

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

Laufende Nummer: 021

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Status:</b>	Annahme in geänderter Fassung (Zeile 1-35) und Annahme als Material an den DGB-Bundesvorstand (Zeile 36-41)
<b>Sachgebiet:</b>	E - Organisationspolitik

### Der Deutsche Gewerkschaftsbund muss der Feminisierung der Arbeitswelt gerecht werden!

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Die Feminisierung ist einer der Megatrends in der Arbeitswelt: Die ganz überwiegend von Frauen
- 2 erbrachten (personenbezogenen) Dienstleistungen erfahren in Zeiten des demografischen Wandels (und
- 3 der Digitalisierung) einen enormen Bedeutungszuwachs. Die „stille Reserve“ am Arbeitsmarkt wird
- 4 angesichts des drohenden Fachkräftemangels zum umworbene Arbeitskräftepotenzial. Der demografische
- 5 Wandel wird auch in der zumeist noch männlich geprägten Mitgliederstruktur der Gewerkschaften
- 6 wirksam.
- 7 Vor diesem Hintergrund ist die Gewinnung neuer Kolleginnen eine existenzielle Herausforderung. Die
- 8 Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen
- 9 in Betrieben und Verwaltungen, in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik gehören zu den zentralen
- 10 Zielen des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der in ihm vereinigten Gewerkschaften.
- 11 Trotz des ausdrücklichen Bekenntnisses zum Gender-Mainstreaming als zentralem Handlungsprinzip wird
- 12 die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Vorhaben und Positionen noch immer fast ausschließlich
- 13 von Frauen innerhalb der satzungsgemäß verankerten Frauenstrukturen betrieben. Doch
- 14 Gleichstellungspolitik muss integraler Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit sein. Die dafür
- 15 notwendigen Prozesse, die dies auf allen Ebenen des DGB vorantreiben, sind institutionell
- 16 abzusichern.
- 17 Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, Frauen- und Gleichstellungspolitik auf allen
- 18 Organisationsebenen und in allen Fachpolitiken aktiv zu gestalten:
- 19 • **Gender-Mainstreaming ist in alle gewerkschaftlichen Vorhaben und (Entscheidungs-) Prozesse**
- 20 **einzubeziehen.** Die systematische Integration der Geschlechterperspektive in die fachliche
- 21 Arbeit wird sichergestellt: Da sich die Lebenswirklichkeiten und die Interessen von Frauen und
- 22 Männern gravierend unterscheiden und institutionelle und gesetzliche Rahmenbedingungen sich für
- 23 Frauen und Männer unterschiedlich auswirken, werden bei der Entwicklung von Positionen und
- 24 Forderungen deren Auswirkungen auf Frauen und Männer analysiert. Daraus muss sich in der
- 25 fachpolitischen Arbeit (geschlechter-)differenziertes Denken und Handeln ableiten. Die
- 26 Organisationsspitze bekennt sich zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming als Prozess, in den
- 27 alle Entscheidungsträger/innen durch Informationsveranstaltungen, verpflichtende Trainings und
- 28 regelmäßigen Austausch (z. B. im Rahmen der Führungskräfte-Qualifizierung, der regelmäßigen

- 29 DGB-Frühjahrs- bzw. Herbst-Tagungen) eingebunden werden. Es werden klare Verantwortlichkeiten  
30 für Durchführung und Koordination dieser Prozesse festgelegt.
- 31 • **Die Gleichstellung von Frauen und Männern im DGB ist sicherzustellen.** Zu diesem Zweck werden  
32 alle vier Jahre geschlechterdifferenzierte Organisationsanalysen (u. a. Personalwesen, Mandate)  
33 erstellt, die ein kontinuierliches Monitoring garantieren, aus dem der Handlungsbedarf auf  
34 allen Ebenen (insbesondere in Führungsfunktionen) abgeleitet wird. Durch abgestimmte Verfahren  
35 wird die Diskussion möglicher Zielvereinbarungen, deren Auswahl und Umsetzung gewährleistet.
- 36 • **Die Beteiligung des DGB-Bundesfrauenausschusses durch Verfahren gewährleisten.** Die Beteiligung  
37 des DGB-Bundesfrauenausschusses an allen gewerkschaftspolitischen Fragestellungen und  
38 Entscheidungen von frauen- und gleichstellungspolitischer Relevanz ist durch klar festzulegende  
39 Verfahren zu gewährleisten. Insbesondere bei der Besetzung externer Gremien, für die der DGB  
40 Entsendungs- bzw. Vorschlagsrechte hat, ist dieser in Personalfindung und Personalvorschläge  
41 einzubeziehen.