

J 001 Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen

Vereinbarkeit von Beruf und Erziehungs- und Pflegeaufgaben

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Pflegearbeit mit der Erwerbstätigkeit ist ein Handlungsfeld der Querschnittsaufgabe Gleichstellungspolitik und für die Beschäftigten, für die Wirtschaft und die Gesellschaft von zunehmender Bedeutung. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen muss politischer Wille und Handlungsauftrag aller beteiligten AkteurInnen werden.

Hierfür gibt es Handlungsbedarf beim Ausbau der Kinderbetreuung, in der Familienförderung und in der Arbeitszeitpolitik.

Unser Ziel ist die gesellschaftliche und betriebliche Unterstützung, die sich an den Bedürfnissen von Erziehenden und Pflegenden orientiert.

Die Ziele zur Erfüllung dieser Anforderungen sind insbesondere:

1. Ausbau der Bildungs- und Betreuungs- sowie Pflegeeinrichtungen
 - Ausweitung staatlicher Investitionen in die Infrastruktur der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen mit dem Ziel, flächendeckende, qualifizierte und gebührenfreie Ganztageeinrichtungen für Kinder aller Altersgruppen zu schaffen. Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen müssen sich an den Bedürfnissen der Eltern orientieren.
 - Schaffung flächendeckender, qualifizierter, ambulanter und stationärer und jeweils bezahlbarer Pflegeangebote, auch bei Kurzzeitpflege.
 - Rechtsanspruch für Kinder aller Altersgruppen, auch für unter Dreijährige, auf einen ganztägigen Betreuungsplatz.
 - Schaffung neuer Arbeitsplätze durch qualifizierte, flächendeckende Betreuungs- bzw. Pflegeangebote.
2. Finanzielle Sicherheit und Qualifikation
 - Finanzielle und sozialversicherungspflichtige Absicherung von Personen, die ihre Erwerbsarbeit wegen der Übernahme von Erziehungsarbeit unterbrechen; finanzielle Anreize für eine rasche Rückkehr durch ein einjähriges Elterngeld in Höhe von 67 % des pauschalierten Nettoeinkommens.
 - Die Teilnahme an Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen für Erziehungs- und Pflegearbeit leistende Menschen müssen – auch durch den beschäftigenden Betrieb bzw. die Verwaltung – ermöglicht werden.
 - Anerkennung der in Erziehungs- und Pflegezeiten geleisteten Arbeit und der dadurch erworbenen Qualifikationen im Arbeitsleben und für den Bezug finanzieller Leistungen des Staates und der Sozialversicherungen.
3. Flexibilität am Arbeitsplatz
 - Schaffung von Arbeitszeiten, die Erziehungs- und Pflegearbeit zulassen.
 - Zeitliche Entzerrung von gängigen Aufstiegs- und Karrieremustern.
 - Keine Arbeitszeitverlängerungen.
 - Schaffung von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen und von Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen sowie flexibler Teilzeitarbeit mit den Möglichkeiten zur vollzeitnahen Teilzeitarbeit und der Aufstockung von Teilzeitarbeit nach Bedarf.

Entscheidungsträger in allen gesellschaftlichen Bereichen müssen für die Vereinbarkeitsproblematik sensibilisiert und gewonnen werden. Um die dringend erforderliche bessere Vereinbarkeit von Erziehungs- und Pflegearbeit mit der Erwerbsarbeit zu erreichen, muss es ein Zusammenwirken aller Verantwortlichen in Gesellschaft und Wirtschaft geben.

Politische Handlungsfelder

Anforderungen an den Gesetzgeber

Der DGB fordert in der Familienförderung einen Paradigmenwechsel.

Die bisherigen individuellen finanziellen Transferleistungen schaffen zu wenige positive Effekte in Bezug auf eine bessere Vereinbarkeit, Verwirklichung von Kinderwünschen und die Verringerung des Armutrisikos von Familien. Wir brauchen einen neuen Mix aus finanziellen Leistungen, Verbesserungen der Infrastruktur und

familienfreundlichen Arbeitszeiten. Im Bereich der finanziellen Leistungen und des Ausbaus der Infrastruktur (wie Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder sowie ambulante und stationäre Einrichtungen für Pflegebedürftige) ist besonders der Gesetzgeber gefordert.

Finanzielle Leistungen/Absicherung

Das Risiko relativer Einkommensarmut von Eltern lässt sich vermindern, indem die gemeinsame Erwerbstätigkeit von Vätern und Müttern möglich wird. Hier muss die sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit von Müttern gesteigert werden.

Die Weiterentwicklung des heutigen Erziehungsgeldes in ein Elterngeld als einjährige einkommensabhängige Lohnersatzleistung kann Frauen und Männern eine hinreichende finanzielle Sicherung geben. Elterngeld würde zudem den Wunsch nach aktiver Vaterschaft von vielen Männern endlich von ökonomischen Zwängen lösen und für eine gerechtere Verteilung der Erziehungsarbeit sorgen, weil sich dadurch auch Männer stärker an ihr beteiligen können. Für die Bemessung der Höhe des Elterngeldes ist vom Einkommen des Elternteils auszugehen, welches die Elternzeit wahrnimmt. Die im Koalitionsvertrag erwähnte Alternative, wonach bei der Bemessung des Elterngeldes die Einkommen beider Eltern berücksichtigt werden sollen, wird abgelehnt, weil das zu einer Verfestigung der bestehenden Rollen führen könnte. Denn Frauen verdienen bisher im Regelfall immer noch weniger als ihre Partner. Sie werden sich bei Anwendung dieser Alternative dann für das dadurch höhere Elterngeld entscheiden. Es würde damit auch ein zu geringer Anreiz bestehen, dass die Väter diese Aufgabe übernehmen. Zudem sollten jeweils zwei Monate der Bezugsdauer des Elterngeldes für die beiden Elternteile reserviert sein und bei Nichtinanspruchnahme verfallen. Durch die schnellere Rückkehr in den Beruf werden die negativen Folgen längerer Auszeiten für den Erwerbszugang und Wiedereinstieg insbesondere für Mütter vermieden. Wenn Einkommen von Eltern existenzsichernd sind, können sie besser Verantwortung für Kinder übernehmen.

Familienförderung ist in Deutschland zu unübersichtlich organisiert. Der DGB befürwortet daher die Möglichkeit der Bündelung familienpolitischer Leistungen in einer Familienkasse.

Der DGB bekräftigt seine Festlegung im Grundsatzprogramm von 1996 und fordert „die Individualbesteuerung der Einkommen. Die Steuervorteile des Ehegattensplittings müssen begrenzt und schrittweise zugunsten eines Familienlastenausgleichs insbesondere für Familien mit Kindern abgeschafft werden.“

Bildung und Betreuung

Der flächendeckende Ausbau der qualifizierten ganztägigen Bildungs- und Betreuungseinrichtung und ein Rechtsanspruch auch für unter Dreijährige würden Familien zu einer deutlichen Verbesserung ihrer Situation verhelfen. Das Tagesbetreuungsausbaugesetz ist ein erster Schritt in diese Richtung. Es wird begrüßt, dass das Tagesausbaubetreuungsgesetz dem Koalitionsvertrag zufolge fortgeführt und konsequent umgesetzt werden soll. Auch die Institution Schule ist für Eltern und Beschäftigte familienfreundlich zu gestalten. Dies betrifft die Öffnungszeiten der Schule und die Arbeitszeit des pädagogischen Personals sowie die geschlechterbewusste Gestaltung des Unterrichts.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Pflegearbeit und Beruf bedürfen die pflegenden Angehörigen einer besonderen Unterstützung durch die Vernetzung professioneller, familiärer und ehrenamtlicher Pflege, Hilfen und Dienste, die individuelle Bedürfnisse passgenauer bedienen. Hierfür ist der Ausbau und die Stärkung ambulanter Pflegeeinrichtungen erforderlich. Pflegenden Angehörigen muss es zudem ermöglicht werden, kurzfristig Pflegeaufgaben zu übernehmen, ohne den bisherigen Arbeitsplatz zu verlieren.

Durch den Mehrbedarf an Betreuungspersonal in Bildung, Betreuung und Pflege dürfen keine neuen prekären Arbeitsverhältnisse entstehen. Die Betreuung und Bildung von Kindern sowie Pflegeaufgaben müssen von hoch qualifizierten Kräften in gesicherten und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen erfolgen und dabei bezahlbar sein. Die Betreuung von Kindern sollte möglichst gebührenfrei für die Eltern sein; sofern das nicht möglich ist, ist insbesondere der Situation von Verdienern mit geringem Einkommen Rechnung zu tragen: für sie muss die Betreuung noch bezahlbar sein.

Arbeitszeit

Eine Verlängerung der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit ist auch für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kontraproduktiv. Der generelle Teilzeitananspruch muss erhalten bleiben, er darf nicht auf Erziehungs- und Pflegearbeit reduziert werden. Die geringfügige Beschäftigung ist bis zu einer Bagatellgrenze zurückzuführen und sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit voranzubringen. Ein Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit oder auf Aufstockung auf vollzeitnahe Teilzeitarbeit oder Vollzeit ist gesetzlich vorzusehen.

Speziell für den Bereich Pflege sind die Voraussetzungen für eine zeitweise Verringerung der Arbeitszeit, ohne den bisherigen Arbeitsplatz zu gefährden, zu verbessern. Dafür ist ein Rechtsanspruch auf kurzfristige, kurzzeitige Freistellung für Not- und Härtefälle innerhalb eines bestimmten Zeitkorridors erforderlich sowie ein Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierungen mit Kündigungsschutz und Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Vollzeit Arbeitsplatz für pflegende Angehörige. Da Pflege nicht planbar ist, können die Ankündigungsfristen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht zur Anwendung kommen. Schwellenwerte für die Größe des Betriebes, ab der der Anspruch geltend gemacht werden kann, sind nicht vorzusehen.

Anforderungen an eine familienfreundliche Arbeitszeitpolitik

Die Arbeitszeitpolitik ist ein wichtiges Handlungsfeld der Tarifparteien. Die flexible familiengerechte Arbeitszeitgestaltung und das Recht, die Arbeitszeit nach einer Erziehungs- oder Pflegephase auch wieder zu erhöhen, ist ein wichtiges Element für eine Tarifpolitik unter Berücksichtigung von Erziehungs- und Pflegearbeit. Eine Debatte um Arbeitszeit muss auch eine zeitliche Entzerrung von Berufs- und Karriereverläufen beinhalten und neue Modelle von Zeiten beruflichen Engagements und familiären oder ehrenamtlichen Einsatzes berücksichtigen. Vollzeitnahe Teilzeitarbeit und Teilzeit auch in Führungspositionen müssen Menschen mit Erziehungs- und

Pflegeaufgaben ermöglicht werden.

Darüber hinaus sind moderne Formen der Zeitpolitik offensiv zu verfolgen. Alle AkteurInnen, z.B. auf kommunaler Ebene, könnten in einem Aushandlungsprozess Beginn und Ende von Arbeitszeiten der Betriebe, aber auch Öffnungszeiten der Anbieter von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen sowie der medizinischen Versorgung und der Taktzeiten des öffentlichen Personennahverkehrs aufeinander abstimmen.

Handlungsfelder für den DGB und die Mitgliedsgewerkschaften

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen auch kompetente Ansprechpartner und innovative Gestalter von Rahmenbedingungen für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein. Deshalb müssen diese Themenfelder innergewerkschaftlich stärker beachtet und bearbeitet werden. Neben einer familiengerechten Personalpolitik braucht es daneben weiterhin eine Politik der Chancengleichheit im DGB und seinen Gewerkschaften. Die signifikante Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist ein Schritt in diese Richtung.

Der DGB beteiligt sich an folgenden Maßnahmen bzw. hat diese initiiert:

1. Der DGB nimmt am Audit Beruf und Familie der Hertie-Stiftung teil. Im Rahmen des Auditierungsprozesses hat der DGB familienpolitische Ziele und neue Maßnahmen zur familienfreundlichen Arbeitsgestaltung beschlossen. Ziele sind die Verbesserung der innerorganisatorischen Kommunikation zum Thema Familie und Beruf, die Einführung von Elternzeitpaten, die Integration des Themas in Mitarbeitergespräche, durch die gezielte Öffentlichkeitsarbeit für das Thema und die Information und Schulung von Führungskräften dazu.
2. Der DGB unterstützt das Politikmodell der „Lokalen Bündnisse“. Es bietet die Chance, vor Ort den Bedürfnissen von Familien gerecht zu werden. DGB, Mitgliedsgewerkschaften sowie Personal- und Betriebsräte sind deshalb bereits aktiver Teil zahlreicher lokaler Bündnisse für Familien. Der DGB regt an, dass gewerkschaftsnahe Aktivitäten auf kommunaler, regionaler und Bundesebene verstärkt und vernetzt werden. Ausgehend von den Initiativen in vier DGB-Pilotregionen baut das Projekt „Vorfahrt für Familien“ ein solches bundesweites gewerkschaftliches Netzwerk auf, von dem alle beteiligten AkteurInnen profitieren.
3. Der DGB wird sich weiter darum bemühen, Beratungsprojekte zur Vereinbarkeit speziell für Klein- und mittlere Unternehmen zu initiieren, die in enger Kooperation mit den Gewerkschaften spezielle Lösungen im Interesse der Beschäftigten für einzelne Betriebe und Unternehmen erarbeitet.

Der DGB und seine Gewerkschaften werden sich dafür einsetzen, dass über diese Maßnahmen hinaus familien- und gleichstellungspolitische Inhalte in den Kern gewerkschaftlicher Forderungen aufgenommen und wirkungsvoll nach außen vertreten werden. Dazu zählen, konkrete Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten des DGB und seiner Gewerkschaften zu ergreifen, die Weiterqualifizierung von FunktionsträgerInnen des DGB und seiner Gewerkschaften zu vereinbarkeitsrelevanten Fragen zu fördern und die Einflussnahme des DGB und seiner Gewerkschaften auf politische Entscheidungsprozesse zum Thema Vereinbarkeit zu verstärken. Die Aktivitäten des DGB und seiner Gewerkschaften werden fortlaufend dokumentiert und veröffentlicht.

J 002 Bundes-Frauenausschuss

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen als Material zu Antrag J 001

Vereinbarkeit von Beruf und Familie für pflegende Angehörige

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den Gesetzgeber auf, bessere Teilzeitregelungen für pflegende Angehörige zu schaffen. Dazu gehören:

1. Rechtsanspruch auf kurzfristige, kurzzeitige Freistellungen für Not- und Härtefälle innerhalb eines bestimmten Zeitkorridors,
2. Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierungen mit Kündigungsschutz und Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Vollzeit Arbeitsplatz für pflegende Angehörige.

Ankündigungsfristen für die Inanspruchnahme der Freistellungen bzw. des Arbeitszeit-reduzierungswunsches, wie sie im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt sind, kann es für diese Bedarfe nicht geben. Schwellenwerte für die Größenordnung der Betriebe, für die ein solches Gesetz gelten soll, kann es ebenso wenig geben. Eine völlige Freistellung analog der Elternzeit lehnt der DGB-Bundeskongress ab.

Darüber hinaus sind bezahlbare und qualitativ hochwertige Pflegedienstleistungen auszubauen. Dazu gehören:

1. Schaffung von Angeboten der Prävention für ältere Menschen, um Pflege zu vermeiden bzw. hinauszuzögern,
2. Einführung eines Entlassungs- und Überleitungsmanagements und Nutzung der Leistung Kurzzeitpflege, um gerade bei kurzfristig anfallendem Pflegebedarf die Pflegepersonen zu entlasten,
3. Verbesserung der Möglichkeiten, unterschiedliche Pflegeleistungen zu kombinieren und insbesondere der Förderung bezahlbarer ambulanter Dienstleistungen sowie der Kurzzeitpflege,
4. Förderung alternativer Wohnformen, die eine vollstationäre Pflege unnötig machen oder zumindest hinauszögern könnten,
5. Förderung von Vernetzungsstrukturen häuslich Pflegenden,
6. Unterstützung der Vernetzung professioneller, familiärer und ehrenamtlicher Pflege, Hilfen und Dienste, die individuelle Bedürfnisse passgenauer bedienen.

Der DGB unterstützt die Mitgliedsgewerkschaften bei der Vereinbarung tarifvertraglicher Regelungen, die den Beschäftigten kurzfristig die Übernahme von Pflegetätigkeiten ermöglichen (bspw. nach einem Schlaganfall).

Der Katalog der Leistungen muss um Demenzerkrankungen erweitert werden.

J 003 DGB-Bezirksvorstand Hessen-Thüringen

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen

Gleichstellungsgesetz Privatwirtschaft

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand und die Mitgliedsgewerkschaften werden aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft erlassen wird.

J 004 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen als Material zu Antrag J 001

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich für folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Situation pflegender Angehöriger einzusetzen:

1. Gesetzliche Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch Arbeitszeitregelungen, die den Bedürfnissen pflegender Angehöriger Rechnung tragen, z.B. durch
 - den Erhalt und die Weiterentwicklung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, insbesondere durch einen Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit und mit einem Rückkehrrecht für die Dauer bis zu einem Jahr auf den gleichen, zumindest gleichwertigen Arbeitsplatz, unabhängig von der Zahl der Beschäftigten
 - einen Anspruch auf kurzfristige Freistellung für die durch ärztliches Attest nachgewiesene erforderliche Dauer der Betreuung oder Pflege eines/r Angehörigen mit einer entsprechenden Lohnersatzleistung
 - entsprechende gesetzliche Regelungen für den Beamtenbereich.
2. Tarifliche Regelungen zu Ansprüchen für die Pflege und Betreuung Angehöriger, z.B. durch
 - bezahlte Freistellung, insbesondere bei kurzfristig erforderlicher Übernahme von Pflegetätigkeiten,
 - Verwendung angesparter Mehrarbeit.
3. Ausbau und Weiterentwicklung bezahlbarer und qualitativ hochwertiger Pflegedienstleistungen, z.B. durch
 - Schaffung von Angeboten der Prävention für ältere Menschen, um Pflege zu vermeiden bzw. hinauszuzögern,
 - Einführung eines Entlassungs- und Überleitungsmanagements und Nutzung der Leistung Kurzzeitpflege, um gerade bei kurzfristig anfallendem Pflegebedarf die Pflegepersonen zu entlasten,
 - Verbesserung der Möglichkeiten, unterschiedliche Pflegeleistungen zu kombinieren und insbesondere der Förderung bezahlbarer ambulanter Dienstleistungen sowie der Kurzzeitpflege,
 - Förderung alternativer Wohnformen, die eine vollstationäre Pflege unnötig machen oder zumindest hinauszögern könnten,
 - Förderung von Vernetzungsstrukturen häuslich Pflegenden,
 - Unterstützung der Vernetzung professioneller, familiärer und ehrenamtlicher Pflege, Hilfen und Dienste, die individuelle Bedürfnisse passgenauer bedienen.
4. Erweiterung des Leistungskatalogs der gesetzlichen Pflegeversicherung für die speziellen Anforderungen von Demenzkranken.

J 005 DGB-Bezirksvorstand NRW

Beschluss des DGB-Kongresses:
Angenommen

Situation allein Erziehender

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress setzt sich dafür ein, dass den nach wie vor bestehenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Benachteiligungen von allein Erziehenden entgegengewirkt wird. Wichtig ist, dass das überdurchschnittlich hohe Risiko allein Erziehender, unter die Armutsgrenze zu fallen, bei allen gesetzlichen Regelungen bedacht und berücksichtigt wird. Die Anrechnung des Kindergeldes als Einkommen bei Alg-II-EmpfängerInnen trifft zum Beispiel allein Erziehende besonders hart.

Unterstützung müssen allein Erziehende erfahren durch:

1. bessere Berufsmöglichkeiten zur Erleichterung der finanziellen Eigenständigkeit,
2. ausreichende Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung bzw. der Möglichkeiten, Arbeitszeiten flexibel gestalten zu können,
3. die Bereitstellung geeigneter qualifizierter Kinderbetreuungsangebote,
4. den Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren,
5. eine Verbesserung der Beratung in schwierigen wirtschaftlichen Situationen und familienpolitische Unterstützung.

Ohne Zweifel ist die Situation allein Erziehender und ihre gesellschaftliche Akzeptanz in den letzten Jahrzehnten erheblich verbessert worden, dazu haben Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräte durch Vereinbarungen und Regelungen beigetragen. Aber nach wie vor haben allein Erziehende und ihre Kinder das größte Armutsrisiko. Deshalb setzen sich die Delegierten des 18. DGB-Bundeskongresses dafür ein, dass seitens der Politik verstärkte Bemühungen um eine Verbesserung der Lebenssituation allein Erziehender erfolgen.

In diesem Zusammenhang fordern die Delegierten auch die Fortschreibung der Bundessozialberichterstattung, und zwar unter Einbeziehung der sozialpolitischen AkteurInnen wie Sozial-, Wohlfahrtsverbände, Kirchen und Gewerkschaften. Ebenso sollte das Themenfeld „Politikfolgenabschätzung“ (sowohl die finanziellen aber auch die sozialen Folgen von Gesetzen) Bestandteil des Sozialberichts werden.

J 006 Bundes-Jugendausschuss

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen

Gleichbehandlung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Gender Politik/Gender Mainstreaming ist Querschnittsaufgabe für den DGB und zentrales Handlungsprinzip, um Diskriminierungen der Geschlechter aufzuzeigen, ihre Ursachen zu untersuchen und Veränderungen herbeizuführen.

Gender Mainstreaming als eine der geschlechterpolitischen Strategien zur erfolgreichen Umsetzung und Erreichung von Geschlechterdemokratie setzt Genderkompetenz aller Beteiligten und die Entwicklung von Analyse- und Evaluierungsinstrumenten zur Erreichung des Zieles voraus. Durch die Berücksichtigung vielfältiger Geschlechterinteressen ist eine Steigerung der Attraktivität gewerkschaftlicher Leistungen durch passgenauere Angebote für potenzielle und Mitglieder in einer Zeit des gesellschaftlichen Wandels zu erwarten.

Nach innen stehen Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming für eine vorausschauende und nachhaltige Politik durch Anpassung der Organisation an die vielfältigen und differenzierten Bedürfnislagen von Frauen und Männern. Nach außen sind sie Motor und Ausdruck von Modernität und stehen für eine neue Epoche der geschlechtergerechten Gewerkschaftspolitik, die auch die zentrale Frage beinhaltet, wie wir künftig leben und arbeiten wollen.

Geschlechterdemokratie als Alltagsthema in den Betrieben verankern!

Zunehmend wenden Betriebe und Verwaltungen, Kommunen und Einrichtungen Gender Mainstreaming im Rahmen ihrer organisationalen Prozesse, Planungen und Entscheidungen an. Der DGB muss sich dieser Herausforderung stellen und durch die systematische und verbindliche Sensibilisierung und Qualifizierung aller Beteiligten sicherstellen, dass die innergewerkschaftlichen Anforderungen und die zunehmenden Anforderungen aus Betrieben und Verwaltungen erfüllt werden können und Kolleginnen/Kollegen zu professionellen Akteurinnen/Akteuren in Fragen der Geschlechterpolitik werden.

Ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen sollen kontinuierlich in den Weiterentwicklungs-, Diskussions- und Umsetzungsprozess einbezogen werden. Es müssen Konzepte entwickelt werden, die zur Verankerung und Vertiefung von Gender Mainstreaming im ehrenamtlichen Bereich und in den Betrieben geeignet sind.

Schlüsselbereiche einbeziehen und Kernthemen anreichern

Zur erfolgreichen Realisierung des Zieles der Geschlechterdemokratie stellt der DGB sicher, dass zur Reorganisation von Entscheidungsprozessen und Veränderung von traditionellen Abläufen innerhalb der Organisation bestimmte Schlüsselbereiche eine zielführende Rolle spielen.

Hierzu gehören insbesondere personalpolitische Führungsinstrumente. Kernthemen gewerkschaftlicher Politik, wie zum Beispiel in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und der Tarifpolitik, werden durch die Aufnahme einer geschlechtergerechten Dimension weiter angereichert. Eine Schlüsselfunktion hat hierbei die gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Der DGB verpflichtet sich zum Aufbau von Genderkompetenz für eine geschlechtergerechte Zukunft und stellt sich damit sowohl nach innen als auch nach außen als treibende Kraft für mehr Demokratie zwischen den Geschlechtern dar.

Aktuell sind auch folgende Forderungen umzusetzen:

- Arbeitsförderung muss die Anerkennung der Qualifikationen von Frauen fördern und ihnen erweiterte, innovative Chancen im Arbeitsmarkt eröffnen
- Die Umsetzung der aktuellen Arbeitsmarktpolitik darf nicht zu Lasten von Frauen erfolgen.

Das grundrechtliche Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Tarifverträgen bedeutet im Einzelnen:

- Gewährleistung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit (vergleiche Artikel 141 des EG-Vertrages, früher Artikel 119)
- dies beinhaltet, dass tarifliche Entgeltsysteme Tätigkeiten von Frauen und Männern nach „gemeinsamen

Kriterien“ bewerten und so beschaffen sein müssen, „dass Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden“ (vergleiche Richtlinie 75/117/EWG)

- Diskriminierungen in tariflichen Entgeltsystemen können ausgeschlossen werden, wenn folgende weitere Grundsätze des Europäischen Gerichtshofes berücksichtigt werden:
 - Durchschaubarkeit,
 - Verwendung von Differenzierungskriterien, die einen Bezug zur Tätigkeit haben (objektive Kriterien), diskriminierungsfrei ausgelegt sind, die für die zu verrichtende Arbeit charakteristisch sind,
 - gerechte Berücksichtigung aller Kriterien, die für Tätigkeiten im Tarifbereich bedeutsam sind,
 - diskriminierungsfreie Gewichtung der Kriterien
 - die vorgenannten Grundsätze beziehen sich auf sämtliche Entgeltbestandteile, die Beschäftigten in bar oder in Sachleistungen gezahlt werden. Als tariflich geregelte Entgelte sind insbesondere angesprochen: Grundentgelte, leistungsbezogene Komponenten, Zuschläge, Zuschüsse, Urlaubsgeld, Sonderzahlungen, soziale Leistungen, Besitzstandsregelungen, geldwerte Zeitäquivalente.
 - Diskriminierungen sind nicht nur in Entgelttarifverträgen, sondern auch in Manteltarifverträgen vorhanden. Auch sie müssen den Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter berücksichtigen, so etwa bei Regelungen, die Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Freistellungen, Qualifizierungen oder den Geltungsbereich betreffen

Im Sinne des Gender Mainstreaming sollen Tarifverträge jedoch nicht nur „harte“ Diskriminierungen beseitigen, sie sollen auch dazu beitragen, die Gleichstellung der Geschlechter durch innovative Modellregelungen (zum Beispiel der Arbeitszeitgestaltung) zu verbessern. Hierdurch könnte die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer erleichtert werden.

Der DGB setzt sich zudem mit Nachdruck in allen Gremien und auf allen Ebenen dafür ein, dass bei der betrieblichen Altersvorsorge „Unisexstarife“ gelten und diese in den Tarifverträgen, Gesamtbetriebsvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen gewährleistet werden. Es ist bei Abschlüssen mit Versicherungen zur Altersversorgung darauf zu achten, dass geschlechtsneutrale Konditionen zu vereinbaren sind und Frauen nicht benachteiligt werden dürfen. Gegebenenfalls bereits abgeschlossene frauendiskriminierende Verträge sind unverzüglich anzupassen und auf keinen Fall Frauen anzubieten. Ebenso ist bei Abschluss von Tarifverträgen in diesem Bereich darauf zu achten, dass nur geschlechtsneutrale Vereinbarungen getroffen werden.