beraten lassen oder wenn ihr Leben und ihre Gesundheit bedroht sind oder sie durch Vergewaltigung schwanger wurden (vgl. § 218a StGB).

Die aktuelle Fassung des § 218 StGB war 1995 ein Kompromiss zur deutschen Einheit. In der DDR war Abtreibung seit 1972 in den ersten drei Monaten straffrei (Fristenlösung).

Der § 218 StGB regelt, dass ein Schwangerschaftsabbruch gegen den Willen der Schwangeren mit körperlicher oder psychischer Gewalt strafbar ist. Dies wird als schwere Körperverletzung geahndet. Die Fortführung einer ungewollten Schwangerschaft muss ebenso gewertet werden. Denn sie stellt eine schwere Körperverletzung gegen die Schwangere dar.

Die unwürdige Prozedur der Indikationslösung ist eine zusätzliche Belastung für die Schwangeren, denn sie müssen sich für ihre Entscheidung rechtfertigen. Eine Frau, die nicht unter dem Zwang der Beratung steht, wird wesentlich bewusster handeln. Den Frauen muss endlich das alleinige Recht zugestanden werden, über die Unterbrechung einer Schwangerschaft in eigener Verantwortung zu entscheiden, um die Anzahl, den Zeitpunkt und die zeitliche Aufeinanderfolge von Geburten zu bestimmen.

Weder aus wissenschaftlicher Literatur noch aus Statistiken der Weltgesundheitsorganisation lässt sich ableiten, dass die Gesetzgebung Einfluss auf die Häufigkeit der Abtreibungen hat, wohl aber auf die damit verbundenen gesundheitlichen Gefahren für Frauen.

Antrag G010: § 219a StGB (Werbung für den Abbruch der Schwangerschaft)

Antragsteller*in:	EVG - Bundesfrauenleitung (EVG)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Erledigt durch Beschlusslage
Sachgebiet:	G - Gesellschaftspolitik

Die Konferenz beschließt:

- 1 Der Bundesvorstand des DGB wird aufgefordert, sich für die Abschaffung des § 219a
- 2 StGB (Werbung für den Abbruch der Schwangerschaft) einzusetzen.

Begründung

Die Norm hinter dem Paragraphen 219a StGB wurde im Juni 1933 vom nationalsozialistischen Regime als gesetzliche Regelung festgeschrieben und war Teil ihrer faschistischen Bevölkerungspolitik. Man macht sich als Ärzt*in seitdem strafbar, wenn man öffentlich eigene oder fremde Dienste zur Vornahme oder Förderung von Schwangerschaftsabbrüchen anbietet. Daran hat sich auch nach der letzten Novellierung des Gesetzes leider nichts geändert.

Frauen, die sich für einen Schwangerschaftsabbruch entscheiden, befinden sich in einer extrem belastenden psychischen Situation. In dieser Lage sind sie auf schnelle, kompetente Beratung, Hilfe und Unterstützung angewiesen.

In Deutschland muss jede Frau, die eine Schwangerschaft abbrechen will, eine Beratung in Anspruch nehmen und daraufhin eine dreitägige Wartezeit einhalten. Zudem sind mindestens zwei Mediziner*innen zu konsultieren. Um straffrei einen Abbruch vornehmen zu lassen, steht nur ein begrenzter Zeitraum zur Verfügung. Aber ausgerechnet in einer so schwierigen Lebenssituation werden Frauen weiterhin daran gehindert, eine für sie passende Beratung und Unterstützung zu finden.

Ein offener Umgang mit dem komplexen Thema von Beratung, Hilfsangeboten und Durchführung des Abbruchs wird zu einer erheblichen Entlastung der Frauen führen.

Der § 219a StGB verhindert, dass sich betroffene Frauen informieren können. Er verhindert, dass sie sich für eine*n Ärzt*in ihres Vertrauens entscheiden können. Wenn eine Frau über den Abbruch einer Schwangerschaft entscheiden muss und über die Methode, mit der dies geschehen soll, so ist die unbedingte Voraussetzung dafür, umfassende Informationen zu erhalten.

Der § 219a StGB stellt eine fundamentale Selbstverständlichkeit jeder ärztlichen Berufsausübung unter Strafe.

Ärzt*innen können in ihrem Profil alle Kompetenzen von Vasektomie über Schönheitsoperationen und Zahnimplantationen beschreiben. Die Werbung für diese „Kompetenzzentren“ findet sich im Internet,

teilweise sogar auf großflächigen Werbeplakaten. Genauso muss es möglich sein, die ärztliche Kompetenz in der Beratung und Durchführung von Schwangerschaftsabbrüchen darzustellen. Stattdessen wird diese Kompetenzbeschreibung kriminalisiert und unter Strafe gestellt.

Antrag G011: RESOLUTION: BEWEGT EUCH!

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Rheinland-Pfalz/Saarland (DGB RhPf/Saa)
Status:	zurückgezogen
Empfehlung der ABK:	Erledigt durch Beschlusslage
Sachgebiet:	G - Gesellschaftspolitik

- 1 **Wir sind es leid, dass es mit der Gleichstellung der Geschlechter so langsam**
- 2 **vorangeht.**
- 3 **Corona hat offengelegt, wie stark die Alltagsrealität hinter vorgestellter und**
- 4 **behaupteter Gleichstellung hinterherhinkt.**
- 5 **Was zu tun ist, ist seit langem bekannt und wird hinlänglich durch die**
- 6 **Gleichstellungsberichte der Bundesregierung aufgezeigt. Woran es mangelt, ist**
- 7 **Bereitschaft und Kooperation der Verantwortlichen, sich endlich dieser**
- 8 **Jahrhundertaufgabe zu stellen und sie zu lösen.**
- 9 **Gleichstellung geht alle an: Deshalb fordern wir alle Verantwortlichen in**
- 10 **Wirtschaft**
- 11 **und Politik auf, endlich ernst zu machen mit der Gleichstellung der Geschlechter**
- 12 **und**
- 13 **sich nicht länger hinter Kosten- und Bequemlichkeitsdenken zu verstecken.**
- 14 **Wir wollen keine weiteren 150 Jahre warten!**
- 15 **Wir wollen einen Ruck Richtung Gleichstellung in unserer Gesellschaft!**
- 16 **Bewegt euch! Jetzt!**
- 17 **Wir wollen**
- 18 **PARITÄT IN DEN PARLAMENTEN**
- 19 Gut 51 % der deutschen Bevölkerung sind Frauen. Gleichwohl ist der Anteil weiblicher
- 20 Abgeordneter in den Parlamenten (Bund, Land, Kommunen) deutlich niedriger. Die
- 21 Strukturen in den Parteien verhindern, dass Frauen ihrem Bevölkerungsanteil
- 22 entsprechend als Kandidatinnen zu den Wahlen aufgestellt werden. Das muss gesetzlich
- 23 verändert werden.
- 24 **KÜRZERE VOLLZEIT UND LÄNGERE TEILZEIT**
- 25 Damit auch Frauen im Erwerbsleben eine Chance auf existenzsichernde Arbeit haben,
- 26 damit Frauen und Männer sich um Familienaufgaben kümmern können, damit Familie
- 27 gemeinsam stattfinden kann, muss die Regelarbeitszeit an das reale Arbeitszeitvolumen
- angepasst werden. Schon vor Corona war jede zweite Frau aufgrund von Sorgearbeit nur
- teilzeiterwerbstätig. Die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit pro Kopf liegt in

28 Deutschland bei 23,1 Stunden pro Woche (2019). Eine Verkürzung von regulärer Vollzeit
29 und die Verlängerung von Teilzeit sind für die Gleichstellung der Geschlechter
30 unabdingbar. Die Vorstellung einer 40- oder 38-Stunden-Woche wird seit Jahrzehnten
31 wie eine Monstranz durch die wirtschaftspolitische Diskussion getragen, obwohl sie
32 seit langem überholt ist.

33 **FAIRE LÖHNE UND GEHÄLTER UND BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN**

34 Frauen sind für uns im gesellschaftlichen Leben da, wenn es darauf ankommt: Sie
35 pflegen, sie heilen, sie betreuen, sie schulen, sie verkaufen, sie beraten, sie
36 schreiben und organisieren, sie reinigen. Beifall klatschen allein reicht nicht:
37 Jetzt ist die Zeit für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne! Gesetzgeber und
38 Arbeitgeber*innen sind gefragt!

39 **EIN FAIRES STEUER- UND SOZIALRECHT**

40 Das Ehegattensplitting gehört schon lange ins Museum. Die Lohn-Steuerklasse V
41 bestraft Teilzeitkräfte und alle anderen, die ein geringes Einkommen haben mit
42 überproportionalen Einkommensverlusten bei Kurzarbeit, Krankheit und
43 Arbeitslosigkeit. Frauen müssen im Steuer- und Sozialrecht unabhängig von Verdienst
44 und Arbeitszeit endlich gleichbehandelt werden.

45 **MEHR QUOTEN FÜR FÜHRUNGS- UND ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN**

46 Wir brauchen mehr Frauen in allen Führungs- und Entscheidungspositionen. Das ist eine
47 Frage des demokratischen Umgangs miteinander und eine Voraussetzung für eine
48 realitätsbezogene Weiterentwicklung unserer Gesellschaft. Zeit für freiwillige
49 Maßnahmen gab es genug. Gesetzliche Maßnahmen müssen dafür sorgen, dass endlich
50 Fakten statt BlaBla geschaffen werden!

51 **GESCHLECHTERGERECHTE GESTALTUNG DER DIGITALISIERUNG**

52 Studien zeigen: Im Digitalisierungsprozess spielen alte Vorurteile über mangelnde
53 Technikaffinität, mangelnde Durchsetzungsfähigkeit, mangelnde Präsenz im Betrieb und
54 die Rolle der Zuverdienerin von Frauen weiterhin eine große Rolle. Möglichkeiten der
55 Digitalisierung für Aufwertung von Tätigkeiten, für eine individuell angepasste
56 Gestaltung der Arbeitsabläufe, für Erhöhung der Eigensteuerung im Arbeitsprozess
57 werden insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen arbeiten, kaum genutzt. Arbeit
58 wird entlang bereits tradierter Hierarchien und Abläufe digitalisiert. Um Chancen der
59 Digitalisierung für gute Arbeit zu nutzen, ist es wichtig, den
60 Digitalisierungsprozess stärker unter Genderaspekten zu erforschen. Mehr Expertinnen
61 sind auszubilden und einzubeziehen. Darüber hinaus sollte es ein Muss sein, dass die
62 Beschäftigten selbst in alle Phasen der Digitalisierungsprozesse einbezogen werden.
63 Betriebsverfassung und Personalvertretungsgesetz müssen den einzelnen Beschäftigten
64 deutlich mehr Mitsprache- und Einflussmöglichkeiten bei der Gestaltung ihrer
65 Arbeitsplätze einräumen.

66 **RECHTLICHE REGELN FÜR DIE ARBEIT VON ZUHAUSE**

67 Arbeiten von zuhause braucht einen gleichstellungspolitisch durchdachten rechtlichen
68 Rahmen, eine gute technische und räumliche Ausstattung sowie verlässliche

69 Kinderbetreuung. Damit Homeoffice nicht wie Teilzeit zur Karriere- und Verdienstfalle
70 für Frauen wird, muss sie mit starken Rechten für die Betroffenen ausgestattet
71 werden: Echtes Wahlrecht und echtes Rückkehrrecht in den Betrieb sind unabdingbare
72 Mindestbedingungen. Es muss sichergestellt werden, dass erreichte Standards für den
73 Arbeitsschutz im Betrieb nicht durch schlechter geregelte Arbeitsbedingungen zuhause
74 unterlaufen und ausgehöhlt werden.

75 **GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE ALS MUSS IN JEDEM UNTERNEHMEN**

76 Gleichstellungsbeauftragte sind die Speerspitzen für mehr Gleichstellung! Dennoch
77 werden Gleichstellungsbeauftragte dort, wo es sie gibt, nach wie vor nicht selten
78 belächelt, behindert und angefeindet und dort, wo es sie bisher nicht gibt,
79 abgelehnt. Noch immer sind Gleichstellungsbeauftragte fast nur im öffentlichen Dienst
80 verpflichtend vorgesehen. Dort gehen die Stellen- und Budgetanteile zurück statt
81 ausgebaut zu werden. Da Freiwilligkeit dazu führt, sich auf dem Status Quo
82 auszuruhen, brauchen wir ein Gesetz, das Gleichstellungsbeauftragte, ausgestattet mit
83 starken Rechten und guten Rahmenbedingungen, in allen Unternehmen und Einrichtungen,
84 egal ob privat oder staatlich, verpflichtend vorsieht.

85 **SEXISMUS, RASSISMUS UND GEWALT VERHINDERN**

86 Sexualisierte Gewalt macht krank und verhindert ein gleichberechtigtes Miteinander
87 auf Augenhöhe. Sexismus, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt sind zu
88 unterbinden, egal wo sie auftreten. Statt Tabus brauchen wir Aufklärung über die
89 gesellschaftlichen Ursachen sexualisierter Gewalt. Jedes Unternehmen, jede
90 Dienststelle, jede Einrichtung, jeder Verein muss Diversität fördern, präventive
91 Maßnahmen gegen Sexismus, Rassismus und Gewalt ergreifen sowie ein Hilfemanagement
92 für Betroffene installieren. Schutz- und Beratungseinrichtungen sowie medizinische
93 Soforthilfe sind endlich bedarfsgerecht auszubauen und als Regelaufgabe zu
94 finanzieren.

95 **AUSBAU UND VERBESSERUNG DER PFLEGE-, BILDUNGS- UND BETREUUNGSINFRASTRUKTUREN**

96 Der Mangel in der Krise hat gezeigt: Unsere Gesellschaft ist darauf angewiesen, dass
97 es ausreichend wohnortnahe, verlässliche Infrastrukturangebote für Kinder, Kranke und
98 Alte gibt. Die Ausstattung dieser Einrichtungen mit genügend qualifiziertem und gut
99 bezahltem Personal ist Voraussetzung für gute Betreuung statt Aufbewahrung und auch
100 für Verlässlichkeit. Ohne eine gute Infrastruktur ist eine gleichberechtigte Teilhabe
101 von Frauen und Männern an Erwerbsarbeit unmöglich.

102 **UNTERSTÜTZUNG BEI SCHWANGERSCHAFT UND FAMILIENPLANUNG**

103 Zur Prävention ungewollter Schwangerschaften ist neben sexueller Bildung der Zugang
104 zu sicheren Verhütungsmitteln entscheidend. Viele Menschen mit geringem Einkommen
105 können sich sichere Verhütungsmittel wie die Pille, die Spirale oder eine
106 Sterilisation nicht leisten. Für Menschen mit geringem Einkommen muss es deshalb
107 einen Zugang zu kostenlosen Verhütungsmitteln geben.

108 Das Schwangerschaftskonfliktgesetz (§ 13 Abs. 2) verpflichtet die Länder, ein

109 ausreichendes Angebot ambulanter und stationärer Einrichtungen zur Vornahme von
110 Schwangerschaftsabbrüchen sicherzustellen. Die Realität sieht anders aus: Nach wie
111 vor müssen Frauen in Deutschland zum Teil große Fahrtstrecken in Kauf nehmen, um
112 einen Schwangerschaftsabbruch durchführen zu können. In Rheinland-Pfalz müssen knapp
113 ein Drittel der Frauen (2019: 29 %) den Schwangerschaftsabbruch in einem anderen
114 Bundesland durchführen lassen. Die Fortbildung von Ärzt*innen zu Gynäkolog*innen muss
115 ein verpflichtendes Lehrangebot zum Schwangerschaftsabbruch beinhalten. Ärzt*innen,
116 die Schwangerschaftsabbrüche durchführen, dürfen nicht länger diskriminiert werden.
117 Ihnen sind staatliche Unterstützung und ausreichender Schutz vor religiös motivierten
118 Übergriffen zu gewähren.

119 **GENDERÜBERLEGUNGEN AUCH BEIM GELD**

120 Finanzielle Mittel sind stets ein umstrittenes Gut. In einer demokratischen
121 Gesellschaft sollten sie sachgerecht und nach gleichen Maßstäben zugewilligt werden.
122 Eine Quotierung nach Geschlecht hilft, den Blick für Ungleichheiten zu schärfen und
123 Geld gerechter einzusetzen.

Antrag O001: Frauen im DGB stärken

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Bayern (DGB BAY - Bezirksfrauenausschuss)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik

Die Konferenz beschließt:

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

31 deutlich verschärft. Daher brauchen Frauen eine andere Ansprache und flexible Formen
32 für ihr gewerkschaftliches Engagement. Frauen arbeiten verstärkt im
33 Niedriglohnbereich. Hier ist die gewerkschaftliche Organisation besonders schwierig.
34 Daher wäre eine gewerkschaftsübergreifende und langfristig angelegte Kampagne, die
35 möglicherweise auch Teil des DGB Zukunftsdialogs sein könnte, eine Chance, das große
36 Potenzial bisher noch nicht gewerkschaftlich organisierter Frauen zu gewinnen.

37 **Die DGB Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB und seine
Mitgliedsgewerkschaften auf,**

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

44 Folgende Inhalte sollte eine Imagekampagne aufgreifen:

45 A: Warum Gewerkschaftsmitglied werden?

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

49 B: Tarifbindung erhöhen:

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

55 C: Weiterbildung, Vernetzung und Empowerment:

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

59 2. im Hauptamt

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

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

69 3. im Ehrenamt

70 Um dem demografischen Wandel in den Gremien des DGB etwas entgegenzusetzen und
71 jüngere Kolleg*innen zu gewinnen, die Kontinuität schaffen und die Arbeit auch in
72 Zukunft erfolgreich fortführen können, brauchen wir Formate, Strukturen und Angebote,
73 die es möglichst niedrigschwellig ermöglichen, Frauen in all ihren Lebensabschnitten
74 einzubinden. Der Übergang zwischen Jugendgremien und den Kreis- und Stadtverbänden
75 ist oftmals ein enormer Alterssprung. In den Jahren der Familiengründung oder zum
76 Aufbau der eigenen Karriere gehen viele engagierte Frauen verloren.
77 Ehrenamtliche Gewerkschaftsarbeit muss daher besser in den Alltag integrierbar sein.
78 Die festgefahrenen Strukturen in den Kreis- und Stadtverbänden scheinen für junge
79 Frauen nicht attraktiv zu sein. Das erschwert es oftmals, junge Frauen für
80 gewerkschaftliches Engagement in den Kreis- und Stadtverbänden zu gewinnen.

81 **Die DGB Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB und seine
Mitgliedsgewerkschaften auf,**

- 82 • kontinuierlich digitale Formen der Gewerkschaftsarbeit verstärkt zu nutzen, die
83 Frauen eine Teilnahme besser ermöglichen (z. B. abwechselnde Präsenz-/Online-
84 /Hybridsitzungen)
- 85 • gezielte Projekte (Empowermentseminare) für Frauen anzubieten, die aus der
86 gewerkschaftlichen Jugendarbeit altersbedingt ausscheiden; diese sollten
87 möglichst außerhalb regulärer Gremienarbeit angeboten werden; dies könnte auch
88 ein Projekt im Rahmen des DGB-Zukunftsdialogs werden
- 89 • ein gezieltes Weiterbildungsprogramm und begleitendes Coaching für Frauen in DGB
90 Gremien
- 91 • Mentoring/Patinnenprogramme zwischen langjährig aktiven Frauen und jüngeren, an
92 Gewerkschaftsarbeit interessierten Frauen
- 93 • für Nachwuchsarbeit einen Generationendialog zu initiieren
- 94 • regelmäßige Netzwerktagungen für Frauen im DGB und in den DGB Gremien (haupt-
95 und ehrenamtlich), auch bundesweit; die frauenpolitische bundesweite
96 Arbeitstagung im Januar 2020 in Weimar war dafür ein hervorragender Auftakt und
97 sollte regelmäßig fortgeführt werden
- 98 • gezielte Ansprache junger Frauen durch vielfältige Schwerpunktthemen
- 99 • durch gemeinsame Projekte und/oder gezielten Austausch die Vernetzung von DGB
100 Frauen und DGB Jugend zu verbessern

Begründung

Legt man z. B. die Mitgliederzahlen des DGB Bayern aus den letzten vier Jahren zugrunde, zeigt sich, dass diese nur leicht gesunken sind, weil Frauen auch in Krisenzeiten zu den treueren Gewerkschaftsmitgliedern zählen. Gemessen an der Gesamtmitgliederzahl lag der Frauenanteil im DGB Bayern zum 31.12.2020 jedoch nur bei rund 30 Prozent, bundesweit bei 34 Prozent.

Mitgliederentwicklung Frauen DGB Bayern:

2017: 241.876 Mitglieder

2018: 242.749 Mitglieder

2019: 242.680 Mitglieder

2020: 241.334 Mitglieder

Nur wenige Frauen, vor allem jüngere Gewerkschafterinnen, finden ihren Platz in den Vorständen der Kreis- und Stadtverbände. Die Zahlen am Beispiel Bayern zeigen den Stand im Januar 2021 und unterscheiden sich nicht wesentlich von den bundesweiten Zahlen.

Geschlechterverteilung der Mitglieder der Kreis- und Stadtverbände gesamt – Bayern:

Frauen: 25 Prozent

Männer: 75 Prozent

Geschlechterverteilung der Vorsitzenden der Kreis- und Stadtverbände – Bayern:

Frauen: 21 Prozent

Männer: 79 Prozent

#MitGewerkschaftBesser.

Antrag O002: Teilhabe und Partizipation von Menschen mit Migrationsgeschichte fördern

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Bayern (DGB BAY - Bezirksfrauenausschuss)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

Die Integration von Migrant*innen ist eine wichtige gesellschaftliche und politische Aufgabe. Dabei sind insbesondere Migrantinnen von Benachteiligungen betroffen. Geht es z. B. um die Arbeits- und Bildungsteilhabe von Migrantinnen, zeigen entsprechende Statistiken, dass diese sowohl gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund als auch gegenüber männlichen Migranten schlechtergestellt sind. Gewerkschaften zählen zu den wichtigsten Organisationen, in denen sich Migrant*innen organisieren. Die stetig steigende positive Mitgliederentwicklung bei den Migrantinnen zeigt das große Vertrauen dieser Kolleginnen in die Gewerkschaften. Für die Zukunft des DGB ist es von zentraler Bedeutung, dass der Kontrast zwischen der Vielfalt in den Belegschaften und den Gremien der Gewerkschaft überwunden wird. Der gewerkschaftliche Anspruch für alle Arbeitnehmer*innen zu sprechen, kann nur eingehalten werden, wenn Migrant*innen an zentralen Entscheidungen teilhaben. Partizipation auf Augenhöhe ist die demokratische Antwort auf Ausgrenzung und Rechtspopulismus.

Antrag O003: Barrierefreiheit beim DGB

Antragsteller*in:	Ver.di - Bundesfrauenrat (ver.di)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bundesfrauenausschuss
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik
Herkunft:	ver.di Bundesfrauenrat

Die Konferenz beschließt:

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

Begründung

Der DGB steht seit jeher für Vielfalt. Vielfalt muss gestärkt und gefördert werden.

Zu Vielfalt gehört auch Inklusion.

Um Inklusion im DGB zu erreichen, muss der Zugang zu den Veröffentlichungen des DGB für jede und jeden sichergestellt werden.

Der 1. Mai 2021 stand unter dem Motto „Solidarität ist Zukunft“. Solidarität beginnt damit, Zugang zu schaffen.

Für uns gehören beispielsweise Publikationen in einfacher Sprache und Publikationen, die für Sehbehinderte optimiert sind, zum Mindestmaß an barrierefreier Gestaltung.

Der DGB setzt sich dafür ein, dass unsere Gesellschaft bei der barrierefreien Gestaltung aller Lern-, Arbeits- und Lebensbedingungen Inklusion immer weiter umsetzt.

Angestrebt wird weiter eine diskriminierungsfreie, inklusive Gesellschaft, die von vornherein die vielfältigen Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigt und in der alle Menschen ohne Unterschied gleichberechtigt zusammenleben.

Eine Kultur der Inklusion und Gleichbehandlung, eine Kultur der Vielfalt zielt auf gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung, aber auch auf gleiche Chancen unabhängig von Migrationshintergrund und Religionszugehörigkeit, kultureller Identität, geschlechtlicher Zuordnung bzw. Identität und für Menschen jeden Alters. Hierzu gehören z. B. auch eigene DGB-Veranstaltungen.

Der DGB muss hier mit gutem Beispiel vorangehen!

Antrag O004: Stärkere Beteiligung der Gewerkschaften an der neuen Frauenbewegung

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Baden-Württemberg (DGB BaWü)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Ablehnung
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik

Die Konferenz beschließt:

- 1 Der DGB soll gemeinsam mit den Einzelgewerkschaften eine solidarische Zusammenarbeit
- 2 mit der neuen politischen Frauenbewegung vorantreiben. Diese Frauenbewegung ist in
- 3 den letzten Jahren zu neuem Leben erwacht. Demonstrationen, Bewegungen in den
- 4 Sozialen Medien und Frauenstreiks sind zu einer globalen Bewegung geworden. Auch die
- 5 Frauenbewegung hier in Deutschland hat sich bundesweit vernetzt und ist zu vielen
- 6 Themen aktiv.
- 7 Als Gewerkschaftsfrauen und Gewerkschaftsbewegung beteiligen und engagieren wir uns
- 8 in Bündnissen und bei Demonstrationen. Aus unserer Sicht ist eine verstärkte
- 9 Unterstützung und Beteiligung des DGB und seiner Einzelgewerkschaften an dieser neuen
- 10 Frauenbewegung wichtig und erforderlich. Wir nutzen den Schwung und die
- 11 Öffentlichkeit der neuen Frauenbewegung, um unsere betriebliche und politische
- 12 Frauenarbeit effizienter zu gestalten. Wir lernen gegenseitig voneinander und wir
- 13 veranstalten gemeinsame Aktionen, um in den Fragen der Gleichstellung in der
- 14 Arbeitswelt und Gesellschaft unsere Ziele besser zu erreichen, um gemeinsam für eine
- 15 bessere gleichberechtigte Zukunft ohne Diskriminierung, Ausbeutung und Unterdrückung
- 16 zu kämpfen.

Begründung

Seit einigen Jahren gibt es wieder weltweit einen Aufschwung der Frauenbewegung. Begonnen hatte die Bewegung in Südamerika und richtete sich gegen Gewalt an Frauen und gegen Frauenmorde. Seit 2018 ist der Aufschwung auch auf dem europäischen Kontinent angekommen. So gab es in Spanien an den Frauentagen 2018 und 2019 Streiks mit millionenfacher Beteiligung. Selbst in der Schweiz sind im Juni 2019 eine halbe Million Frauen auf die Straße gegangen für ökonomische und soziale Gleichstellung. Die Frauen*Streik-Bewegung hat in vielen Ländern den frauen- und gleichstellungspolitischen Themen durch die massive Beteiligung Nachdruck verliehen. Auch in Deutschland hat der Internationale Frauentag wieder mehr Schwung bekommen.

Ende 2018 hat sich eine bundesweite Vernetzung gegründet, der mittlerweile mehrere Dutzend meist neu gegründeter Ortsgruppen angehören. So wurde schon der Frauentag 2019 gemeinsam vorbereitet und viele

zehntausende Frauen beteiligten sich an Demonstrationen, Kundgebungen und bunten Aktionen unter der Losung „Wenn wir die Arbeit niederlegen, steht die Welt still“ (frauenstreik.org). Auch unter den schwierigen Bedingungen durch die Pandemie wurden 2020 und 2021 viele Demonstrationen und Aktionen durchgeführt, nicht nur am Frauentag, sondern auch am Tag gegen Gewalt an Frauen und bei vielen anderen Gelegenheiten.

Die bundesweite Frauenbewegung ist wieder zu vielen Themen aktiv: gegen Ungerechtigkeiten, Diskriminierungen oder Gewalt gegen Frauen sowie Femizide, für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen, für körperliche Selbstbestimmung und Abschaffung der §§ 218 und 219a StGB. Gemeinsam kämpfen Frauen* aus unterschiedlichen Bereichen und aus allen Altersklassen – darunter Schüler*innen, Mütter, Gewerkschafter*innen, Senior*innen und Berufstätige – für die Selbstbestimmung der Frau* in allen Lebensbereichen. Gemeinsam müssen wir die gesellschaftlichen Angriffe auf unsere Rechte als Frauen* zurückweisen sowie die erstarkenden Rechtspopulisten zurückdrängen. Stärken auch wir Gewerkschafter*innen die politische Frauenbewegung. Lasst uns gemeinsam für ein besseres Leben eintreten. Gemeinsame Erlebnisse können dazu beitragen, dass sich Frauen auch in Betrieb und Verwaltung stärker zu Wort melden und Kraft für betriebliche Auseinandersetzungen sammeln.

Antrag O005: Gewerkschaftliche Bildung

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss - Baden-Württemberg (DGB BaWü)
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik

Die Konferenz beschließt:

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