Anträge

Sachgebiete

- A Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa
- B Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
- C Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat
- D Weitere Politikfelder
- E Organisationspolitik
- S Satzungsanträge

Inhaltsverzeichnis

A009	Geschlechterperspektive in der internationalen Politik stärken
A011	Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt sicherstellen
B005	Geschlechtergerechte Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung
B006	Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik
B009	Soziale, personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungsberufe aufwerten – den Wert der Arbeit für Menschen anerkennen!
B012	Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten
B020	Gute Arbeit für alle
B022	Menschenhandel und Arbeitsausbeutung von Frauen stoppen
B026	Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
B027	Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Entgelttransparenz und Geschlechterquote
B035	Pflege solidarisch, paritätisch und geschlechtergerecht gestalten
C010	Gendergerechte Haushaltspolitik der Bundesregierung – Gender Budgeting
D001	Aufhebung des § 219a StGB (Werbung für den Abbruch der Schwangerschaft)
E001	Der Deutsche Gewerkschaftsbund muss der Feminisierung der Arbeitswelt gerecht werden!
S001	Repräsentanz von Frauen in Wahlämtern des DGB

A009: Geschlechterperspektive in der internationalen Politik stärken

Laufende Nummer: 020

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Beschluss:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

Geschlechterperspektive in der internationalen Politik stärken

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

In Zeiten sozialer und wirtschaftlicher Umbrüche und angesichts des zunehmenden Rechtspopulismus und Antifeminismus gewinnt die gleichstellungspolitische Arbeit über Grenzen hinweg an Bedeutung. Aktiv sensibilisieren Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen für die Bedeutung des Geschlechterverhältnisses in einer globalisierten Welt und in internationalen Beziehungen und stärken im Austausch mit Politik und Zivilgesellschaft erfolgreich die Geschlechterperspektive mit dem Ziel, Teilhabe von Frauenorganisationen und ihre Einflussnahme auf die Global-Governance- Prozesse und deren Umsetzung weltweit zu stärken.

Der DGB leistet intensive Vermittlungsarbeit zwischen internationaler und nationaler Ebene und bringt die Positionen deutscher Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen in den internationalen Diskurs ein.

Durch den Ausbau von Allianzen mit Frauenorganisationen und zivilgesellschaftlichen Netzwerken in Deutschland und auf internationaler Ebene stärkt gewerkschaftliche Frauenarbeit die internationale Gleichstellungspolitik und die Geschlechterperspektive in der Politikgestaltung entsprechend dem Prinzip des Gender Mainstreaming. Dazu arbeiten die DGB-Frauen aktiv in unterschiedlichen Gremien und Strukturen, darunter die Frauenkomitees des Europäischen und des Internationalen Gewerkschaftsbundes und dessen Paneuropäischen Regionalausschusses sowie die CEDAW-Allianz (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau) auf nationaler Ebene. Dabei stehen aktuell fünf Vorhaben besonders im Fokus:

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

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

Mit ihrer Agenda für menschenwürdige Arbeit (Decent Work Agenda, 1999) hat die ILO ihre Arbeit auf vier strategische

Ziele ausgerichtet: Umsetzung der Kernarbeitsnormen, menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten mit ausreichendem Einkommen, Stärkung der sozialen Sicherheit, Stärkung des Sozialpartnerdialogs. Sollen die strategischen Ziele der ILO (und auch die nachhaltigen Entwicklungsziele der UN) konsequent weiter umgesetzt werden, gehört dazu auch ein weltweit anerkannter Arbeits- und Sozialstandard, der Gewalt am Arbeitsplatz verbietet. Doch derzeit existiert kein internationales Übereinkommen, das verbindlich einen Mindeststandard regelt und Grenzen setzt, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer effektiv vor Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Das Instrument einer ILO Konvention plus Empfehlung wäre ein starkes Signal und würde eine weltweit anerkannte und gültige Definition von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz etablieren, in der die Genderperspektive verankert ist. Weltweit könnten sich Männer und Frauen darauf berufen und gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wehren, indem sie sich gewerkschaftlich organisieren und in betrieblichen Vereinbarungen und Tarifverträgen Regelungen gegen Gewalt am Arbeitsplatz aushandeln. Ein weltweit anerkannter ILO-Arbeits- und Sozialstandard würde zusätzlich einen weiteren Schritt zur Umsetzung der nachhaltigen Entwicklungsziele der UN befördern, konkret fünf (Geschlechtergleichstellung) und acht (nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit).

Um den Prozess der ILO Konvention und Empfehlung effektiv zu unterstützen, fordert der DGB-Bundeskongress

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

2. CEDAW-Abkommen sichtbarer machen und CEDAW-Empfehlungen umsetzen!

Die Bundesregierung kommt ihrer Verpflichtung zur Verbreitung von CEDAW und seiner Referenztexte auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene nicht ausreichend nach. Die Veröffentlichungen auf den Webseiten des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Instituts für Menschenrechte sind nicht ausreichend, nicht barrierefrei und werden nur bei gezielter Suche gefunden. Der Bundestag ist erst mit dem Staatenbericht befasst, wenn dieser bereits fertig ist und den UN vorliegt. NRO-Konsultationen im Vorfeld der Berichterstattung zur Umsetzung des Übereinkommens und der Allgemeinen Empfehlungen des Ausschusses werden nicht durchgeführt. In der deutschen Rechtsprechung gibt es nur wenige Urteile, die sich auf das Übereinkommen beziehen. In der Wissenschaft spielt CEDAW lediglich in Spezialgebieten wie dem Europa- oder Völkerrecht oder in Gender-Studien eine Rolle.

Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf, den Follow-Up-Prozess zu den abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Ausschusses aktiv zu begleiten.

Der DGB-Bundeskongress fordert den Gesetzgeber auf,

- das CEDAW-Abkommen
 - sichtbar zu machen und die abschließenden Bemerkungen in Deutschland so zu veröffentlichen, dass sie für die

Zivilgesellschaft wahrnehmbar sind;

- sein Fakultativprotokoll sowie weitere relevante Texte in Deutsch und anderen in Deutschland gesprochenen Sprachen barrierefrei auf einer zentralen Internetseite zu veröffentlichen und im Druck zur Verfügung zu stellen;
- den Staatenbericht im Entwurf ergebnisoffen im Bundestag zu debattieren, NRO-Konsultationen durchzuführen und zwischen den Staatenberichten einen Umsetzungsprozess mit den Bundesländern zu steuern;
- die CEDAW-Umsetzung in allen Gesetzgebungsverfahren nachvollziehbar zu prüfen;
- die deutschen Rechtsnormen mit dem CEDAW-Übereinkommen in Einklang zu bringen, Fortbildung für Richterinnen und Richter dazu auszuweiten und CEDAW als Lehrstoff in allen juristischen Ausbildungszweigen zu verankern;
- einen transparenten Follow-up-Prozess zu den Abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Ausschusses unter Beteiligung der Zivilgesellschaft zu organisieren und darin Rechenschaft abzulegen über die Umsetzung der Empfehlungen.

3. Pekinger Erklärung und Aktionsplattform umsetzen!

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

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

Der DGB-Bundeskongress fordert den Bundesgesetzgeber auf,

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

4. UN-Frauenrechtskommission aktiv begleiten und Abschlussempfehlung umsetzen!

Die wirtschaftliche Stärkung und Unabhängigkeit von Frauen sowie die Chance auf eigenständige Existenzsicherung, der Abbau von Hindernissen, die Frauen immer noch an einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt hindern, sind Inhalte, an denen die UN-Frauenrechtskommission kontinuierlich arbeitet. Um weltweit die Umsetzung und

Weiterentwicklung der Frauenrechte und Gleichstellung im Kontext „Arbeitswelt“ effektiv voranzubringen, bedarf es der aktiven Mitgestaltung von Gewerkschaften – auch um bei den nationalen Regierungen dafür zu werben, in die Arbeits- und Entscheidungsprozesse der UN-Frauenrechtskommission einen breiten, transparenten, zivilgesellschaftlichen Mitwirkungsprozess für NGO´s einzubeziehen.

Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf,

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

Der DGB-Bundeskongress fordert

- die Bundesregierung auf, die Abschlussempfehlung der UN-Frauenrechtskommission bei der Umsetzung nationaler Gesetzgebung zu berücksichtigen,
- die Bundesregierung auf, sich weltweit gegenüber anderen Staaten und den jeweiligen Institutionen dafür einzusetzen, konkrete Gesetze, Maßnahmen und Reformen der Abschlussempfehlung der UN-Frauenrechtskommission zu berücksichtigen und in nationales Recht umzusetzen,
- den DGB, seine Gliederungen und seine Mitgliedsgewerkschaften auf, sich bei Organisationen der Zivilgesellschaft, vor allem den Arbeitgeberorganisationen und Unternehmen, für die Umsetzung der Abschlussempfehlungen der UN-Frauenrechtskommission einzusetzen.

5. Investing in the Care Economy:

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

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

Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf,

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

A011: Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt sicherstellen

Laufende Nummer: 019

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Beschluss:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt sicherstellen

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

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

Der DGB-Bundeskongress fordert den Bundesgesetzgeber auf,

- sicherzustellen, dass gleichstellungspolitische Grundsätze - wie in den Curricula vorgesehen - in den Sprach- und Integrationskursen aktiv bearbeitet werden. Vor allem der verfassungsrechtliche Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist herauszustellen. Dabei sind auch die Vielfalt möglicher Lebensmodelle aufzuzeigen sowie die damit verbundenen Chancen, die Deutschland als Einwanderungsland den Frauen bieten kann. Die Sprach- und Integrationskurse müssen auch zur Verbreitung frauenspezifischer Informationen (beispielsweise über das Hilfeteléfono „Gewalt gegen Frauen“) genutzt werden.
- auf eine ausgewogene Beteiligung der Geschlechter in den Sprach- und Integrationskursen zu achten und bei Bedarf reine Frauenkurse mit Kinderbetreuung anzubieten.
- den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Frauen in Flüchtlingsunterkünften zu gewährleisten sowie den Zugang zu Bildungsangeboten und psychologischer Unterstützung zu verbessern.
- sicherzustellen, dass Sprach- und Integrationskurse sowie Möglichkeiten zur Bildung, Ausbildung und Arbeit nicht durch fehlende Angebote der Kinderbetreuung erschwert oder verhindert werden und der Ausbau entsprechender Kinderbetreuung weiter vorangetrieben wird.
- bei bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Programmen auch die andere Lebenswirklichkeit der Frauen zu berücksichtigen und geflüchtete Frauen mit Familienpflichten gleichermaßen in alle Integrationsmaßnahmen einzubinden und ggf. sämtliche Programme auch in Teilzeit anzubieten.
- geflüchtete Frauen gleichermaßen vor prekären Arbeitsverhältnissen und Lohndumping zu schützen und die Vermittlung in eine der Qualifikation angemessene Beschäftigung anzustreben.
- alle Programme für Geflüchtete gendergerecht zu gestalten und regelmäßig zu überprüfen, ob für Frauen gemäß ihrem Anteil an den Geflüchteten Mittel zur Verfügung gestellt werden.

- Genderkompetenz und interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten in den Sprach- und Integrationskursen sicherzustellen und für deren gerechte Entlohnung auf sicheren Arbeitsplätzen zu sorgen.

Die Arbeitgeber und die Interessenvertretungen sind gefordert,

- bei betrieblichen Maßnahmen zur Integration von Geflüchteten auf die gleichberechtigte Partizipation von Frauen zu achten.
- innerbetriebliche Beschwerdestellen, wo nicht vorhanden, einzurichten und für mögliche Diskriminierungen gegenüber geflüchteten Frauen zu sensibilisieren.

B005: Geschlechtergerechte Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung

Laufende Nummer: 014

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Beschluss:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Geschlechtergerechte Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

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

Um eine Berufsorientierung entlang der individuellen Interessen und Potenziale frei von Geschlechterstereotypen sicherzustellen und Benachteiligungen im Ausbildungssystem abzubauen, fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund die Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene auf,

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

Mit dem Ziel, jungen Menschen frei von Rollenklischees die Entfaltung ihrer individuellen Kompetenzen und Neigungen in der Ausbildung und im Beruf zu ermöglichen, fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund Arbeitgeber auf,

- Möglichkeiten zu schaffen, damit sich junge Menschen in einem breiten Spektrum von Tätigkeiten erproben können, wie z. B. Schulpraktika und Zukunftstage (Girls' Day und Boys' Day).
- betriebliche Angebote zur Berufsorientierung geschlechtersensibel zu planen und umzusetzen.
- eine offene Haltung gegenüber der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen und Männern einzunehmen, die in erster Linie potenzialorientiert ist.

- eine Beteiligung der Betriebs- und Personalräte bei der gendersensiblen Suche und der Einstellung von Nachwuchskräften zu gewährleisten und aktiv einzufordern.
- die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven sowie den Zugang zu beruflicher Fortbildung, Hochschulen und Universitäten im Anschluss an die Ausbildung insbesondere in den frauendominierten Berufen in Gesundheit, Erziehung und Sozialer Arbeit zu verbessern.

Mit dem Ziel, Geschlechterungleichheiten über den Erwerbsverlauf abzubauen und allen Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht die berufliche Entwicklung durch Weiterbildung zu gewährleisten, fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund vom Bundesgesetzgeber,

- Weiterbildungsangebote so zu gestalten, dass alle Beschäftigten unabhängig von Arbeitsvolumen, Familienpflichten usw. diese wahrnehmen können.
- Weiterbildungsangebote mit Berufsabschluss für Berufe mit schulischer Ausbildung zu verbessern. Außerdem muss die Finanzierung auch des letzten Umschulungsdrittels einer schulischen Ausbildung sichergestellt werden.
- dass das Nachholen eines Berufsabschlusses in Sozial- und Erziehungsberufen neben den bewährten Umschulungen auch in Teilschritten ermöglicht werden soll.

B006: Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik

Laufende Nummer: 008

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Beschluss:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

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

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

Erwerbsarbeitszeiten beeinflussen die Möglichkeiten der eigenständigen Existenzsicherung – der Gender Pay Gap

Erwerbsarbeitszeiten und das damit erzielte Einkommen entscheiden über die Möglichkeiten der eigenständigen Existenzsicherung. Teilzeitbeschäftigte und geringfügig beschäftigte Frauen erreichen sie häufig nicht. Viele Frauen finden nach der Geburt eines Kindes keinen Weg zurück in eine gleichberechtigte Stellung im Erwerbsleben. Für die meisten von ihnen sind Trennungen, Scheidungen, Arbeitsplatzverlust, Erwerbsunfähigkeit oder Tod des Partners mit hohen wirtschaftlichen und sozialen Risiken behaftet.

Umgekehrt beeinflussen Erwerbsarbeitszeiten die Möglichkeiten, Beruf, Familie und alle anderen Lebensbereiche in Einklang zu bringen. Im Unterschied zur finanziellen Verantwortungsübernahme für sich und andere durch bezahlte Erwerbsarbeit ist die soziale Verantwortungsübernahme in Form von Sorge- und Hausarbeit unbezahlt. Gleichwohl ist sie die Voraussetzung für Erwerbsarbeit, für die Reproduktion der Arbeitskraft und die Erwirtschaftung von Gewinnen. Sie ist gesellschaftlich notwendige Arbeit.

In Deutschland sind Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft so organisiert, dass die eigenständige Existenzsicherung auf einem Vollzeiterwerbsverhältnis beruht. Die gegebenen strukturellen Rahmenbedingungen verhindern, dass Männer und Frauen gleichermaßen in die Lage versetzt werden, Erwerbs- und Reproduktionsarbeit nach ihren Vorstellungen zu gestalten. Diese Arbeitszeitunterschiede tragen zum andauernden Lohngefälle zwischen Männern und Frauen bei. Um mithin eine humane und geschlechtergerechte Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit zu erreichen, ist die Diskussion über die Einführung einer kurzen Vollzeit für alle mit Lohn- und Personalausgleich unverzichtbar.

Zeitverwendung für bezahlte und unbezahlte Arbeit – der Gender Care Gap

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

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

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

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

Konsequenzen struktureller Benachteiligungen und der ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit – der Gender Pension Gap

Für Frauen sind die ökonomischen und sozialen Folgen der geschlechtlichen Arbeitszeitverteilung – Einkommensverluste, eingeschränkte berufliche Perspektiven, unzureichende soziale Absicherung von Lebensrisiken und im Alter – schwerwiegend: Sie verhindern deren selbstbestimmte Erwerbs- und Lebensgestaltung. Frauen haben einen um 53 Prozent geringeren eigenen Rentenanspruch als Männer.

Gesellschaftspolitisch manifestieren sich die Konsequenzen der Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern in der ungleichen Verteilung von Einkommen und Vermögen, beruflicher Positionen sowie politischer und ökonomischer Macht.

Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Bei der Erwerbsarbeitszeit klaffen Wunsch und Wirklichkeit weit auseinander. Die Hälfte der Beschäftigten ist mit ihrer aktuellen Wochenarbeitszeit nicht zufrieden. Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen wollen eher kürzere, teilzeitbeschäftigte Frauen eher längere Arbeitszeiten. Dabei handelt es sich nicht um ein Randphänomen: 55 Prozent der Vollzeitbeschäftigten würden ihre Arbeitszeit gerne reduzieren und über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten (35 Prozent) würde gerne länger arbeiten.

Im Schnitt würden regulär teilzeitbeschäftigte Frauen ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit gerne um vier Stunden erhöhen; geringfügig beschäftigte Frauen um neun Stunden. Könnten diese Arbeitszeitwünsche realisiert werden, läge die gewünschte Arbeitszeit aller regulär teilzeitbeschäftigten Frauen bei 27 Stunden. Bisherige Minijobberinnen würden mit 21 Wochenstunden im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung arbeiten.

Das Geschlecht als Kategorie ungleicher Verwirklichungschancen

Ursachen und Gründe ungleicher Verwirklichungschancen für Männer und Frauen in Deutschland sind neben tradierten Rollenbildern und Rollenstereotypen vor allem institutionelle, rechtliche, gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen, die in bestimmten Lebenssituationen zu Sollbruchstellen im Lebensverlauf vieler Frauen beitragen. Vorstellungen über vermeintlich typische Eigenschaften und Aufgaben von Frauen lassen sich nur auflösen, wenn auch entsprechende Vorstellungen über Männer aufgegeben werden. Geschlechterstereotypen hindern auch Männer daran, ihr Leben nach eigenen Wünschen zu gestalten.

Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass

- bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Reproduktionsarbeit gerecht zwischen den Geschlechtern verteilt wird,
- die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die individuellen Risiken, die mit Phasen der Haus- und Sorgearbeit (Erwerbsunterbrechung/-reduzierung) im Lebensverlauf einhergehen, gestärkt wird und
- Produktivitätssteigerungen und Rationalisierungsgewinne durch technischen Fortschritt in Form kürzerer Arbeitszeiten an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weitergegeben werden.

Wir bekräftigen unsere Forderung an den Bundesgesetzgeber,

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

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

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

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

DGB und Gewerkschaften müssen auch künftig allen Versuchen, die Rahmenregelungen des Arbeitszeitgesetzes aufzuweichen, entschieden entgegenzutreten. Vielmehr müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit im Lebensverlauf ohne Nachteile anzupassen.

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

- die gewerkschaftliche Debatte über das Volumen und die Gestaltung von Arbeitszeiten konsequent um die Geschlechterperspektive zu ergänzen;
- eine gemeinsame Offensive zu Arbeitszeit und Arbeitsverdichtung zu starten, in deren Rahmen unter Berücksichtigung der betrieblichen Ebene auch für einen gesetzlichen Anspruch auf Rückkehr aus Teilzeit in Vollzeit, auf Erleichterung der Durchsetzung der Aufstockung der Arbeitszeit und auf befristete Teilzeit geworben und der Druck auf die politischen Entscheidungsträger/innen erhöht wird;

- Informationsmaterialien zur Verfügung zu stellen, mit denen auch auf betrieblicher Ebene für den Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit geworben werden kann;
- der gewerkschaftlichen Debatte über Arbeitszeiten einen ganzheitlichen Arbeitsbegriff zugrunde zu legen, der neben der Erwerbsarbeit auch die gesellschaftlich notwendige Haus- und Sorgearbeit berücksichtigt;
- ihre arbeitszeitpolitische Gestaltungsmacht auf tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene auszubauen und ihre Rolle als Wegweiser für die arbeitszeitrechtliche Rahmengesetzgebung zu stärken;
- Konzepte für lebensverlaufsorientierte Arbeitszeiten zu entwickeln und das Thema „kürzere Arbeitszeiten“ auf die politische Agenda zu setzen sowie lebensverlaufsorientierte Personalpolitik auf betrieblicher Ebene zu stärken und zu unterstützen;
- sich auf tarifvertraglicher Ebene für Arbeitszeitmodelle stark zu machen, die sich im Rahmen vollzeitnaher Teilzeit bewegen sowie für Arbeits(zeit)arrangements, die strukturelle Benachteiligungen von Frauen oder Männern mit Familienaufgaben (einschließlich der Pflege von Angehörigen) nicht verstärken, sondern verhindern. Dazu zählen Arbeitsarrangements, die den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Erwerbsunterbrechung im Sinne gemeinsamer partnerschaftlicher Verantwortungsübernahme für das Familieneinkommen und die familialen Aufgaben erleichtern sowie Job-Sharing-Modelle, auch mit unterschiedlichen Arbeitszeitanteilen;
- bei der tarifvertraglichen und betrieblichen Gestaltung der Erwerbsarbeitszeiten die unterschiedlichen Auswirkungen bestimmter Regelungen auf Männer und Frauen (z. B. zu Arbeits- und Ruhezeiten, Pausenzeiten und Urlaubsdauer, Eltern-/Pflegezeiten, Sabbaticals, Rückkehransprüchen) zu beachten und das Verhältnis von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit sowie den Ausgleich zwischen Männern und Frauen zu berücksichtigen.

B009: Soziale, personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungsberufe aufwerten – den Wert der Arbeit für Menschen anerkennen!

Laufende Nummer: 011

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Beschluss:	angenommen
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Soziale, personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungsberufe aufwerten – den Wert der Arbeit für Menschen anerkennen!

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Trotz des demografischen Wandels, der steigenden Frauenerwerbstätigkeit und der verstärkten Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften sind Beschäftigte in sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Einkommen ausgesetzt. Insbesondere ihr niedriger Lohn ist Ausdruck mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung ihrer Tätigkeiten. Die gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung ist längst überfällig!

Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist die Aufwertung von sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungsberufen aus zwei Gründen von großer Bedeutung: Zum einen ist ein qualitativ hochwertiges Angebot an professioneller Kinderbetreuung und Pflege sowie die Unterstützung im Haushalt Voraussetzung für die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit Fürsorgeverantwortung; sie werden von Erziehungs- und Pflegeleistungen sowie von Hausarbeit entlastet, Zeitressourcen für Erwerbsarbeit entstehen. Zum anderen beträgt der Anteil der Frauen in sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen über 80 Prozent. Die finanzielle Aufwertung ist also ein wichtiger Schritt hin zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, zur Überwindung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern und zur eigenständigen Existenzsicherung von Frauen im Erwerbsleben und im Alter.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert,

- eine gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung sozialer, personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungen.
- den Wert professioneller sozialer, personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungen anzuerkennen.
- den Wert privater, unentgeltlich geleisteter Sorgearbeit stärker anzuerkennen.

Um die Arbeitsbedingungen und damit die Attraktivität von sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen zu verbessern, fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund die Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene auf,

- die (vollzeitschulische) Ausbildung zu reformieren mit dem Ziel, die Ausbildung kostenfrei zu gestalten, Ausbildungsvergütungen (einschließlich sozialer Absicherung in der Arbeitslosenversicherung) einzuführen, unter bestimmten Voraussetzungen Möglichkeiten zur Verkürzung der Ausbildung zu schaffen und Teilzeitausbildung anzubieten. Hierbei muss die Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz über Fachschulen als Standard erhalten bleiben.

- Weiterbildung in diesen Berufen so zu gestalten, dass ein transparentes und modulares System Aufstiege ermöglicht. Eine finanzielle Förderung der Weiterbildung muss gewährleistet werden.
- einen größeren Anteil des Bruttoinlandsprodukts in soziale und personenbezogene Dienstleistungen zu investieren.
- vollzeit(-nahe) Arbeitsplätze anzubieten, die ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen.
- eine angemessene Personalbemessung zu gewährleisten, um die Gesundheit der Beschäftigten sowie die Qualität der Arbeit sicherzustellen.

Um Gute Arbeit in sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungsberufen zu verwirklichen, fordert der DGB-Bundeskongress den DGB-Bundesvorstand und die DGB-Mitgliedsgewerkschaften auf,

- die gesellschaftliche Debatte zur Aufwertung mit gewerkschaftlichen Mitteln voranzutreiben.
- Schnittstellen zu anderen Themen und Arbeitsfeldern zu nutzen (z. B. Tarifrunden, Stellenwert öffentlicher Dienstleistungen, Arbeit 4.0, Arbeitszeit), um die Aufwertung sozialer, personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungsberufe durchzusetzen.
- auf den Abbau psychosozialer Belastungen hinzuwirken und sie als Bewertungskriterium in Tarifverträgen zu berücksichtigen.

B012: Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten

Laufende Nummer: 007

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Beschluss:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Unter den Stichworten „Industrie 4.0“ und „Digitalisierung“ wird der aktuelle technologische Fortschritt diskutiert. Das lenkt den Blick oft auf technische, männerdominierte Branchen, Berufe und Tätigkeiten. Kaum diskutiert werden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung, z. B. auf Beschäftigte in frauendominierten Berufen. Dabei ist der digitale Wandel längst kein Branchenphänomen mehr. Heute sind nahezu alle Berufe von Digitalisierungsprozessen betroffen, ein Großteil der erwerbstätigen Frauen arbeitet mit digitalen Technologien. Die Aufgabenteilung von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern sowie die Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen, Berufe und Tätigkeiten führen aber dazu, dass sich der digitale Wandel unterschiedlich auf weibliche und männliche Beschäftigte auswirkt.

Damit Frauen die Chancen der Digitalisierung nutzen können, wollen wir die digitale Zukunft geschlechtergerecht gestalten: **Gute Arbeit 4.0 für alle!** Wird der digitale Wandel im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beeinflusst, eröffnet er Chancen für die gerechte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, klassische Rollenbilder können aufgebrochen und Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern beseitigt werden: **Gute Arbeit 4.0 geht nur mit Gleichberechtigung 4.0!**

I. GESCHLECHTERGERECHTE BILDUNG IN DER DIGITALEN WELT

Digitalkompetenz geschlechtergerecht vermitteln

Digitalkompetenz wird in der zukünftigen Arbeitswelt entscheidend sein. Sie muss geschlechtergerecht vermittelt werden. Deshalb fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund von den Gesetzgebern auf Bundes- und Landesebene:

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

MINT-Interesse von Frauen fördern

Berufe in der IT-Industrie und dem Ingenieurwesen gewinnen durch den digitalen Wandel an Bedeutung. Frauen können diese Chancen nutzen und ihre Entwicklungs- und Karriereöglichkeiten verbessern. Doch trotz eines langsam steigenden Frauenanteils in den MINT-Fächern entscheiden sich Frauen deutlich seltener für ein Studium im Bereich Maschinenbau,

Elektrotechnik, Wirtschaftsinformatik oder Wirtschaftsingenieurwesen. Auch in nicht-akademischen MINT-Berufen sind Frauen unterrepräsentiert. Entscheiden sich junge Frauen für einen MINT-Beruf, sind die Arbeitsbedingungen und die Unternehmenskultur entscheidend für den erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von den Gesetzgebern auf Landesebene,

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber und von bildungspolitischen Akteurinnen und Akteuren auf Bundesebene,

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von betrieblichen Interessenvertretungen,

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

Berufsbilder weiterentwickeln, neue Berufe ergreifen

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die berufsbildungspolitischen Akteurinnen und Akteure auf,

- den künftigen Bedarf an Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erheben.
- Zusatzqualifikationen für Digitalisierung und Vernetzung zu definieren.
- lebenslanges Lernen als Prinzip bereits in die Ausbildung zu integrieren.
- die Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder entsprechend anzupassen.

Weiterbildung stärken – für alle Beschäftigten!

Durch die Digitalisierung verändern sich Arbeitsplätze, Tätigkeitsprofile und damit auch Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten. Um De-Qualifizierung und drohendem Arbeitsplatzverlust entgegenzuwirken, müssen die beruflichen Handlungskompetenzen der Beschäftigten durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden. Die

mangelnde Vereinbarkeit von Weiterbildung mit Familienpflichten sowie der Verzicht auf die Ansprache von Teilzeitbeschäftigten führen zu einer Benachteiligung von Frauen (insbesondere Alleinerziehenden) bei Qualifizierungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,

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

II. ARBEITSMARKT GESCHLECHTERGERECHT GESTALTEN

Beschäftigungsperspektiven sichern

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von den verantwortlichen politischen und betrieblichen Akteurinnen und Akteuren,

- Beschäftigungsprognosen differenziert nach frauen- und männerdominierten Branchen und Berufen zu erstellen.
- unter Einbindung der Sozialpartner Maßnahmenpläne zur Umqualifizierung zu erarbeiten.
- berufliche Perspektiven in männer- und frauendominierten Berufen geschlechtergerecht zu stärken.

Personenbezogene Berufe aufwerten

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,

- die Aufwertung sozialer Berufe voranzutreiben und einer Abwärtsspirale in der Lohnentwicklung entgegenzuwirken.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,

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

Produktivitätssteigerung nutzen

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert,

- eine gesellschaftliche Debatte zum Verhältnis von Produktivitätssteigerungen und Arbeitsverdichtung und deren gesellschaftlichen Folgen zu verbinden mit der Frage einer fairen Verteilung von Arbeit und den erwirtschafteten Gewinnen. Dabei muss die Arbeitszeitverkürzung bei Lohn- und Personalausgleich als Option zur Vermeidung von Beschäftigungsabbau in die Digitalisierungsdebatte eingebracht werden.

Frauen in Führung – Rahmenbedingungen verbessern

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,

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

III. GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN 4.0

Mobiles Arbeiten und Home Office gestalten

Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden sich die Arbeitsbedingungen durch mobiles Arbeiten stark verändern. Damit verbindet sich einerseits die Chance, private Bedarfe mit der Arbeit besser in Einklang zu bringen. Andererseits kann es zu einer Entgrenzung von Beruf und Privatleben kommen, u. a. getrieben durch die Flexibilisierungsinteressen der Unternehmen. Es gilt zu berücksichtigen, dass Frauen Home Office oder mobiles Arbeiten häufiger nutzen als Männer, was die Teilhabe von Frauen im betrieblichen Kontext negativ beeinflussen kann: Beschäftigte sind seltener präsent, erhalten weniger Anerkennung für ihre Arbeitsergebnisse, haben seltener die Möglichkeit zu kooperieren und übernehmen nicht so oft Funktionen in der betrieblichen Interessenvertretung. Das trifft in besonderem Maße auf Frauen zu, denn sie nutzen häufiger Home Office und sind damit den negativen Folgen stärker ausgesetzt.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,

- die Präsenzkultur in Unternehmen aufzubrechen, damit mobiles Arbeiten nicht zum Hemmnis der beruflichen

Entwicklung wird.

- alternative Möglichkeiten, wie vereinbarkeitsfreundliche Schichtpläne, Zeitkonten, Gleitzeit usw. für Beschäftigte, die nicht oder kaum mobiles Arbeiten und Home Office nutzen können.
- Gefährdungsbeurteilungen zu Mobilem Arbeiten und Home Office durchzuführen.

Mitbestimmung ausbauen

Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsansprüche von Beschäftigten verändern sich mit dem rasanten digitalen Wandel und werden zunehmend als zentraler Schalthebel für gute Arbeit und ein gutes Leben betrachtet. Die Digitalisierung wird von den Beschäftigten umso positiver bewertet, je größer ihr Einfluss auf den Einsatz digitaler Technologien ist. Wenn durch die Digitalisierung neue Handlungsfelder für Interessenvertretungen entstehen, müssen sie mit entsprechenden Mitbestimmungsrechten ausgestattet werden. Bei unternehmensinternen Personalauswahlprozessen wird z. B. zunehmend auf die Verwendung von Algorithmen zurückgegriffen. Unter dem Stichwort „Talent Management“ werden Entscheidungen durch standardisierte Algorithmen getroffen, die häufig intransparent sind und (geschlechter-)diskriminierend wirken können. Betriebliche Interessenvertretungen sind in diesen Auswahlprozess nicht eingebunden und können damit keine Maßnahmen zur Diskriminierungsvorbeugung einleiten.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,

- eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte, um die Digitalisierung zu gestalten, insbesondere die Mitbestimmungsrechte bei Änderungen im Arbeitsablauf auszuweiten und deutlich niedrigschwelliger anwendbar zu gestalten.
- eine erzwingbare Mitbestimmung bei der Personalplanung, insbesondere bei der Verwendung von Algorithmen. Sie müssen diskriminierungsfrei und gendersensibel gestaltet sein, damit Bewerberinnen bei automatisierten Auswahlverfahren keine Nachteile erfahren.
- Initiativrechte und eine Erweiterung der Mitbestimmung bei Weiterbildung.

IV. GESCHLECHTERPERSPEKTIVE IN DER FORSCHUNG

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert, die Geschlechterperspektive in folgenden Bereichen konsequent zu berücksichtigen:

- bei der Besetzung von Gremien und in der Erarbeitung von Regierungsprogrammen,
- in der Arbeitsmarktforschung und
- bei der Förderung und Vergabe von Forschungsprojekten, Professuren und Lehrstühlen. Dazu müssen klare geschlechterpolitische Anforderungen formuliert werden.

B020: Gute Arbeit für alle

Laufende Nummer: 013

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Beschluss:	angenommen
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Gute Arbeit für alle

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

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

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert den Gesetzgeber auf,

gesetzliche Mindeststandards für Gute Arbeit so zu setzen, dass sie unabhängig von der Betriebsgröße gelten, und auf Schwellenwerte zu verzichten.

Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand und die DGB-Mitgliedsgewerkschaften auf,

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

B022: Menschenhandel und Arbeitsausbeutung von Frauen stoppen

Laufende Nummer: 018

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Beschluss:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Menschenhandel und Arbeitsausbeutung von Frauen stoppen

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Der DGB-Bundeskongress fordert die Bundesregierung und die Landesregierungen auf, finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um

- allen von Menschenhandel Betroffenen Zugang zu Schutz- und Unterstützungsangeboten zu ermöglichen,
- Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel besser auszustatten und speziell für Frauen passende Beratungs- und Unterstützungsangebote zu konzipieren,
- zuständige Behörden wie z. B. Polizei und Zoll in die Lage zu versetzen, den Menschenhandel, der gekennzeichnet ist von Strukturen organisierter Kriminalität, zu ermitteln und wirksam zu bekämpfen,
- relevante Akteur/innen wie Behörden und Berater/innen zu sensibilisieren. Zuständige Behörden sollten einen geschlechtersensiblen Blick auf schwer zugängliche Branchen haben, speziell für das Thema Frauen als Opfer von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und schweren Arbeitsausbeutung, und für die Wirkung von Geschlechterbildern sensibilisiert sein.
- empirische Studien durchzuführen, die das Maß an Betroffenheit erfassen und Betroffenengruppen, v. a. Frauen, sichtbarer machen.

Der DGB-Bundeskongress fordert gewerkschaftliche und staatliche Beratungsstellen und Unterstützungsstrukturen auf,

- sich über erfolgreiche Zugangsstrategien und best-practice-Beispiele zum Erreichen von Betroffenen in schwer zugänglichen Branchen auszutauschen,
- sich stärker zu vernetzen, z. B. mit Migrantinnenselbstorganisationen,
- Frauen als Betroffene von Formen schwerer Arbeitsausbeutung stärker in der Öffentlichkeit zu thematisieren, um das Bewusstsein für diese Problematik zu stärken.

B026: Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Laufende Nummer: 017

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Beschluss:	angenommen
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Das AGG zeigt elf Jahre nach Inkrafttreten Reformbedarf. Wir fordern eine Novellierung durch den Gesetzgeber, damit die Rechtsdurchsetzung zum Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt wirksam werden kann.

Der DGB fordert

- eine Verlängerung der Fristen im AGG
- ein Verbandsklagerecht als Klagerecht für Antidiskriminierungsverbände und Gewerkschaften
- die Ausdehnung des Geltungsbereiches auf Kirchen und konfessionelle Einrichtungen.

B027: Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Entgelttransparenz und Geschlechterquote

Laufende Nummer: 012

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Beschluss:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Entgelttransparenz und Geschlechterquote

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Noch immer besteht in Deutschland eine Entgeltlücke von durchschnittlich 21 Prozent zwischen Männern und Frauen. Das Entgelttransparenzgesetz bietet keinen ausreichenden gesetzlichen Rahmen, die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern auf betrieblicher Ebene offenzulegen und zu beseitigen. Es wirkt lediglich als Einstieg in Richtung betrieblicher Lohntransparenz zwischen den Geschlechtern und bedarf weitreichender Änderung. Auch weiterhin sind Frauen in Führungsfunktionen der deutschen Wirtschaft deutlich unterrepräsentiert; selbst in den Unternehmen, deren Aufsichtsräte mittlerweile einer Geschlechterquotierung unterliegen, lag der Frauenanteil bei den Vorständen in 2016 bei lediglich 7,1 Prozent. Die gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote von 30 Prozent für die Aufsichtsräte der börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen (rund 105) hingegen ist erfolgreich. Rund die Hälfte dieser Unternehmen erfüllt oder übererfüllt bereits die Quotenvorgabe. Bei den unverbindlichen Zielvorgaben für börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen zeigt sich hingegen erneut, dass der Weg der Freiwilligkeit nicht zum Erfolg führt.

Entgelttransparenz

Der DGB-Bundeskongress ruft die Bundesregierung auf, das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern zu einem wirkungsvollen Lohngerechtigkeitsgesetz weiterzuentwickeln und fordert insbesondere:

- Unternehmen müssen verpflichtet werden, regelmäßig (mindestens alle drei Jahre) betriebliche Prüfverfahren durchzuführen, deren Ergebnisse als Entgeltberichte betriebsintern zu veröffentlichen sind.
- Nur tarifgebundenen Unternehmen mit Betriebsrat darf die Anwendung der Prüfverfahren erleichtert werden, z. B. durch die Gewährung längerer Zeitabstände zwischen der Erstellung der betrieblichen Prüfverfahren.
- Die Interessenvertretungen müssen in die betrieblichen Prüfverfahren und die Erstellung der betrieblichen Entgeltberichte von Beginn an und voll umfassend eingebunden sein. Hierfür sind ihnen die erforderlichen Unterlagen, insbesondere die Lohn- und Gehaltslisten rechtzeitig und umfassend schriftlich zur Verfügung zu stellen.
- Ausschließlich vom Gesetzgeber zertifizierte Prüfinstrumente, die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufdecken, dürfen für die Durchführung eines gesetzlich vorgeschriebenen betrieblichen Prüfverfahrens zugelassen werden.
- Festzuschreiben sind darüber hinaus Verfahren, nach denen bei – durch zertifizierte Prüfverfahren oder geltend gemachte Auskunftsansprüche – festgestellter Entgeltdiskriminierung auf betrieblicher Ebene deren Beseitigung durchgesetzt wird.
- Ein Verbandsklagerecht muss eingeführt werden.

- Der individuelle Auskunftsanspruch ist auf alle Beschäftigten ohne Beschränkung der Betriebsgröße auszuweiten. Dazu muss auch die Anzahl der Personen der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts abgesenkt werden.
- Die qualitative Ausgestaltung des Auskunftsanspruches ist zu verbessern, indem Beschäftigte auch Auskunft über das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt sowie andere Entgeltbestandteile erhalten. Außerdem sollte nach allen Entgeltbestandteilen gefragt werden können und ein Vergleich über die eigene Entgeltgruppe hinaus möglich sein.
- Kommt ein Unternehmen seinen Verpflichtungen zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren nicht oder in nicht ausreichender Form nach, müssen wirksame Sanktionen greifen.
- Alle Regelungen zu den Prüfverfahren und zum individuellen Auskunftsanspruch sind analog auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und die Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Kommunen zu übertragen.
- Die Berichtspflichten zu Entgeltgleichheit und Frauenförderung sind auf alle Unternehmen auszuweiten und sollten darüber hinaus konkrete Angaben zu den Wochenarbeitszeiten und den Durchschnittsverdiensten inklusive aller Entgeltbestandteile von Frauen und Männern enthalten.

Geschlechterquote

Der DGB-Bundeskongress erwartet von der Bundesregierung eine Weiterentwicklung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst und fordert den Bundesgesetzgeber auf,

- die Geschlechterquote von 30 Prozent auf alle Unternehmen auszuweiten, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, und die Vorstände bzw. Geschäftsführungen dieser Unternehmen in die Regelung miteinzubeziehen.
- für Unternehmen, die weder börsennotiert noch mitbestimmt sind, Zielgrößen für die Aufsichtsräte, Vorstände und die beiden darunter liegenden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes vorzuschreiben, die im Unternehmen zu vereinbaren sind.
- festzulegen, dass alle Zielgrößenvereinbarungen oberhalb des Status quo zu liegen haben.
- eine angemessene Repräsentanz von weiblichen Führungskräften auf allen Hierarchieebenen der Unternehmen sicherzustellen, wobei den einzelnen Branchen größtmöglicher Gestaltungsspielraum gegeben werden soll und die Orientierungsgröße auch der Frauenanteil an der Belegschaft sein kann.
- sicherzustellen, dass für alle Regelungen für die Privatwirtschaft vergleichbare oder darüber hinausgehende Regelungen für den öffentlichen Dienst existieren bzw. zeitgleich geschaffen werden.

B035: Pflege solidarisch, paritätisch und geschlechtergerecht gestalten

Laufende Nummer: 015

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Beschluss:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Pflege solidarisch, paritätisch und geschlechtergerecht gestalten

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Der DGB fordert den Gesetzgeber auf,

- die heute teilfinanzierte Pflegeversicherung soll zu einer Pflegevollversicherung weiterentwickelt werden. Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf, hierfür unverzüglich eine Roadmap zu erstellen, die die Eckpunkte auf der Leistungs- wie der Finanzierungsseite konkretisiert.
- eine finanzielle Leistung einzuführen, die pflegende Angehörige bei reduzierter Arbeitszeit finanziell unterstützt und von zwei Angehörigen in Anspruch genommen werden kann.
- alle Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger aus Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz und die neue finanzielle Leistung aufeinander abzustimmen und in einem umfassenden Gesetz zusammenführen.
- Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen das Recht einzuräumen, flexible Arbeitszeitarrangements in Form flexibler Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle sowie eines flexiblen Arbeitsortes über den Zeitraum der Pfl egetätigkeit in Anspruch zu nehmen und anschließend zum ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren.
- schnellstmöglich ein bundesweites, gesetzlich verbindliches und am Bedarf pflegebedürftiger Menschen orientiertes Personalbemessungsverfahren einzuführen und für den Übergangszeitraum einen Personalschlüssel von einer Pflegekraft auf zwei Bewohnerinnen und Bewohner verpflichtend vorzugeben, wobei keine Pflegekraft in der Nacht alleine arbeiten darf.
- für den ambulanten Bereich einen adäquaten Personalschlüssel gesetzlich festzuschreiben.

Der DGB fordert Bund, Länder und Kommunen auf,

- eine Pflegeberatung aus einer Hand zu schaffen, die auf Wunsch auch in der häuslichen Umgebung der Pflegebedürftigen berät und außerdem qualifiziert ist, sämtliche Fragen rund um die Pflege zu beantworten und von der Antragstellung bis zur Bewilligung unterstützend zur Seite steht.
- alle Verwaltungsstrukturen mit dem Ziel zu überprüfen, ob sie effizienter und anwendungsfreundlicher werden können, damit Pflegenden möglichst viel Zeit für die Pflege, die Berufstätigkeit und die Regeneration verbleibt.
- städtebaulich einen ausreichenden Anteil an staatlich geförderten Wohnungen/Wohnanlagen für Seniorinnen und Senioren zu garantieren, damit Wohnen in der vertrauten Umgebung weiter möglich ist, und bei Genehmigungsverfahren privater Senior/inn/en-Wohnanlagen sicherzustellen, dass Wohneinheiten für unterschiedliche Einkommensgruppen bereitgehalten werden.
- für ein flächendeckendes, ausreichendes und attraktives Angebot an bedarfsgerechten Plätzen in der Tages- und

Kurzzeitpflege zu sorgen.

- das Thema „Pflege“ und die Belastung pflegender Angehöriger stärker zu thematisieren und vor allem auf kommunaler Ebene Ideen zu entwickeln, damit die Begleitung des letzten Lebensabschnitts nicht in ungewollter Isolation stattfindet.

C010: Gendergerechte Haushaltspolitik der Bundesregierung – Gender Budgeting

Laufende Nummer: 016

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Beschluss:	angenommen
Sachgebiet:	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

Gendergerechte Haushaltspolitik der Bundesregierung – Gender Budgeting

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Die Delegierten des 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses fordern, dass die unterschiedlichen Auswirkungen von Haushalts- und Finanzentscheidungen auf Frauen und Männer bei bundespolitischen Entscheidungen aller Ressorts und Politikbereiche grundsätzlich berücksichtigt werden.

Die Delegierten fordern die Bundesregierung auf, eine gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung vorzunehmen mit dem Ziel, die Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern (Art. 3 Abs. 2 GG) wirksam umzusetzen. Dafür ist ein institutionalisiertes Monitoring mit gleichstellungspolitischen Kriterien und Zielen einzuführen und auf der Grundlage von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting konsequent umzusetzen.

Damit wird § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO), wonach die Gleichstellung von Frauen und Männern bei allen politischen Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden soll, Rechnung getragen. Das Bundesfinanzministerium als federführendes Ministerium für die Haushaltspolitik trägt hierfür besondere Verantwortung.

D001: Aufhebung des § 219a StGB (Werbung für den Abbruch der Schwangerschaft)

Laufende Nummer: 022

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Beschluss:	angenommen
Sachgebiet:	D - Weitere Politikfelder

Aufhebung des § 219a StGB (Werbung für den Abbruch der Schwangerschaft)

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf, sich bei politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern auf allen Ebenen für die Aufhebung des § 219a StGB einzusetzen.

E001: Der Deutsche Gewerkschaftsbund muss der Feminisierung der Arbeitswelt gerecht werden!

Laufende Nummer: 021

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Beschluss:	Annahme in geänderter Fassung und Annahme als Material an den DGB-Bundesvorstand
Sachgebiet:	E - Organisationspolitik

Der Deutsche Gewerkschaftsbund muss der Feminisierung der Arbeitswelt gerecht werden!

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Annahme in geänderter Fassung:

Die Feminisierung ist einer der Megatrends in der Arbeitswelt: Die ganz überwiegend von Frauen erbrachten (personenbezogenen) Dienstleistungen erfahren in Zeiten des demografischen Wandels (und der Digitalisierung) einen enormen Bedeutungszuwachs. Die „stille Reserve“ am Arbeitsmarkt wird angesichts des drohenden Fachkräftemangels zum umworbene Arbeitskräftepotenzial. Der demografische Wandel wird auch in der zumeist noch männlich geprägten Mitgliederstruktur der Gewerkschaften wirksam.

Vor diesem Hintergrund ist die Gewinnung neuer Kolleginnen eine existenzielle Herausforderung. Die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Betrieben und Verwaltungen, in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik gehören zu den zentralen Zielen des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der in ihm vereinigten Gewerkschaften.

Trotz des ausdrücklichen Bekenntnisses zum Gender-Mainstreaming als zentralem Handlungsprinzip wird die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Vorhaben und Positionen noch immer fast ausschließlich von Frauen innerhalb der satzungsgemäß verankerten Frauenstrukturen betrieben. Doch Gleichstellungspolitik muss integraler Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit sein. Die dafür notwendigen Prozesse, die dies auf allen Ebenen des DGB vorantreiben, sind institutionell abzusichern.

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, Frauen- und Gleichstellungspolitik auf allen Organisationsebenen und in allen Fachpolitiken aktiv zu gestalten:

- **Gender-Mainstreaming ist in alle gewerkschaftlichen Vorhaben und (Entscheidungs-) Prozesse einzubeziehen.** Die systematische Integration der Geschlechterperspektive in die fachliche Arbeit wird sichergestellt: Da sich die Lebenswirklichkeiten und die Interessen von Frauen und Männern gravierend unterscheiden und institutionelle und gesetzliche Rahmenbedingungen sich für Frauen und Männer unterschiedlich auswirken, werden bei der Entwicklung von Positionen und Forderungen deren Auswirkungen auf Frauen und Männer analysiert. Daraus muss sich in der fachpolitischen Arbeit (geschlechter-)differenziertes Denken und Handeln ableiten. Die Organisationsspitze bekennt sich zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming als Prozess, in den alle Entscheidungsträger/innen durch Informationsveranstaltungen, verpflichtende Trainings und regelmäßigen Austausch (z. B. im Rahmen der Führungskräfte-Qualifizierung, der regelmäßigen DGB-Frühjahrs- bzw. Herbst-Tagungen) eingebunden werden. Es werden klare Verantwortlichkeiten für Durchführung und Koordination dieser Prozesse festgelegt.

- **Die Gleichstellung von Frauen und Männern im DGB ist sicherzustellen.** Zu diesem Zweck werden alle vier Jahre geschlechterdifferenzierte Organisationsanalysen (u. a. Personalwesen, Mandate) erstellt, die ein kontinuierliches Monitoring garantieren, aus dem der Handlungsbedarf auf allen Ebenen (insbesondere in Führungsfunktionen) abgeleitet wird. Durch abgestimmte Verfahren wird die Diskussion möglicher Zielvereinbarungen, deren Auswahl und Umsetzung gewährleistet.

Annahme als Material an den DGB-Bundesvorstand:

- ***Die Beteiligung des DGB-Bundesfrauenausschusses durch Verfahren gewährleisten.*** *Die Beteiligung des DGB-Bundesfrauenausschusses an allen gewerkschaftspolitischen Fragestellungen und Entscheidungen von frauen- und gleichstellungspolitischer Relevanz ist durch klar festzulegende Verfahren zu gewährleisten. Insbesondere bei der Besetzung externer Gremien, für die der DGB Entsendungs- bzw. Vorschlagsrechte hat, ist dieser in Personalfindung und Personalvorschläge einzubeziehen.*

S001: Repräsentanz von Frauen in Wahlämtern des DGB

Laufende Nummer: 085

Antragsteller_in:	DGB-Bundesvorstand
Beschluss:	angenommen
Sachgebiet:	S - Satzungsanträge

Repräsentanz von Frauen in Wahlämtern des DGB

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Die Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Stand Mai 2014) wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Ziffer 3 wird ein neuer Punkt c mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„c) in der Gleichstellungs- und Frauenpolitik und in der Frauenarbeit:

- die Vertretung der Interessen der Frauen in allen Bereichen der politischen Aufgaben des Bundes mit dem Ziel der Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft;
- Gemäß dieser Zielsetzung hat bei allen hauptamtlichen Wahlämtern der DGB-Satzung, einschließlich der Regionsgeschäftsführer/innen, der Frauenanteil auf der jeweiligen Wahlebene mindestens dem Anteil aller weiblichen Gewerkschaftsmitglieder zu entsprechen. Näheres regelt eine Richtlinie.
- In den Gremien und Delegationen, in denen der DGB die Benennungskompetenz bzw. Einflussmöglichkeiten hat, sollen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft in Mandaten vertreten sein.“

2. In § 2 Ziffer 3 wird der bisherige Punkt f gestrichen.

3. In § 2 Ziffer 3 werden die bisherigen Punkte c bis e zu den Punkten d bis f.

4. In § 9 Ziffer 5 g wird folgender Halbsatz eingefügt:

„unter Berücksichtigung des Frauenanteils gemäß § 2 Ziffer 3 c“

§ 9 Ziffer 5 g lautet dann wie folgt:

„den Bezirkskonferenzen unter Berücksichtigung des Frauenanteils gemäß § 2 Ziffer 3 c Vorschläge für die Wahl der bzw. des Bezirksvorsitzenden und der bzw. des stellvertretenden Bezirksvorsitzenden zu unterbreiten;“

5. In § 9 Ziffer 5 h wird in Satz 2 („Die Bestätigung kann versagt werden, wenn [...] erfordert.“) folgender Halbsatz eingefügt:

„oder der Frauenanteil gemäß § 2 Ziffer 3 c nicht eingehalten wurde“.

§ 9 Ziffer 5 h Satz 2 lautet dann wie folgt:

„Die Bestätigung kann versagt werden, wenn ein gewerkschaftspolitischer oder ein in der Person liegender Grund es erfordert **oder der Frauenanteil gemäß § 2 Ziffer 3 c nicht eingehalten wurde.**“