

Antrag A002: WANDEL IST WEIBLICH – Die Geschlechterperspektive in der Transformation verankern!

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Demokratischer und wirtschaftlicher Aufbruch - Gewerkschaften gestalten Zukunft

- 1 Die Arbeitswelt ist in Bewegung. Technologische, ökonomische und ökologische
2 Veränderungen treiben den sozialen und gesellschaftlichen Wandel. Unter dem Begriff
3 der Transformation werden Prozesse fundamentaler Umgestaltung diskutiert.
- 4 Der Wandel in der Arbeitswelt bietet die Gelegenheit, gleiche Verwirklichungschancen
5 für Männer und Frauen zu eröffnen. Eine konsequente und in sich schlüssige
6 Gleichstellungspolitik ist wichtiger denn je, um die Gesellschaft krisensicher und
7 zukunftsfähig zu gestalten. Geschlechtergerecht wird die Zukunft erst, wenn Zeit,
8 Geld und Macht fair verteilt sind.
- 9 Die Digitalisierung des Arbeitsmarktes droht zum Einfallstor für neue
10 Benachteiligungen zu werden, kann aber ebenso gut die Vereinbarkeit von Sorge- und
11 Erwerbsarbeit begünstigen und neue berufliche Perspektiven für Frauen eröffnen. Die
12 Globalisierung verstärkt zwar die Ungleichheiten zwischen dem globalen Norden und dem
13 globalen Süden, verbindet aber im selben Moment Beschäftigte weltweit. Der
14 Klimawandel erfordert eine grundlegende Veränderung unserer Lebens- und Arbeitsweise
15 (insbesondere unserer Mobilität), zugleich nötigt seine Bewältigung den Menschen
16 einen neuen Blick auf Erwerbs- und Versorgungsökonomie ab.
- 17 Die Veränderungen schaffen Herausforderungen, denen wir uns als Gewerkschaften
18 stellen – für heutige und für kommende Generationen. Wir fordern die Verantwortlichen
19 in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft auf, die Perspektiven und die Bedürfnisse von
20 Frauen bei allen Entscheidungen einzubeziehen – in allen Lebensbereichen, in allen
21 Ressorts und in allen Branchen.
- 22 **I. Unser Anspruch: Eine digitale Arbeitswelt mit gleichen Chancen für Frauen und**
23 **Männer**
- 24 Der digitale Wandel ist in vollem Gange. Nahezu jeder Beruf ist von Digitalisierung
25 betroffen – spezialisierte (selbstlernende) Maschinen und digitalisierte
26 Kommunikationsmittel haben in die Arbeitswelt flächendeckend Einzug gehalten. Die
27 weitreichenden Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeits- und Lebensbedingungen
28 sind daher zentraler Bestandteil politischer Diskussionen. Oft fehlt ein
29 differenzierter Blick nach Geschlecht.
- 30 Wird die Digitalisierung jedoch politisch, tariflich und betrieblich unter
31 Berücksichtigung der Geschlechterperspektive gestaltet, kann sie einen Beitrag zur

32 Überwindung der Unterschiede in den Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und
33 Männern leisten und sogar strukturelle Hemmnisse beseitigen. Für die gerechte
34 Chancenverteilung zwischen den Geschlechtern ist entscheidend, dass sie die gleichen
35 digitalen Zugangs-, Nutzungs- und damit Gestaltungsmöglichkeiten haben.

36 Die Umsetzungsstrategie der Bundesregierung (2017-2021) „Digitalisierung gestalten“
37 wurde dieser Anforderung nicht gerecht; in allen Handlungsfeldern fehlt die
38 Geschlechterperspektive. Mit der Beteiligung und Einbindung von Frauen in die
39 Entscheidungs- und Beratungsgremien, dem Einsatz von Frauenausschüssen sowie der
40 Anwendung von Gleichstellungs-Check-Verfahren könnte Abhilfe geschaffen werden.
41 Voraussetzung dafür ist eine breit angelegte und interdisziplinäre Forschung zur
42 Digitalisierung in der Erwerbsarbeit und ihrer unterschiedlichen Effekte auf Männer
43 und Frauen.

44 Damit sich politisches Handeln an den Interessen weiblicher Beschäftigter genauso
45 ausrichtet wie an den Interessen ihrer männlichen Kollegen, muss die
46 Interessenvertretung für Frauen durch digitale Gewerkschaftsarbeit sichergestellt
47 werden. Auch Gewerkschaftsarbeit muss in der digitalen Transformation konsequent die
48 Geschlechterperspektive berücksichtigen.

49 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund ruft dazu auf,**

- 50 • insbesondere Betriebsvereinbarungen und Bestandteile von Tarifverträgen, die die
51 Digitalisierung betreffen, geschlechtergerecht zu gestalten.
- 52 • Interessenvertretungen auf geschlechtersensible Einflussnahme in
53 Digitalisierungsprozessen hin zu schulen.
- 54 • Forschung zu Frauen in der digitalisierten Arbeitswelt, zu
55 Rationalisierungseffekten und veränderten Anforderungsprofilen zu fördern, um
56 Beschäftigungssicherung für Frauen zu gewährleisten.

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

58 Mit dem digitalen Wandel gehen die fortschreitende technologische Entwicklung und der
59 Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI – lernende Software- und Entscheidungssysteme)
60 einher.

61 Auf der einen Seite bieten KI-Systeme Chancen, Beschäftigte zu entlasten und
62 Freiräume für höherwertige Tätigkeiten zu schaffen. Sie sollen die Beschäftigten bei
63 ihren Aufgaben unterstützen und Entscheidungen vereinfachen. Dies gilt sowohl für
64 Automatisierung als auch für intelligente Assistenz menschlicher Arbeit.

65 Auf der anderen Seite ergeben sich aus ihrer Anwendung Risiken, die in einigen
66 Bereichen besonders Frauen betreffen. So besteht die Gefahr, auf der Grundlage
67 existierender Daten strukturelle Diskriminierungen zu reproduzieren. Denn Künstliche
68 Intelligenz entscheidet (oft) auf der Grundlage von Daten aus der Vergangenheit. Sie
69 läuft damit Gefahr, das digitale Spiegelbild von Klischees und Vorurteilen zu werden
70 und birgt das Risiko, Diskriminierungen fortzuschreiben: Kommen Frauen im Datenpool
71 gar nicht oder nur selten vor, werden Männer z. B. als die besseren Führungskräfte

eingeschätzt. Bei der Vergabe von Aufstiegsfortbildungen werden Lücken in der Erwerbsbiografie, zum Beispiel aufgrund von Pflege- oder Erziehungszeiten, als mangelndes Interesse am beruflichen Fortkommen gewertet. Geschlechtsspezifische Vorurteile aufgrund individueller Berufs- und Lebenserfahrungen drohen sich zu verstärken, wenn sie maschinell gelesen werden.

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

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern,

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

2. Plattformarbeit durch klare Regeln verbessern!

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

Gleichzeitig besteht jedoch erheblicher Regulierungsbedarf, um Plattformarbeit zu guter Arbeit zu entwickeln. Plattformarbeit verstärkt die Entwicklung hin zu prekärer Beschäftigung und weg vom „Normalarbeitsverhältnis“ durch die Individualisierung der Erwerbsrisiken. Der Mangel an eigenständiger sozialer Absicherung für Zeiten, in denen keine Erwerbsarbeit geleistet wird, trifft Frauen aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschutz sowie der Übernahme von Sorgearbeit für Angehörige und Freund*innen besonders hart. Hinzu kommt der besondere Bedarf nach sozialer Absicherung für Frauen in Niedriglohntätigkeiten, vergleichbar mit dem Schutzbedarf im Rahmen der bisherigen Solo-Selbstständigkeit.

112 Darüber hinaus birgt Plattformarbeit das Risiko, geschlechtsbezogene Diskriminierung
113 und Marginalisierung auf dem Arbeitsmarkt fortzusetzen und Geschlechterstereotype zu
114 reproduzieren. Softwaregesteuertes Ranking von Dienstleistenden und
115 Aufgabenverteilung sind anfällig für (mittelbare und unmittelbare)
116 geschlechtsbezogene Benachteiligung. Insbesondere in der plattformbasierten
117 Offlinearbeit, die in privaten Räumen stattfindet, kommt die Gefahr hinzu,
118 sexualisierte und geschlechtsbezogene Gewalt zu erfahren – bei gleichzeitigem Mangel
119 an rechtlichen Schutzpflichten und -mechanismen im Bereich selbstständiger Arbeit.

120 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**

- 121 • Plattformbeschäftigte sollten als Arbeitnehmer*innen mit sämtlichen arbeits- und
122 sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen anerkannt werden, wenn entsprechende
123 Indizien vorgebracht werden können, die auf eine abhängige Beschäftigung
124 schließen lassen. Für die Verbesserung der Durchsetzung von
125 Arbeitnehmer*innenrechten für Plattformbeschäftigte fordern der DGB und seine
126 Mitgliedsgewerkschaften eine Regelung der Beweislastumkehr.
- 127 • einen Ordnungs- und Regelungsrahmen für selbstständige Plattformarbeitende zu
128 schaffen, versehen mit einem arbeits- und sozialrechtlichen Mindestschutz u. a.
129 durch Ausweitung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer
130 Erwerbstätigenversicherung, Weiterentwicklung des gesetzlichen Unfallschutzes
131 und Einführung einer Mindestentgeltsicherung.
- 132 • kollektive Rechte und Rechtsdurchsetzungsmechanismen zu stärken, wie die
133 Verbesserung der digitalen Zugangsrechte für Interessenvertretungen, der
134 betrieblichen Mitbestimmung und der Tarifbindung sowie die Einführung eines
135 Verbandsklagerechts, z. B. hinsichtlich des Diskriminierungsverbots.
- 136 • Plattformarbeitende in den Anwendungsbereich des Allgemeinen
137 Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einzubeziehen sowie dessen Geltungsbereich zu
138 erweitern mit dem Ziel, Plattformarbeitende vor Diskriminierung, sexueller
139 Belästigung sowie geschlechtsbezogener Gewalt zu schützen und für den Fall des
140 Verstoßes Sanktionen einzuführen.
- 141 • Transparenz und Schutz vor Willkür zu gewährleisten, damit mittelbare und
142 unmittelbare Diskriminierung u. a. hinsichtlich des Geschlechts, des Alters und
143 der ethnischen Herkunft aufgedeckt werden kann. Dies bezieht sich auch auf
144 datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche, z. B. über das Geschlecht mit dem
145 Ziel, Diskriminierung durch Auftragsvergabe auf der Basis von Algorithmen zu
146 vermeiden.
- 147 • Forschung zu Geschlechterverhältnissen in der Plattformarbeit zu fördern, damit
148 fundierte Kenntnisse über die geschlechterdifferenzierte Nutzung und
149 Arbeitsbedingungen sowie über Diskriminierungspotenziale in Deutschland
150 vorliegen.

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

152 Um mit den neuen und steigenden Kompetenzerfordernissen Schritt halten zu können,

153 müssen bessere und frühzeitige Bildungs- und Unterstützungsleistungen zur
154 Qualifizierung von Beschäftigten sichergestellt werden. Damit sich neue digitale
155 Anforderungen auch im Einkommen der Beschäftigten widerspiegeln, müssen
156 Arbeitsbewertungen in einem kontinuierlichen Prozess angepasst werden mit dem Ziel,
157 anspruchsvollere Tätigkeiten höher zu entlohnen.

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

162 In diesem Zusammenhang kommt dem Einfluss betrieblicher Interessenvertretungen eine
163 besondere Rolle zu: Sie müssen sich stark machen für eine geschlechtsspezifische
164 Analyse der Weiterbildungsbedarfe im Unternehmen bzw. in der Verwaltung, die auch
165 Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte nicht außen vor lässt, die
166 geschlechtersensible Ausgestaltung von Angeboten zur Qualifizierung überprüft und den
167 geschlechtergerechten Zugang einfordert.

168 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**
169 insbesondere bei digitalen Vorhaben einen Gleichstellungs-Check und ein
170 institutionalisiertes Monitoring einzuführen sowie geschlechtergerechte
171 Förderkriterien anzuwenden, z. B. bei der Nationalen Weiterbildungsstrategie, dem
172 Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz.

173 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Arbeitgeber*innen auf,**

- 174 • bei der Inanspruchnahme von Weiterbildung in Betrieben und Dienststellen eine
175 Frauenquote einzuführen und einzuhalten sowie einen diskriminierungsfreien
176 Einsatz von KI-gesteuerten Systemen zur Vergabe von Weiterbildungen zu
177 gewährleisten.
- 178 • bei digitalisierungsbezogenen Veränderungen Tätigkeitsprofile hinsichtlich ihrer
179 Eignung zu überprüfen und entsprechend aufzuwerten. Zudem muss sichergestellt
180 werden, dass die Erfassung und Bewertung digitalisierungsbezogener Anforderungen
181 und damit die Entlohnung leistungsgerecht und diskriminierungsfrei erfolgen.
- 182 • Ansprüche auf Höhergruppierung unabhängig von Geschlecht und
183 geschlechtsspezifischer Zuschreibung von Kompetenzen mit der Unterstützung von
184 betrieblichen und behördlichen Interessenvertretungen sowie
185 Gleichstellungsbeauftragten zu erfüllen.

186 **II. Unser Anspruch: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in die Klimapolitik**
187 **eingliedern!**

188 Die Pekingener Aktionsplattform legte 1995 den Grundstein für die Verbindung von
189 Umweltpolitik und Geschlechtergerechtigkeit: Seitdem sind Regierungen aufgerufen, in
190 Bezug auf die natürlichen Ressourcen und den Umweltschutz eine geschlechterbezogene
191 Perspektive aktiv und sichtbar in alle Politikvorhaben und Programme einzubeziehen
192 und zu fördern – und bei Bedarf ihre Auswirkungen auf Frauen beziehungsweise Männer
193 zu analysieren, bevor Entscheidungen getroffen werden. Regierungshandeln soll Frauen

194 aktiv in Entscheidungsprozesse einbinden und Mechanismen etablieren, die auf
195 regionaler, nationaler und internationaler Ebene geschlechtsspezifische Effekte
196 bewerten.

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

201 **1. Internationale und nationale Verpflichtungen ernst nehmen:**

202 **Klimaschutz mit Geschlechterperspektive denken!**

203 Aus internationalen Vereinbarungen leitet sich die Verpflichtung zu einer
204 geschlechtergerechten Klimapolitik ab – sowohl hinsichtlich des Klimaschutzes und der
205 Anpassung an Klimaveränderungen als auch in Bezug auf begleitende Maßnahmen wie
206 Bildung, Information sowie Aufbau von Strukturen und Kompetenzen.

207 Da diese Verpflichtung allerdings in den Industrieländern in erster Linie mit Blick
208 auf den globalen Süden wahrgenommen wird, lässt auch Deutschland das Verständnis für
209 den Mehrwert der Geschlechterperspektive in der nationalen Klimapolitik (noch)
210 vermissen: Sie wird weder im langfristig angelegten Klimaschutzplan 2050 noch im
211 Maßnahmenkatalog des Klimaschutzprogramms 2030 berücksichtigt. Trotz des
212 grundgesetzlichen Gleichstellungsgebotes (Art. 3 Abs. 2 GG) und der Verankerung des
213 Prinzips des Gender Mainstreamings in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der
214 Bundesministerien (GGO), findet bisher keine systematische Überprüfung
215 klimapolitischer Vorhaben auf ihre Bedeutung für die Geschlechtergerechtigkeit statt.

216 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**

- 217 • bei der Fortschreibung des Klimaschutzplans sowohl dem Querschnittscharakter der
218 Gleichstellungspolitik gerecht zu werden als auch Gleichstellungsziele zu
219 verankern, um ihren internationalen klimapolitischen Verpflichtungen
220 nachzukommen.
- 221 • bei der nächsten Überarbeitung des Klimaschutzprogramms das Prinzip einer
222 geschlechtergerechten Haushaltsführung, mindestens aber ein
223 geschlechterpolitisches Monitoring anzuwenden, um in Zukunft die
224 Geschlechterperspektive zu berücksichtigen.
- 225 • in Ergänzung zum Klimaschutzplan 2050 und zum Klimaschutzprogramm 2030 einen
226 nationalen geschlechtersensiblen, klimapolitischen Aktionsplan zu entwickeln und
227 umzusetzen, der konkrete Schritte, Zuständigkeiten und Fristen sowie eine
228 Ergebniskontrolle vorsieht.

229 **2. Daten als Grundlage für geschlechtergerechte Entscheidungen:**

230 **Geschlechterperspektive in Klimaforschung integrieren!**

231 Obwohl der weit überwiegende Teil der Klimaforschung die Geschlechterdimension des
232 Themas ignoriert, belegt eine substanzielle Menge an Forschungsergebnissen die
233 Bedeutung der Geschlechterverhältnisse für alle Aspekte des Klimawandels und der
234 Klimapolitik. In unterschiedlichem Umfang liegen geschlechterdifferenzierte Daten für

235 klimapolitische Handlungsfelder wie Energie, Verkehr/Mobilität, Ressourcennutzung,
236 Planen/Bauen/Wohnen vor. Besonders gering ist die Zahl entsprechender Untersuchungen
237 für die Bereiche Wirtschaft und Arbeit. In der Gesamtschau belegen Studien eine
238 direkte Verbindung zwischen der Höhe der Pro-Kopf-Emissionen eines Landes und dem
239 Grad der Geschlechtergleichheit: je gleicher, desto geringer die Emissionen.

240 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**

- 241 • geschlechtergerechte Forschung zu forcieren und zu fördern, um sie als Grundlage
242 klimapolitischer Entscheidungen zu nutzen.
- 243 • Kriterien für die Integration der Geschlechterperspektive in Ausschreibungen von
244 Aufträgen, Projekten und Forschungsvorhaben zu entwickeln und anzuwenden.
- 245 • die zumeist technologieorientierte Klimapolitik um die ebenso bedeutsame
246 gesellschaftspolitische Dimension zu ergänzen und durch Ausrichtung auf
247 gleichstellungspolitische Ziele ihren transformativen Charakter zu stärken.

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

249 Wo klimapolitische Maßnahmen die Bedeutung der Geschlechterperspektive ignorieren,
250 riskieren sie nicht nur einen Verlust an Wirksamkeit, sondern auch die Verstärkung
251 bestehender struktureller Geschlechterungleichheiten. Vor diesem Hintergrund sind
252 stets beide Wirkrichtungen zu beachten: Verbesserungen der Geschlechterverhältnisse
253 durch geschlechtergerechte Klimapolitik sowie Verbesserung der Klimapolitik durch
254 Gleichstellungsorientierung.

255 Darüber hinaus sind neben dem Geschlecht weitere relevante soziale Kategorien in den
256 Blick zu nehmen, die nicht unabhängig voneinander bestehen, sondern sich gegenseitig
257 verstärken können. Angehörige eines Geschlechtes sind keine homogene Gruppe; sie
258 unterscheiden sich u. a. nach Alter, Bildung, sozialer Lage, Wohnort und ethnischer
259 Herkunft.

260 **3.1 Versorgungsökonomie, Sorgearbeit, Reproduktionsarbeit**

261 Versorgungsökonomie, Sorge- und Reproduktionsarbeit sind geprägt durch
262 gesellschaftliche Werte und institutionelle Voraussetzungen, die (unbezahlte)
263 Sorgearbeit als private Aufgabe verstehen und Frauen die Verantwortung dafür
264 zuschreiben mit der Folge eines erheblichen Gender Care Gap. Er hemmt die
265 Erwerbstätigkeit von Frauen und hat entscheidende Auswirkungen auf ihre Einkommen im
266 Lebensverlauf. Klimaschutz- und Anpassungsmaßnahmen wirken sich auf Alltagsroutinen
267 aus und müssen gendersensibel gestaltet sein, um eine Feminisierung der Umwelt- und
268 Klimaverantwortung zu vermeiden.

269 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Bund, Länder und Kommunen auf,**

- 270 • dafür Sorge zu tragen, dass die Umsetzung der Energie- und Mobilitätswende nicht
271 zu Mehrarbeit im Haushalt oder höherem Aufwand für Sorgende führen, damit die
272 entsprechenden Vorgaben nicht zulasten von Frauen gehen und den Gender Care Gap
273 vergrößern.
- 274 • Energiekosten und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz von Haushalten

275 und Wohnungen so zu steuern, dass sie vor allem Familien und Frauen in prekären
276 Einkommensverhältnissen, insbesondere Rentnerinnen und Alleinerziehende, nicht
277 überlasten.

278 **3.2 Erwerbsökonomie**

279 In der Erwerbsökonomie bewirken gesellschaftliche Normen und politische
280 Rahmenbedingungen geschlechterspezifische Unterschiede in der Teilhabe am
281 Erwerbsleben, insbesondere in Bezug auf Erwerbsbeteiligung, Ausbildung, Berufswahl,
282 Aufstiegschancen sowie Entlohnung – mit gravierenden Folgen für die eigenständige
283 Existenzsicherung von Frauen. Klimapolitische Maßnahmen müssen daher die
284 unterschiedlichen Aspekte dieser strukturellen Benachteiligung berücksichtigen, um zu
285 deren Überwindung beizutragen statt sie zu verschärfen.

286 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**

- 287 • die Beschäftigungseffekte der Kohlenstoffreduzierung in der Wirtschaft
288 geschlechterspezifisch aufzuschlüsseln sowie mit zielgruppengerechten Maßnahmen
289 für die Betroffenen und unter Einbindung der Sozialpartner*innen gegenzusteuern,
290 vor allem im Sinne einer Unterstützung zur Qualifizierung für andere gleich-
291 oder höherwertige Tätigkeiten.
- 292 • geschlechtersensibel zu untersuchen, wie sich der Wegfall oder die Veränderung
293 von Unternehmenstätigkeiten in der Region auswirken, also welche Effekte sich
294 für Kaufkraft, regionale Beschäftigungsstruktur und für das betroffene
295 Gemeinwesen ergeben.
- 296 • ihre Bemühungen zur Steigerung der Teilhabe von Frauen an zukunftsfähigen
297 akademischen und nichtakademischen MINT-Berufen zu verstärken und Frauen zu
298 ermutigen, technisch orientierte Berufe zu wählen, um ihnen insbesondere infolge
299 der Energie- und Mobilitätswende neue Chancen zu eröffnen. Dabei bietet der
300 Ausbau hin zu Ganztagschulen die Gelegenheit, die Auseinandersetzung mit der
301 Vielfalt der (beruflichen) Chancen im MINT-Bereich voranzutreiben. Darüber
302 hinaus bedarf es neben der Ansprache (junger) Frauen überzeugender Anreize für
303 Initiativen von Unternehmen.
- 304 • Investitionshilfen für Unternehmen zum klimagerechten Umbau mit Vorgaben zu
305 Tariftreue, zur Einhaltung der Mitbestimmung und zur Förderung der
306 Gleichstellung auf betrieblicher Ebene zu verknüpfen.
- 307 • Konsumanreize zur Unterstützung der Wirtschaft im Zuge der Umstellung auf
308 kohlenstofffreie Verfahren auf ihre gleichstellungspolitischen Effekte zu prüfen
309 und geschlechtergerecht auszurichten.
- 310 • den positiven Zusammenhang zwischen der Beteiligung von Frauen in
311 Leitungsfunktionen und einer nachhaltigen Unternehmensführung herauszustellen
312 und den Geltungsbereich bestehender Quotenregelungen für Frauen in
313 Führungsfunktionen auszudehnen.

314 **3.3 Öffentliche Infrastruktur und Ressourcen**

315 Der Zugang zu öffentlichen Räumen und Leistungen der Daseinsvorsorge sowie zu
316 Ressourcen hat direkten Einfluss auf die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, die
317 Teilhabe am öffentlichen Leben sowie auf die physische und psychische Gesundheit.
318 Insbesondere Mobilität wird geprägt durch vorhandene sozialräumliche Strukturen (wie
319 Arbeits- und Wohnungsmarkt, Verkehrssystem), die in Kombination mit der Zuschreibung
320 von Geschlechterrollen wiederum Verhandlungsspielräume in Paarbeziehungen erweitern
321 oder einschränken. Bei der klimapolitischen Umgestaltung der (öffentlichen)
322 Infrastruktur und Mobilität muss die Geschlechterperspektive sowohl auf der Struktur-
323 als auch auf der Prozess- und der inhaltlichen Ebene Eingang in die Raum- und
324 Stadtplanung finden.

325 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Bund, Länder und Kommunen auf,**

- 326 • die politischen Rahmenbedingungen für eine nachhaltige und geschlechtergerechte
327 Stadtentwicklung und eine Neugestaltung der Mobilität zu schaffen.
- 328 • das emissionsärmere Verkehrsverhalten von Frauen als Vorbild für nachhaltige
329 Mobilitätsmuster durch eine ÖPNV/SPNV-Infrastruktur zu unterstützen, die in
330 gleichem Maße auf die Bedarfe der (unbezahlten) Sorgearbeit wie auf die
331 Erfordernisse der (bezahlten) Erwerbsarbeit eingeht. Dazu gehören qualitativ
332 gute Angebote in Bezug auf Netze, Haltestellen, Verknüpfungen und Taktzeiten
333 genauso wie bezahlbare Tarife.
- 334 • die konsequente Erschließung ländlicher Räume durch ein gutes öffentliches
335 Verkehrsangebot, mit dem alle Wege und Fahrtzwecke so abgedeckt werden, dass
336 Besitz und Nutzung eines eigenen PKW nicht Voraussetzung für Mobilität und damit
337 für Erwerbstätigkeit sind.
- 338 • eine umfassende Investitionsoffensive für den öffentlichen Nahverkehr zu
339 starten.
- 340 • öffentliche Co-Working-Spaces anzubieten, gerade um in Mittelstädten oder im
341 ländlichen Raum wohnortnahes gemeinsames Arbeiten als Alternative zum Homeoffice
342 zu ermöglichen, das Pendeln in die Ballungszentren zu reduzieren und
343 Erwerbstätigkeit zu erleichtern.
- 344 • mit neuen Angebotsstrukturen auf das verstärkte Arbeiten im Homeoffice zu
345 reagieren, damit es für Beschäftigte attraktiv wird, eine langfristige Bindung
346 an den ÖPNV/SPNV einzugehen.
- 347 • für Schüler*innen, Auszubildende und Studierende sowie Eltern im Elterngeldbezug
348 mindestens im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes die kostenfreie Nutzung
349 des öffentlichen Nahverkehrs zu ermöglichen. Ein weiterer Schritt sind
350 kostengünstige und einfach zu nutzende Tickets wie sogenannte 1-Euro- bzw. 365-
351 Euro-Tickets, insbesondere für Auszubildende, Alleinerziehende und Senior*innen.
352 Langfristig soll die Nutzung des ÖPNV/SPNV kostenlos werden. Um mehr Menschen
353 zum Umstieg auf Bahn und Bus zu bewegen, muss jedoch zuerst das Angebot
354 flächendeckend und nutzer*innenfreundlich ausgebaut werden. Wichtige
355 Voraussetzungen dafür sind Investitionen in Infrastruktur, Fahrzeuge und

356 Personal, bundesweite Mindestqualitäts- und Sicherheitsstandards sowie eine
357 Vereinfachung des Tarifsystems.

358 • die Förderung der emissionsarmen Mobilität in mindestens ebensolchem Maße auf
359 die Ausstattung des ÖPNV/SPNV und anderer Verkehrsmittel (z. B. E-Bikes)
360 auszurichten wie auf den sozial und ökologisch problematischen
361 Individualverkehr.

362 • den motorisierten Individualverkehr in ein Verkehrskonzept sinnvoll zu
363 integrieren, indem er überwiegend für solche Fahrtzwecke genutzt wird, die auch
364 längerfristig nicht mit öffentlichen oder nichtmotorisierten Verkehrsmitteln
365 erfüllt werden können. Die Steuerung der Verkehrsmittelnutzung sollte sich
366 vorrangig an den Bedarfen von Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit orientieren statt
367 an der individuellen finanziellen Leistungskraft.

368 • der Fahrradinfrastruktur die gleiche Bedeutung beizumessen und entsprechende
369 Förderung zukommen zu lassen wie der E-Mobilität und dem ÖPNV/SPNV.

370 • das kommunale Wegenetz fußgängerfreundlich auszubauen und zu gestalten, indem
371 Gehsteige verbreitert, Bordsteinkanten barrierefrei abgesenkt, sichere
372 Fußgängerüberwege an Straßen geschaffen und Fußgänger*innen nicht in
373 Unterführungen abgedrängt werden.

374 • den Ausbau des Schienenfernverkehrsangebots zu fördern, da zu einer guten
375 Daseinsvorsorge neben ÖPNV/SPNV auch ausreichend Fernverkehrsverbindungen
376 gehören, die emissionsarme Mobilität insbesondere für Frauen und Familien
377 innerhalb Deutschlands und Europas ermöglichen.

378 • den Güterverkehr verstärkt auf die Schiene zu verlagern. Dadurch würden nicht
379 nur breitere Spielräume für eine geschlechtergerechte und sichere Verkehrs- und
380 Stadtentwicklung, insbesondere auch für Familien in Ballungsräumen (z. B. für
381 ÖPNV/SPNV, Spielplätze oder Fahrradwege), geschaffen, sondern auch ein Beitrag
382 geleistet, um die Klimaziele zu erreichen.

383 3.4 Gestaltungsmacht

384 Die Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen hinterfragt immer auch
385 gesellschaftliche (Macht)Verhältnisse, deren Gestaltungsmacht derzeit noch
386 mehrheitlich in den Händen von Männern liegt. Das gilt insbesondere für
387 Führungspositionen in der Wirtschaft, aber auch für Entscheidungspositionen in der
388 Politik, insbesondere auf der kommunalen Ebene. Viel zu häufig ignoriert auch die
389 Forschung die Geschlechterperspektive und stellt Männer als Maßstab nicht in Frage.
390 Auch unternehmerische Entscheidungen und gesetzliche Rahmenbedingungen sind noch
391 immer am Mann als Maßstab ausgerichtet.

392 Dem Klimawandel wird im Wesentlichen mittels technologischer Innovationen begegnet.
393 Die Senkung des Energieverbrauchs rückt dabei häufig in den Hintergrund.
394 Energieeinsparungen in einzelnen Bereichen werden sogar häufig dadurch wieder
395 zunichtegemacht, dass Verbraucherinnen und Verbrauchern heute mehr stromverbrauchende
396 Endprodukte besitzen und nutzen. Statt konsequenter politischer Vorgaben für mehr

397 Klimaschutz wird mit Verweis auf die souveräne Kaufentscheidung von Verbraucherinnen
398 und Verbrauchern die Bewältigung des Klimawandels in vielen Bereichen quasi
399 privatisiert. Angesichts der globalen Herausforderungen sind politische Vorgaben
400 notwendig, nicht individuelle Bereitschaft.

401 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**

- 402 • anzuerkennen, dass mehr Frauen in Führung und eine funktionierende Mitbestimmung
403 wichtige Voraussetzungen für nachhaltiges Wirtschaften sind, und durch
404 gesetzgeberische Maßnahmen beide Elemente konsequent zu stärken.
- 405 • die Schließung der Entgeltlücke und die gleichberechtigte
406 Arbeitsmarktpartizipation von Frauen voranzutreiben, um einerseits Frauen als
407 Verbraucherinnen zu stärken und andererseits durch eine Angleichung der Löhne
408 zwischen den Geschlechtern die ökonomische Basis für den technologischen Wandel
409 und klimagerechten Konsum zu schaffen.
- 410 • gemeinsam mit Wissenschaft, Sozialpartner*innen und Zivilgesellschaft Konzepte
411 zu entwickeln, wie der Umwelt- und Klimaschutz auf verbindlichem Weg gestärkt,
412 Fehlentwicklungen entgegengewirkt und dem gesamten Prozess eine gerechte
413 Finanzierungsstruktur zugrunde gelegt werden kann. Dabei ist die paritätische
414 Beteiligung von Frauen sicherzustellen und die Geschlechterperspektive
415 konsequent und verbindlich zu beachten.

416 **4. Nachhaltig wirtschaften – für Klima und Gleichstellung!**

417 Unter dem Titel „Jenseits des Wachstums – Auf dem Weg zu einem neuen ökonomischen
418 Ansatz“ legte eine Expertenkommission der OECD 2020 eine Expertise vor, die vier
419 vorrangige Ziele der Wirtschaftspolitik definiert: ökologische Nachhaltigkeit,
420 Verringerung der Ungleichheit, Steigerung des Wohlbefindens und Widerstandskraft des
421 Systems – und forderte eine neue Wirtschaftsstruktur ein, um diese Ziele zu
422 erreichen.

423 Aus ihrer Sicht ist eine Analyse von Wirtschaftsergebnissen ohne Auswertung der
424 geschlechterbezogenen Dimensionen unvollständig. Es ist an der Zeit, den
425 Wirtschaftsbegriff zu erweitern und neben der Erwerbsökonomie auch die
426 Versorgungsökonomie zu erfassen, mindestens aber – nach über 25 Jahren – die
427 Forderung der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1995 umzusetzen: parallel
428 zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) in jedem Jahr auch die versorgungsökonomischen
429 Leistungen amtlich auszuweisen.

430 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern,**

- 431 • eine konzeptionelle Weiterentwicklung der sozialen Marktwirtschaft hin zu einer
432 ökologisch-sozialen Marktwirtschaft unter gleichberechtigter Teilhabe von Frauen
433 zu entwickeln und dabei die Idee einer Kreislaufwirtschaft in den Mittelpunkt zu
434 stellen, die nachhaltiges Wirtschaften mit Geschlechtergerechtigkeit genauso
435 verbindet wie mit Guter Arbeit. Dabei ist externes Wissen mit einzubeziehen.
- 436 • eine Erweiterung der Berechnungsgrundlage des Bruttoinlandsproduktes, die auch

437 Leistungen der Versorgungsökonomie berücksichtigt.

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

439 Wir unterstützen die maßgeblich von jungen Frauen geprägte Klimabewegung.

440 Klimapolitische Ziele können nur in einem breiten gesellschaftlichen Konsens erreicht

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

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

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

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

445 Erwerbsmöglichkeiten in jedem Fall auch gute und geschlechtergerechte

446 Arbeitsbedingungen aufweisen. Darüber hinaus muss das Erfahrungswissen von

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

448 starke Mitbestimmung auf allen Ebenen eingebracht werden.

449 **Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf,**

450 • mit Klimaaktivist*innen im Austausch zu bleiben, um gemeinsam Wege zu finden,
451 die Fragen des Klimaschutzes und des sozialen Ausgleichs in einem Kontext zu
452 denken – und dabei auch die Geschlechtergerechtigkeit als wichtiges Element des
453 Wandels zu integrieren.

454 • sich klar und deutlich als Garant für demokratisch organisierte Wirtschafts- und
455 Verwaltungsstrukturen zu positionieren, die bei der Bewältigung der großen
456 klimapolitischen Herausforderungen niemanden zurücklassen, und so für die
457 Zustimmung zu notwendigen Veränderungen zu werben, damit sie von weiten Teilen
458 der Gesellschaft mitgetragen werden und die Demokratie stärken.

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

460 Selbst vor dem Hintergrund der Pandemie und ihren Auswirkungen beachten Politik,

461 Wirtschaft und Zivilgesellschaft viel zu selten die besondere Rolle und die besondere

462 Betroffenheit von Frauen und Mädchen in politischen Debatten, Initiativen und

463 Vorhaben zur Vermeidung wirtschaftsbezogener Menschenrechtsverletzungen, obwohl

464 gerade die letzten beiden Jahre die Prekarisierung der Lebensverhältnisse von Frauen

465 weltweit weiter vorangetrieben haben.

466 Doch gerade jetzt muss global gehandelt werden! Die Produktionsländer am Ende der

467 Lieferkette geraten weiter ins Hintertreffen, wenn die abnehmenden Länder ihre

468 Standards einseitig anheben, ohne die Lieferländer mit due diligence-Auflagen

469 (Sorgfaltspflichten für die Auftraggeber*innen) zu unterstützen.

470 Um die Gleichstellung von Frauen weltweit zu verbessern, müssen politische Maßnahmen
471 auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene die strukturelle

472 Benachteiligung von Frauen in globalen Wertschöpfungsketten adressieren. Um eine

473 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern und die faire Verteilung von Zeit,

474 Geld und Macht zu erreichen, bedarf es einer Arbeitswelt mit Tarif- und

475 Mindestlöhnen, sozialer Absicherung sowie fairen Arbeitsbedingungen weltweit. Es

476 bedarf darüber hinaus einer grundsätzlichen Ausrichtung der Politik auf den Abbau von

477 Diskriminierungen. Die Aktivitäten von Staaten und Unternehmen müssen einen

478 tatsächlichen strukturellen Wandel zur Verwirklichung der Rechte von Frauen
479 einleiten.

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

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

487 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**

- 488 • das Lieferkettengesetz geschlechtergerecht weiterzuentwickeln: Es muss
489 gewährleisten, dass in allen Bereichen geschlechtsspezifische Aspekte
490 berücksichtigt und Unternehmen auf die Umsetzung der ILO-Übereinkommen Nr. 100,
491 111 und 190 verpflichtet werden.
- 492 • die in der UN-Frauenrechtskonvention genannten Rechte zu achten und sich in
493 Grundsatzserklärungen zu diesen zu bekennen.
- 494 • bei Risiko- und Folgeabschätzungen geschlechtersensibel vorzugehen und das
495 Risiko von Mehrfachdiskriminierung wie von geschlechtsspezifischer Gewalt zu
496 berücksichtigen. Darüber hinaus müssen die besonderen gesundheitlichen
497 Herausforderungen für Frauen und Mädchen sowie deren besondere Risiken innerhalb
498 des informellen Sektors und aufgrund weltweiter Ungleichheiten bei der
499 Sorgearbeit beachtet werden.
- 500 • sich für eine ideelle und finanzielle Anerkennung und eine faire Verteilung von
501 Sorgearbeit weltweit einzusetzen, strukturellen Ungleichheiten mittels
502 Gesetzgebung entgegenzusteuern und faire Rahmenbedingungen weltweit zu fördern.
- 503 • die Stelle einer/s Beauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte einzurichten,
504 die/der das Thema der Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten
505 besonders in ihrer/seiner Arbeit berücksichtigt.

506 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Arbeitgeber*innen weltweit auf,**

- 507 • Beschäftigte am Arbeitsplatz vor geschlechtsbasierter Gewalt zu schützen und
508 Opfern von sexueller Gewalt Zugang zu medizinischer und psychologischer
509 Versorgung zu gewährleisten, Informationen über ihre Rechte und Rechtsberatung
510 zur Verfügung zu stellen sowie im Falle von Mitverantwortung Prozesskosten zu
511 übernehmen und sich an Entschädigungszahlungen zu beteiligen und ihren
512 Geschäftspartner*innen gleiche Vorkehrungen abzuverlangen.
- 513 • sexuelle und reproduktive Rechte und Gesundheit ihrer Beschäftigten als Aspekt
514 des Arbeitsschutzes anzuerkennen und umfassender zu berücksichtigen.
- 515 • die Gewerkschaftsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen insbesondere
516 auch von Arbeitnehmerinnen als universale Menschenrechte nicht zu beschränken
517 und zu behindern sowie sichere Beschwerdemechanismen zu entwickeln, die allen

518 Beschäftigten repressionsfrei zur Verfügung stehen.

- 519 • bei ihren Geschäftspartner*innen auf familienbewusste Arbeitsbedingungen,
520 Entgeltgleichheit und existenzsichernde Löhne sowie eine gerechte Teilhabe an
521 sozialen Sicherungssystemen hinzuwirken.
- 522 • die Wirksamkeit ihrer Maßnahmen anhand von geschlechtsspezifisch erhobenen Daten
523 in Absprache mit betroffenen Frauen, Frauenorganisationen und Expert*innen zu
524 evaluieren.

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

527 Gerade im Bereich der Pflege potenzieren sich die Auswirkungen der Pandemie und
528 machen deutlich, dass mehr staatliche Investitionen in den Care-Sektor, in dem das
529 Pflegepersonal überlastet ist und der große Lücken in der Ausstattung nicht mehr
530 verbergen kann, längst überfällig sind. Daher gehören Arbeits- und Gesundheitsschutz
531 endlich ganz oben auf die politische Agenda. Die Arbeitsschutzstandards der
532 Internationalen Arbeitsorganisation müssen sofort zu Kernarbeitsnormen werden.

533 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**
534 **das politische Anliegen der internationalen Gewerkschaftsbewegung zu unterstützen,**
535 **bestehende ILO-Konventionen und Empfehlungen für Arbeits- und Gesundheitsschutz in**
536 **eine ILO-Kernarbeitsnorm zu überführen: Eine Roadmap ist bereits vom ILO**
537 **Verwaltungsrat verfasst worden, wird jedoch von Arbeitgeber*innen und einigen**
538 **Regierungen blockiert.**

539 **Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB Bundesvorstand auf, sich einzusetzen**

- 540 • für eine soziale Absicherung aller Arbeitnehmer*innen weltweit, die auch dem
541 Risiko einer Infektion während einer Pandemie gerecht wird und bezahlte
542 Auszeiten ermöglicht, um Erwerbstätige besser vor Armut und existenzieller Not
543 zu schützen und gleichzeitig eine Weiterverbreitung des Virus zu unterbinden.
- 544 • für mehr Investitionen im Care-Sektor, um Arbeitsbedingungen in der Pflege und
545 Betreuung weltweit durch mehr Jobs, gerechte Entlohnung sowie eine qualitativ
546 gute Ausstattung des Personals und der Einrichtungen zu verbessern.
- 547 • für die Überführung von informeller Arbeit in formelle Arbeit.
- 548 • für einen geschlechtergerechten Zugang zu öffentlicher Gesundheitsversorgung
549 inklusive Gesundheitsberatungsleistungen weltweit.