



12. Bundesfrauenkonferenz 2022

Antragsbuch



Übersicht über die Anträge

Antrag 1	Unsere NGG: weiblich, stark, erfolgreich	Seite 3
Antrag 2	Rollback durch Corona verhindern!	Seite 5
Antrag 3	Wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen stärken!	Seite 8
Antrag 4	Den Wandel nutzen! Lohngerechtigkeit im Zuge der Transformation in den Blick nehmen!	Seite 11
Antrag 5	Den Gender-Data-Gap aufs Abstellgleis schicken - Frauen in den Blick nehmen!	Seite 13
Antrag 6	Sexualisierte Belästigung entgegenzutreten – partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz fördern!	Seite 15
Antrag 7	Sexuelle Selbstbestimmung heißt auch Schwangerschaftsabbrüche entkriminalisieren!	Seite 17
Antrag 8	Diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren	Seite 19

Antrag I	
Antragstellerin	Bundesfrauenausschuss
Status	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK	Annahme in geänderter Fassung
Zusammenfassung der Änderungen	Streichung Z. 11-13 Ergänzung Z. 13/14 Ersetzung Z. 19 Ersetzung Z. 30 Ersetzung Z. 32-34 Ersetzung Z. 37-39 Ergänzung Z. 51 Ergänzung Z. 54 Ergänzung Z. 77

1 **Unsere NGG: weiblich, stark, erfolgreich**

2 Die 12. NGG-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

3 Zur Weiterleitung und weiteren Bearbeitung durch den BFA

4 Unsere NGG ist eine Gewerkschaft der Frauen. Sowohl in den Industriebranchen, als auch in
5 den Dienstleistungsbereichen: Wir Frauen sind ein starker Teil der NGG und stolz darauf, Teil der
6 gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Frauenbewegung zu sein.

7 **Frauenarbeit als Teil der Mitgliederwerbung**

8 Der Anteil an Frauen in unserer Mitgliedschaft ist in den letzten Jahren kontinuierlich leicht
9 gesunken. Diesen Trend wollen wir stoppen. Es ist unser politisches Ziel, dass unsere NGG
10 gleichermaßen die Interessen von allen Geschlechtern vertritt. Um das zu erreichen, muss
11 Frauenarbeit auch integraler Teil unserer Mitgliederwerbung sein. ~~Wenn es uns nicht gelingt,~~
12 ~~Frauen und Männer gleichermaßen für NGG zu begeistern, werden wir den negativen Trend in~~
13 ~~der Mitgliederentwicklung nicht stoppen können.~~ Unser Anspruch ist es, Frauen und Männer
14 gleichermaßen für unsere NGG zu begeistern

15 Ein Ziel von gewerkschaftlicher Frauenarbeit muss es daher auch sein, neue Kolleginnen für
16 unsere NGG zu begeistern. Betriebliche Aktionstage wie der Internationale Frauentrag, der Equal
17 Pay Day, der Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit und der internationale Tag gegen Gewalt an
18 Frauen bieten dazu gute Möglichkeiten. Diese Möglichkeiten müssen genutzt werden. Das
19 Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik stellt dazu ~~Print-Materialien~~ Vorlagen bereit, die von
20 den Regionen und Landesbezirken bestellt werden können.

21 Im Rahmen der Offensive 22 werden neue Anspracheformen für Frauen entwickelt. Diese sollen
22 so konzipiert sein, dass sie von den Regionen und Landesbezirken leicht anzupassen und zu
23 nutzen sind.

24 Gewerkschaftliche Frauenarbeit muss ein Kern der Arbeit von NGG sein. Wenn wir erreichen
25 wollen, dass NGG für Frauen attraktiver wird, muss in allen Tarifrunden und Aktionen immer
26 auch die Perspektive von Frauen berücksichtigt werden.

27 **Starke Frauenarbeit in Regionen und Landesbezirken**

28 Gewerkschaftliche Frauenarbeit muss als Querschnittsthema auf allen Ebenen unserer NGG
29 noch breiter verankert und zum Selbstverständnis werden. Wir wollen, dass Frauenarbeit auch in
30 den Regionen und Landesbezirken ~~einen Platz hat~~ aktiv und sichtbar gelebt wird. Dazu sollen
31 Themen der Frauenarbeit auch stärker in Regions- und Landesbezirksvorständen eingebracht
32 werden. ~~Denn genau das sind die Themen, die unsere Kolleginnen bewegen und uns als~~
33 ~~Gewerkschaft insgesamt voranbringen.~~ Und es wird auch unsere NGG als Ganzes erfolgreicher
34 machen, wenn wir die Themen aller Geschlechter gleichberechtigt in den Fokus stellen.

35 Wir wollen, dass Frauen in unserer NGG gleichberechtigt vertreten sind. Durch die Regelung des
36 Minderheitengeschlechts ist dies durch unsere Satzung sichergestellt. In der Realität werden

37 aber weiterhin oft Mandate mit Männern besetzt ~~auch alle weiteren Regelungen unserer NGG~~
38 ~~entsprechend anzupassen.~~ Es ist daher notwendig, dass die Regelungen zum
39 Minderheitengeschlecht auf allen Ebenen und in allen Gremien zwingend eingehalten werden.

40 Aber das allein reicht nicht für eine nachhaltige gewerkschaftliche Frauenarbeit. Diese muss in
41 den Regionen und Landesbezirken auch dazu beitragen, Frauen zu ermutigen, sich zu
42 engagieren und eine aktive Rolle zu übernehmen. Dies kann zum Beispiel in Vorständen,
43 Personengruppen, Tarifkommissionen oder betrieblichen Gremien der Fall sein. Unsere
44 Kolleginnen sind wichtige Multiplikatorinnen in ihren Betrieben und damit ein wichtiger
45 Grundpfeiler für unsere NGG.

46 Bildungsarbeit auf Regions- und Landesbezirksebene spielt eine wichtige Rolle für die
47 gewerkschaftliche Frauenarbeit. Sie dient dazu, Frauen das Wissen und die Fähigkeiten zu
48 vermitteln, um sich im Betrieb und NGG noch stärker zu engagieren. Dafür sind Angebote zu
49 politischen Grundlagen, Verteilungsgerechtigkeit und Tarifpolitik wichtig. Allerdings muss es noch
50 besser gelingen, auch neue Frauen für solche Angebote zu begeistern. Dafür ist es insbesondere
51 die Aufgabe der Regionen, Frauen in den Betrieben gezielt anzusprechen und unter anderem für
52 Seminare zu werben.

53 Denn oft sind es Unsicherheiten und unklare Anforderungen sowie mangelnde Informationen,
54 die Frauen davon abhalten, sich stärker gewerkschaftlich und betrieblich zu engagieren. Wir
55 begrüßen es ausdrücklich, dass in vielen Landesbezirken damit begonnen wurde, Mitglieder von
56 Tarifkommissionen zu schulen, um sie auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Solche Schulungen
57 bauen gerade für Frauen Hürden ab und geben Selbstvertrauen, ein solches Amt zu
58 übernehmen.

59 **Bildet Banden:**

60 Frauenausschüsse erfüllen eine zentrale Aufgabe innerhalb der Frauenarbeit unserer NGG. Diese
61 wollen wir weiter stärken und ausbauen. In vielen Regionen und Landesbezirken unserer NGG
62 gibt es bereits Frauenausschüsse. Wir wollen die Gründung von Frauenausschüssen fördern. Die
63 Aufgabe der Landesbezirksfrauensekretärinnen ist es, die Frauenarbeit in den Landesbezirken zu
64 gestalten. Sie sind erste Ansprechpartnerinnen unter anderem für die Gründung neuer
65 Frauenausschüsse. Die Landesbezirksfrauensekretärinnen unterstützen die Regionen inhaltlich.
66 Die organisatorische Verantwortung liegt bei den Regionen. Frauenarbeit muss innerhalb der
67 NGG einen hohen Stellenwert einnehmen. Dazu gehört es auch, die zeitlichen Ressourcen auf
68 allen Ebenen dazu zur Verfügung zu stellen.

69 Frauenarbeit wird innerhalb unserer NGG sehr unterschiedlich gestaltet. Es gibt viele gute
70 Beispiele, wie Frauenarbeit in den Regionen gelebt wird. Um diese besser nutzbar zu machen,
71 wird das Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik einen „Methodenkoffer“ entwickeln, in dem
72 erfolgreiche Beispiele für die gewerkschaftliche Frauenarbeit in Regionen gesammelt werden.

73 Aber auch auf Bundesebene sollen Angebote geschaffen werden, damit sich Frauen besser
74 vernetzen können. Dazu sollen beispielweise Onlineseminare oder auch Podcasts angeboten
75 werden. Diese haben das Ziel, auch Frauen, die aus unterschiedlichsten Gründen nicht in
76 gewerkschaftlichen Frauenstrukturen aktiv sind, einen (virtuellen) Ort zum Austausch zu geben.
77 Dies kann auch über eine eigene Plattform zur gewerkschaftlichen Frauenarbeit möglich sein.

78 Der Bundesfrauenausschuss unserer NGG setzt sich aus haupt- und ehrenamtlichen
79 Vertreterinnen aus allen Landesbezirken zusammen. Ziel der Arbeit im Frauenausschuss muss
80 es sein, die inhaltliche Positionierung der NGG-Frauen voran zu bringen und mit anderen
81 gesellschaftlichen Akteuren in den Austausch zu kommen. Damit sich der
82 Bundesfrauenausschuss ein eigenes Arbeitsprogramm geben kann, ist es nötig, zu Beginn der
83 Legislatur in Klausur zu gehen, um dort die inhaltlichen Schwerpunkte der gewerkschaftlichen
84 Frauenarbeit der kommenden Jahre festzulegen.

Antrag 2	
Antragstellerin	Bundesfrauenausschuss
Status	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK	Annahme in geänderter Fassung
Zusammenfassung der Änderungen	Ersetzung Z. 1 Ergänzung Z. 8 Ergänzung und Streichung Z. 14 Ersetzung Z. 19 Ersetzung Z. 31/32 Ergänzung Z.43-47 Ergänzung Z. 62-64

1 **~~Rollback durch Corona verhindern!~~ Unsere Lehre aus Corona: gesellschaftlichen Rollback verhindern!**

2 Die 12. NGG-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

3 Zur Weiterleitung und weiteren Bearbeitung durch den BFA

4 Die Corona-Krise hat unmissverständlich gezeigt, an welcher Stelle wir gleichstellungspolitisch in
5 Deutschland stehen. In den letzten zweieinhalb Jahren sind die gleichstellungspolitischen
6 Ungleichheiten deutlicher denn je sichtbar geworden. Klar ist: Es waren wir Frauen, die die
7 Gesellschaft seit dem Frühjahr 2020 zusammengehalten haben.

8 Einerseits waren es die Frauen, die in systemrelevanten Berufen seltener als Männer im
9 Homeoffice arbeiten konnten und damit dem Infektionsrisiko deutlich stärker ausgesetzt waren.
10 Die aufgrund von geschlossenen Schulen und Kitas, ihre Arbeit und Kinderbetreuung unter einen
11 Hut bringen mussten. Gleichzeitig haben Frauen weniger stark von den Hilfspaketen der
12 Bundesregierung profitiert als Männer, aufgrund der Branchen und Betriebe, in denen Frauen
13 beschäftigt sind.

14 Andererseits hat häusliche Isolation, oft verbunden mit wirtschaftlichen Sorgen, ~~hat~~ das Risiko für
15 Frauen, Opfer von häuslicher Gewalt zu werden, weltweit ansteigen lassen. Gleichzeitig war
16 durch die Pandemie der Zugang zu Hilfen und Beratungsmöglichkeiten stark eingeschränkt. Fast
17 überall in Deutschland fehlen Plätze in Frauenhäusern, in denen Frauen mit ihren Kindern
18 Schutz finden können. Fehlende Kontakte, Schließungen von Schulen und Kitas führten dazu,
19 ~~Verletzungen~~ dass Spuren physischer und psychischer Gewalt niemanden auffielen.
20 Frauenhäuser, Beratungsstellen und sonstige Hilfsangebote müssen bedarfsgerecht ausgebaut
21 und nachhaltig finanziert werden. Dafür hat die Politik auf Bundes- und Länderebene zu sorgen.
22 Opfer von Gewalt brauchen einen Rechtsanspruch auf sofortigen Schutz und Hilfe bei Gewalt,
23 unabhängig von Einkommen, Aufenthaltsstatus, Herkunftsort, gesundheitlicher Einschränkung
24 oder Behinderung, unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung, Religion und Sprache
25 der Betroffenen.

26 Homeoffice und mobiles Arbeiten haben durch Corona einen bisher unbekanntem Schub erlebt.
27 Digitale Anforderungen dürfen den Digital-Gender-Gap, also den Unterschied zwischen Frauen
28 und Männern u. a. beim Zugang zu und Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln, jedoch nicht
29 vergrößern. Vielmehr muss die Krise genutzt werden, den Einsatz von Informations- und
30 Kommunikationstechnologien als Arbeitsmittel geschlechtergerecht zu gestalten und Männern
31 und Frauen gleichermaßen Qualifizierungen zur Verfügung zu stellen. ~~Gleichzeitig müssen~~
32 ~~überall dort~~, Unser Anspruch muss es sein, politisch und tariflich dafür zu sorgen, dass wo sich
33 Anforderungen an Tätigkeiten verändern, Eingruppierungen überprüft und angepasst werden.

34 Deshalb ist es auch in Zukunft wichtig, entsprechende Qualifikationsangebote für ehren- und
35 hauptamtliche Kolleg*innen durch NGG anzubieten.

36 Die Corona-Pandemie darf nicht zu einem Rückschritt in Sachen Gleichstellung führen. Daher
37 muss unbezahlte Sorgearbeit anders verteilt werden. Dazu gehören Arbeitszeitmodelle, die es
38 Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, Familienarbeit zu übernehmen und
39 erwerbstätig zu sein. Partnerschaftlichkeit muss durch zusätzliche Anreize gefördert werden. Wir
40 fordern die Bundesregierung auf, das Elternzeitgesetz zu reformieren. Das Ziel muss es sein, Väter
41 zu animieren, zusätzliche Betreuungsanteile zu übernehmen. Die Pandemie hat gezeigt, wie
42 wichtig eine verlässliche und gut ausgebaute Betreuungsinfrastruktur ist. Der Ausbau von
43 bedarfsgerechter kostenfreier Kinderbetreuung muss deshalb weiter vorangetrieben werden. Das
44 Armutsrisiko ist gerade für alleinerziehende Frauen besonders hoch. Das meint sowohl die
45 Einkommensarmut während des Erwerbslebens, aber auch die Altersarmut in der Rente. Der beste
46 Schutz vor Altersarmut sind gute Löhne im Berufsleben. Alleinerziehende sind deshalb im
47 besonderen Maße auf eine funktionierende Vereinbarkeit von Familie und Beruf angewiesen.

48 Seit dem 1. Januar 2019 besteht ein Rechtsanspruch für Beschäftigte auf zeitlich begrenzte
49 Teilzeit und damit ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit. Allerdings nur in Unternehmen mit
50 mehr als 45 Beschäftigten. Für Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten gilt außerdem eine
51 besondere Zumutbarkeitsgrenze, die dazu führt, dass viele Frauen aktuell vom Anspruch auf
52 Brückenteilzeit ausgeschlossen sind. Um zu verhindern, dass Frauen ungewollt in Teilzeit
53 bleiben, wird NGG darauf hinwirken, dieses Gesetz zu reformieren, damit es an die tatsächlichen
54 Anforderungen von Männern und Frauen angepasst wird.

55 Am Ende bleibt es aber auch eine finanzielle Entscheidung innerhalb der Familien, wer die
56 Arbeitszeit reduziert, um Kinderbetreuung zu übernehmen. Solange Frauen im Schnitt
57 18 Prozent weniger verdienen als Männer, solange wird Gleichberechtigung nicht erreicht
58 werden. Entgeltgleichheit ist damit ein wesentlicher Schlüssel zur Gleichberechtigung zwischen
59 Männern und Frauen. Durch den Gender-Pay-Gap und die unter Frauen sehr weit verbreitete
60 Steuerklasse V verdienen Frauen nicht nur im Alltag weniger als Männer. Sie erhalten auch
61 weniger Entgeltersatzleistungen. Diese Einkommenseinbußen bedrohen die eigenständige
62 Existenzsicherung von Frauen. Anspruch auf Kurzarbeitsgeld hat nur, wer auch in die
63 Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat. Frauen, die in Minijobs arbeiten oder anderweitig prekär
64 beschäftigt sind, haben daher vom Kurzarbeitsgeld nicht profitiert.

65 Es muss daher unsere politische Forderung bleiben, das Ehegattensplitting in seiner bisherigen
66 Form abzuschaffen und das Einkommenssteuerecht nachhaltig zu reformieren. Die beschlossene
67 Ausweitung der Minijobgrenze ist dabei genau das falsche Signal. Erwerbsarbeit muss ab der
68 ersten Stunde sozialversicherungspflichtig sein.

69 Frauen arbeiten in anderen Berufen als Männer und tragen die Hauptlast der Sorge- und
70 Hausarbeit in der Familie. Alle gesetzlichen Regelungen, wie auch Konjunktur- und
71 Unterstützungsprogramme, alle Haushalts- und Finanzentscheidungen, müssen immer auch die
72 Gleichstellung von Männern und Frauen – und Alleinerziehende - im Blick haben. Dies kann nur
73 gelingen, wenn bei jeder Maßnahme durch die Politik geprüft wird, ob sie für Männer und Frauen
74 gleichermaßen wirksam ist. Wir begrüßen, dass sich die neue Bundesregierung einen solchen
75 Gleichstellungsscheck in den Koalitionsvertrag geschrieben hat. Wir fordern, diesen auch
76 konsequent und anhand klarer Maßstäbe anzuwenden.

77 **Begründung:**

78 Zu Beginn der Corona-Krise gab es viel Applaus für die sogenannten systemrelevanten Berufe.
79 Rund 75 Prozent werden von Frauen ausgeübt. Gemeinsam haben diese Berufe, dass sie als

80 „Frauenberufe“ schlecht bezahlt sind. Spätestens bei den nächsten Tarifverhandlungen war von
81 der anfänglichen Solidarisierung aber nicht mehr viel zu hören.

82 Frauen haben bereits vor der Krise weniger verdient als Männer, waren häufiger in Minijobs
83 beschäftigt und haben viel häufiger in Teilzeit gearbeitet. Gleichzeitig arbeiten Frauen öfter in
84 kleinen Betrieben, oft ohne den Schutz von Tarifvertrag und Betriebsrat. Deshalb waren sie von
85 den Folgen der Krise stärker betroffen als Männer und haben zum Beispiel weniger oft von der
86 Aufstockung des Kurzarbeitsgelds profitiert.

87 Schon vor der Corona-Pandemie haben Frauen durchschnittlich 1,5 Stunden täglich mehr
88 unbezahlte Sorgearbeit geleistet als Männer. Durch die Schließung von Kitas und Schulen hat
89 sich die Ungleichverteilung verstärkt, mit starken Folgen auf die psychische und physische
90 Gesundheit von Frauen. Im Januar 2022 gaben 19 Prozent der Frauen mit kleinen Kindern an,
91 ihre Arbeitszeit aufgrund der Pandemie reduziert zu haben. Der Anteil der Väter, die zur
92 Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit reduzieren, lag bei knapp sechs Prozent. Anstatt
93 Entgeltersatzleistungen für Eltern zu schaffen, die ihre Kinder zuhause betreuen mussten, hat der
94 Staat mit dem Entschädigungsanspruch zunächst lediglich eine Art Härtefallregelung geschaffen,
95 die nur wenige Eltern in Anspruch nehmen konnten. Auch hier waren es in der Hauptsache
96 Frauen, die dadurch noch mehr Sorgearbeit übernommen haben und mit nur 67 Prozent vom
97 Netto deutliche finanzielle Einbußen hinnehmen mussten. Genau wie beim Kurzarbeitsgeld
98 wirken sich hier die aufgrund des Ehegattensplittings hoch besteuerten Einkommen vieler Frauen
99 negativ aus. Anspruch auf Kurzarbeitsgeld hat nur, wer auch in die Arbeitslosenversicherung
100 eingezahlt hat. Frauen, die in Minijobs arbeiten, im informellen Sektor oder anderweitig prekär
101 beschäftigt sind, haben vom Kurzarbeitsgeld daher nicht profitiert.

Antrag 3	
Antragstellerin	Landesbezirksfrauenausschuss Südwest
Status	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK	Annahme in geänderter Fassung
Zusammenfassung der Änderungen	Streichung Z. 2 Ergänzung Z. 3 Ergänzung Z. 4-7 Ersetzung Z. 8 Streichung Z. 13 Ersetzung Z. 13 Ergänzung Z. 31-33 Ersetzung Z. 41/42

1 **Wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen stärken!**

2 Die Bundesfrauenkonferenz / ~~der Gewerkschaftstag*~~ möge beschließen:

3 Zur Weiterleitung und weiteren Bearbeitung durch den BFA

4 Die letzten zweieinhalb Jahre haben es gezeigt! Die gleichstellungspolitischen Errungenschaften
5 der letzten Jahre sind nicht krisenfest. Als Gewerkschaftsfrauen wissen wir schon lange, wie wichtig
6 die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen ist. Daher bekräftigen wir weiterhin unsere
7 Beschlusslage: Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) setzt sich auf allen Ebenen
8 dafür ein, dass ~~Frauen und Männer~~ alle Geschlechter im Arbeitsleben gleichgestellt sind. Das gilt
9 sowohl für den Verdienst, als auch für Durchlässigkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf.
10 Dafür ist ein Wandel der immer noch in der Gesellschaft bestehenden Rollenbilder der Frau von
11 Nöten.

12 Die Gewerkschaft NGG setzt sich dafür ein, die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu
13 stärken. Die NGG-Bundesfrauenkonferenz / ~~der Gewerkschaftstag*~~ ~~fordert~~ setzt sich dafür ein:

- 14 ○ **Modelle um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen**, z.B. durch
 - 15 ○ Mehr Doppelspitzen in Führungsetagen.
 - 16 ○ Teilzeit auch in Führungspositionen ermöglichen.
 - 17 ○ Die Planbarkeit von Karrieren fördern.
- 18 ○ **Entgeltgleichheit**
 - 19 ○ Frauendominierte Berufe aufwerten.
 - 20 ○ Gender Pay Gap bei Tarifverträgen beseitigen.
 - 21 ○ Durchlässigkeit und diskriminierungsfreie Entgeltraster, z.B. gleiche Bezahlung für
 - 22 Fachkräfte nach erfolgreicher Ausbildung, sind ein Muss.
- 23 ○ **Atypische Beschäftigungsverhältnisse einschränken!**
 - 24 ○ Minijobs abschaffen.
 - 25 ○ Sozialversicherungspflicht ab der ersten Arbeitsstunde.
 - 26 ○ Sachgrundlose Befristung abschaffen.
- 27 ○ **Abschaffung des Ehegattensplittings, insbesondere der Steuerklasse V:**
- 28 ○ **Typische Rollenbilder durchbrechen!**
 - 29 ○ Z.B. sollten zur langfristigen Förderung der gleichen Aufteilung der
 - 30 Kinderbetreuung die Partnermonate des Elterngeldes erhöht werden.

- 31 ○ Die Rollenbilder in unserer Gesellschaft sind nach wie vor so, dass Sorgearbeit
- 32 sowie unbezahlte Hausarbeit deutlich stärker von Frauen geleistet werden. Deshalb
- 33 muss Sorgearbeit fair zwischen den Geschlechtern verteilt werden.
- 34 ○ **Kinderfreundliche Rahmenbedingungen einfordern**
- 35 ○ Ausbau der Betreuungsinfrastruktur
- 36 ○ Bundesweit kostenfreie Kinderbetreuung einführen
- 37 ○ Höheres Elterngeld
- 38 ○ **Bildung stärken / Sensibilisierung bereits bei der Berufswahl:**
- 39 ○ Intensive Beratung der Jugendlichen bereits in der Schule.
- 40 ○ **Weiterbildung ausbauen**
- 41 ○ ~~Kolleginnen zur Selbstständigkeit befähigen, z.B. durch gezielte Seminare~~
- 42 ○ Gezielte Seminare anbieten, um Frauen in Arbeitswelt und Gesellschaft zu stärken.

43 **Begründung:**

44 Die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen sind nach wie vor gravierend. Laut Zahlen
 45 des Statistischen Bundesamtes vom Dezember 2021 ist eine Entgeltlücke von 18 Prozent
 46 vorhanden. Auch sind die Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf nicht gleichberechtigt zwischen den
 47 Geschlechtern verteilt. In der Realität bestimmen prekäre Arbeitssituationen den Arbeitsmarkt für
 48 Frauen und Altersarmut ist damit vorprogrammiert.

49 Die Ursachen der wirtschaftlichen Ungleichheit sind vielfältig:

50 **Frauen arbeiten häufig in typischen „Frauenberufen“**, die deutlich weniger wertgeschätzt und vergütet
 51 werden. Dies gilt es zu ändern. Die Wertschätzung frauendominierter Berufe wie bspw. in Pflege
 52 und Kinderbetreuung muss gesteigert werden und sich auch am Monatsende im Geldbeutel
 53 finanziell positiv auswirken.

54 Frauen sind derzeit in **Führungspositionen** deutlich unterrepräsentiert, es braucht daher Modelle,
 55 die Frauen die Möglichkeit eröffnet, in höhere Positionen zu kommen.

- 56 ○ Laut dem Statistischen Bundesamt sind Frauen in Führungspositionen EU-weit weiterhin
- 57 unterrepräsentiert. In deutschen Führungsetagen arbeiteten im Jahr 2021 rund 29 Prozent
- 58 Frauen, dies ist deutlich unter dem schon schlechten EU-Schnitt von rund 35 Prozent.
- 59 ○ Rollenstereotypen sind in Führungsetagen ebenfalls stark ausgeprägt. So kommen Frauen
- 60 häufig erst in Führungsetagen, wenn das Unternehmen in der Krise steckt.
- 61 ○ In typischen Frauenberufen besteht das Problem des sog. „Gläsernen Aufzugs“. Das
- 62 bedeutet, dass Männer in typischen Frauenberufen extrem schnell Karriere machen.
- 63 ○ Wenn es Frauen in Führungsetagen geschafft haben, wird von ihnen häufig erwartet, dass
- 64 sie kinderlos bleiben und oft sind sie das dann auch.
- 65 ○ Strukturelle Probleme bei Jobangeboten. Häufig sind Berufe im Führungsetagen dem
- 66 Charakter nach auf Männer ausgerichtet und somit für Frauen unattraktiv. Das Prinzip der
- 67 „Doppelspitze“ und/oder Teilzeit gibt es zu selten

68 **Frauen arbeiten deutlich häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen.**

- 69 ○ Jede dritte Frau arbeitet in Teilzeit, Minijob oder befristet während es bei den Männern nur
- 70 jeder zehnte ist.
- 71 ○ Von den 7,9 Mio. Beschäftigten im Niedriglohnsektor sind 65 Prozent Frauen.
- 72 ○ 61 Prozent der erwerbstätigen Frauen haben keine langfristige Existenzsicherung

73 ○ Für Frauen ist es schwierig, wenn sie - i.d.R. aufgrund der Kinderbetreuung - länger aus
74 dem Arbeitsleben raus sind, wieder in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis
75 zu kommen.

76 Atypische Beschäftigungsverhältnisse führen daher vielfach zu Altersarmut und gehören
77 abgeschafft. Jede berufliche Tätigkeit sollte sozialversicherungspflichtig sein, um eine Absicherung
78 vor Arbeitslosigkeit, Krankheit und Altersarmut zu gewährleisten.

79 **Unterschiede bei den Arbeitszeiten** führen zu wirtschaftlicher Abhängigkeit. Frauen arbeiten im
80 Schnitt einen Tag weniger pro Woche. Teilzeitarbeit nimmt unter Frauen, i.d.R. aufgrund der
81 Familie und der unterschiedlichen Verteilung der Sorgearbeit, deutlich zu.

82 **Das Ehegattensplitting** führt häufig dazu, dass die Frau – wegen vielfach geringerer Arbeitszeit und
83 Verdienst – in die Steuerklasse V landet. Die Steuerklasse V führt zu Nachteilen beim Nettolohn
84 sowie beim Kurzarbeitergeld, beim Arbeitslosen-, Eltern- oder Krankengeld, da sich die
85 Lohnersatzleistungen am monatlichen Nettoeinkommen orientieren.

86 Bestehende Ungleichheiten haben sich durch Corona weiter verschärft, u.a. da sich krisenbedingte
87 Lohnersatzleistungen - wie das Kurzarbeitergeld – am Nettolohn orientiert hat und da Branchen
88 mit einem hohen Frauenanteil und vielen atypischen Beschäftigungsverhältnissen, u.a.
89 Gastgewerbe, Einzelhandel, besonders stark von der Krise betroffen waren.

90 Ehegattensplitting und Steuerklasse V setzen falsche Anreize und führen dazu, dass sich oftmals
91 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von verheirateten Frauen finanziell weniger lohnt.
92 Daher wählen viele Frauen erstmal nur eine geringfügige Beschäftigung. Diese ist steuerfrei und
93 mindert deshalb den Steuervorteil des Ehegattensplittings nicht. Dies ist auch hinsichtlich des
94 Fachkräftemangels kontraproduktiv.

95 Problematisch ist es aus dieser Minijobfalle wieder herauszukommen. Was zu geringeren
96 Altersvorsorgebeiträgen und Altersarmut führen kann.

97 **Sorgearbeit** muss fair zwischen den Geschlechtern verteilt werden. Die Rollenbilder in unserer
98 Gesellschaft sind nach wie vor so, dass Sorgearbeit (Kinderbetreuung und Pflege älterer
99 Angehöriger) sowie die Hausarbeit deutlich stärker von Frauen geleistet werden. Durch Corona gab
100 es zusätzlich einen gesellschaftlichen Backlash, der durch die Erwartungshaltung, Frauen hätten
101 die Sorgearbeit zu tragen, geprägt ist. Die traditionelle Frauenrolle wird weiterhin zementiert.

102 Dabei steht die Sorgearbeit, auch aufgrund des hohen zeitlichen Aufwands, in einem klaren
103 Zusammenhang mit prekärer Beschäftigung. Sorgearbeit muss politisch und gesellschaftlich
104 stärker berücksichtigt werden.

105

106

107 * ~~Antrag an die Bundesfrauenkonferenz zur Weiterleitung an den Gewerkschaftstag~~

Antrag 4	
Antragstellerin	Bundesfrauenausschuss
Status	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK	Annahme in geänderter Fassung
Zusammenfassung der Änderungen	Ergänzung Z. 24/25 Ersetzung Z. 26/27 Ersetzung Z. 44 Ersetzung Z. 45 Streichung und Ergänzung Z. 48/49

1 **Den Wandel nutzen! Lohngerechtigkeit im Zuge der Transformation in den Blick nehmen!**

2 Die 12. NGG-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

3 Zur Weiterleitung und weiteren Bearbeitung durch den BFA

4 Unsere Arbeitswelt ist im Wandel. Tätigkeiten und ganze Berufe verändern sich. Digitalisierung,
5 Automatisierung und Transformation sind politisch in aller Munde und machen auch vor unseren
6 Branchen nicht Halt. Dieser Wandel wirkt sich unterschiedlich auf die Geschlechter aus. Folglich
7 muss die Geschlechterperspektive bei allen Maßnahmen Berücksichtigung finden. Unsere NGG
8 hat über 40 Prozent weibliche Mitglieder und gehört damit zu den weiblichsten unter den DGB-
9 Gewerkschaften. Es ist deshalb unsere Aufgabe als NGG eine starke Stimme für die Interessen der
10 Frauen zu sein, sei es innerhalb des DGBs aber auch gegenüber der Politik. Entgeltgleichheit muss
11 dabei auf der politischen Tagesordnung ganz weit oben stehen. Mit unserer Initiative
12 Lohngerechtigkeit haben wir ein Projekt, was innerhalb der DGB-Gewerkschaften ein
13 Alleinstellungsmerkmal ist und mit dem wir in den letzten Jahren viele Erfahrungen sammeln
14 konnten. Wir wissen, wie schwer es ist, Entgeltgleichheit voran zu bringen. Wir wissen aber auch,
15 dass es möglich ist. Diese Erfahrungen müssen wir selbstbewusst nach außen tragen, zum Beispiel
16 wenn es darum geht, für eg-check.de als verpflichtendes Prüfungsinstrument beim
17 Entgelttransparenzgesetz gegenüber der Politik zu werben.

18 Bei allen Transformations- und Veränderungsprozessen im Betrieb muss das Thema
19 Arbeitsbewertung immer mitgedacht werden. Es muss selbstverständlich zum
20 Transformationsprozess gehören, die Belastungen und Anforderungen von Tätigkeiten
21 kontinuierlich auch unter Geschlechteraspekt zu überprüfen und diese Überprüfung zum Teil des
22 betrieblichen Alltags werden zu lassen. Dazu gehören auch umfassende Stellenbeschreibungen,
23 in denen Anforderungen und Belastungen klar beschrieben sind und die ebenfalls regelmäßig
24 überprüft werden. Zudem ist es sinnvoll, das Vorhandensein von Stellenbeschreibungen rechtlich
25 zu regeln. Wo es sinnvoll erscheint, soll geprüft werden, ob dies zusätzlich auch tariflich geregelt
26 werden kann. Es bietet sich an, regelmäßig – beispielsweise ~~im Zuge von Entgeltverhandlungen~~ in
27 der Vorbereitung von Tarifverhandlungen in Zusammenarbeit mit der NGG-Tarifkommission -
28 Stellenbeschreibungen auf ihre Aktualität zu überprüfen. Unser Ziel ist es, dass Arbeitsbewertung
29 ein verbindlicher Bestandteil von Transformationsprozessen wird. Es ist die Aufgabe der gesamten
30 Organisation, dies auch politisch auf allen Ebenen voran zu treiben.

31 Innerhalb unserer NGG gilt es, unsere Initiative Lohngerechtigkeit zukunftsfest zu machen. Der
32 Wandel bietet viele Chancen, unsere Arbeitswelt aber auch unsere ganze Gesellschaft
33 geschlechtergerechter zu gestalten. Dies gilt insbesondere auch für (Betriebs-) Vereinbarungen,
34 die im Zuge der Transformation neu abgeschlossen werden.

35 Transformation und Digitalisierung sorgen dafür, dass sich in vielen Betrieben Tätigkeiten
36 verändern und neue Anforderungen hinzukommen. Um zu verhindern, dass Frauen ins

37 beschäftigungspolitische Abseits geraten, muss sichergestellt sein, dass Frauen frühzeitig und
38 gleichermaßen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können und so für die sich wandelnde
39 Arbeitswelt qualifiziert werden. Unser Ziel ist es, dass Transformation und deren Folgen auf die
40 Arbeitswelt immer auch aus Frauensicht bewertet werden. Dazu gehört es, insbesondere auch die
41 Auswirkungen auf Teilzeitbeschäftigte in den Blick zu nehmen. Sei es bei der Vergütung von
42 Überstunden oder dem Zugang zu Weiterbildung. All das bietet Chancen, die Entgeltgleichheit
43 voranzubringen. Diese Chancen müssen wir erkennen und nutzen. Überall dort, wo sich
44 Tätigkeiten verändern, ~~muss die~~ ist es sinnvoll, die Eingruppierung mithilfe des eg-check.de
45 ~~überprüft werden~~ zu überprüfen. Haben sich Anforderungen verändert und sind anspruchsvoller
46 geworden, muss die Eingruppierung angepasst werden. Das Thema Entgeltgleichheit und
47 Digitalisierung muss deshalb auch regelmäßig, flächendeckend und über alle Branchen hinweg
48 zum Thema ~~bei Betriebsversammlungen~~ gemacht werden, beispielweise bei
49 Betriebsversammlungen und/ oder Delegiertenversammlungen. Entsprechende
50 Musterpräsentationen sollen durch NGG bereitgestellt werden. Zusätzlich sollen Qualifizierungen
51 zur Verknüpfung von Entgeltgleichheit und Transformation für Betriebsratsmitglieder angeboten
52 werden.

53 **Begründung:**

54 Auch im Jahr 2021 betrug der Gender-Pay-Gap in Deutschland noch 18 Prozent. Das bedeutet,
55 dass Frauen im Jahr 2021 im Schnitt 18 Prozent weniger verdienen haben als Männer. Umgerechnet
56 mussten Frauen bis zum 7. März 2022 arbeiten, um das verdient zu haben, was Männer bereits
57 am 31. Dezember 2021 verdient hatten. Das Bittere daran: Diese Lohnlücke ist in Deutschland
58 seit Jahren sehr stabil. Wirksame Instrumente gegen die geschlechterspezifische Entgeltlücke sind
59 Tarifverträge und Mitbestimmung. Für Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen fällt der
60 Gender-Pay-Gap zehn Prozentpunkte geringer aus als für Beschäftigte ohne Tarifvertrag. Aber das
61 Vorhandensein eines Tarifvertrags allein sorgt nicht dafür, dass Entgeltgleichheit zwischen Frauen
62 und Männern erreicht wird.

63 Als NGG haben wir das schon lange erkannt. Zehn Jahre ist es her, dass die
64 Bundesfrauenkonferenz 2012 mehrere Anträge beschlossen hat, die gemeinsam mit den
65 Gewerkschaftstagbeschlüssen von 2013 am Ende zu unserer Initiative Lohngerechtigkeit geführt
66 haben. Seit dem hat sich in unserer NGG viel bewegt. Es sind viele Projekte durchgeführt worden,
67 die für mehr Entgeltgleichheit in den Betrieben gesorgt haben und im Fall von Bahlsen in Varel
68 sogar mit dem Betriebsrätepreis in Gold prämiert wurde. Heute können wir mit Stolz sagen, dass
69 es richtig war, bei der Überprüfung von Tarifverträgen und Eingruppierungen auf das Instrument
70 eg-check.de zu setzen. Es muss deshalb auch weiterhin daran festgehalten werden, dass
71 Entgeltgleichheit von Beginn an im Fokus stehen muss, besonders dort, wo erstmals Tarifverträge
72 geschlossen werden.

73 Die letzten Jahre haben aber auch gezeigt, dass der Weg zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen
74 und Männern noch lang ist. Deshalb wird es auch in den kommenden Jahren eine der zentralen
75 Aufgaben sein, sowohl hauptamtliche, wie auch ehrenamtliche Kolleg*innen zu schulen und den
76 eg-check.de so noch weiter innerhalb unserer Organisation zu verankern. Es hat sich gezeigt, dass
77 wir unsere Qualifizierungsangebote für haupt- und ehrenamtliche Kolleg*innen ausbauen und
78 weiterentwickeln müssen. Dies gilt insbesondere für Mitglieder von Tarifkommissionen und
79 Verhandlungsführende. Entgeltgleichheit ist deshalb kein rein gleichstellungspolitisches Thema,
80 sondern muss vielmehr auch zukünftig integraler Bestandteil der Tarifpolitik unserer NGG sein. Die
81 Arbeitsgruppe Entgeltgleichheit erfüllt hierbei eine wichtige Schnittstelle zum Austausch zwischen
82 den Landesbezirken und der Hauptverwaltung.

Antrag 5	
Antragstellerin	Bundesfrauenausschuss
Status	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK	Annahme in geänderter Fassung
Zusammenfassung der Änderungen	Ergänzung Z. 17-19 Ersetzung und Ergänzung Z. 36/37

1 **Den Gender-Data-Gap aufs Abstellgleis schicken - Frauen in den Blick nehmen!**

2 Die 12. NGG-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

3 Zur Weiterleitung und weiteren Bearbeitung durch den BFA

4 Algorithmen entscheiden darüber, welche Werbung uns im Internet angezeigt wird oder ob wir
5 einen Handyvertrag bekommen. Problematisch wird es, wenn diese Daten fehler- oder lückenhaft
6 sind, weil beispielweise Daten von Frauen fehlen oder die Algorithmen falsch angelernt wurden.
7 Der Gender-Data-Gap beschreibt das Phänomen, dass es flächendeckend an Daten über Frauen
8 mangelt. Aber auch Algorithmen sind nicht objektiv. Sie sind von Menschen - zumeist Männern -
9 erdacht und programmiert. Dieser Bias, das meint die Voreingenommenheit von Algorithmen, kann
10 dazu führen, dass diese die Diskriminierung von bestimmten Personengruppen oder Minderheiten
11 reproduzieren und sogar verstärken. Nicht nur das Merkmal Geschlecht, sondern auch viele
12 weitere Merkmale wie Hautfarbe oder sozioökonomischer Hintergrund können eine Rolle spielen.
13 In diesem Fall führt der Gender-Data-Gap zu Systemen oder Produkten, die sich an einem
14 männlich definierten Standardmodell ausrichten. Im Falle der Medizin aber auch im Arbeitsschutz
15 bedeutet dies ganz konkrete Gesundheitsgefahren für Frauen. Denn Maschinen, Arbeitshöhen
16 oder Abstände sind meist für männliche Bediener optimiert. Auch im Arbeitsschutz muss die
17 Geschlechterperspektive deshalb stärker verankert werden. [Als Verantwortungsträger für
18 Arbeitsschutz ist es auch Aufgabe der Berufsgenossenschaften, den Geschlechteraspekt
19 mitzudenken.](#) Dazu ist es außerdem notwendig, auch das Arbeitsschutzgesetz dahingehend zu
20 novellieren. Hierfür müssen Informationsmaterialien für haupt- und ehrenamtliche Kolleg*innen
21 bereitgestellt und das Thema in Schulungen aufgegriffen werden.

22 In der Arbeitswelt sind die Folgen des Gender-Data-Gaps überall spürbar. Das muss auch
23 Berücksichtigung in der Arbeit unserer NGG finden. Es ist unsere Aufgabe als Gewerkschaft, die
24 Folgen aller Gender Gaps zu problematisieren und in politischen und strategischen Entscheidungs-
25 und Reformprozessen zu berücksichtigen. Konkret bedeutet dies, dass beispielweise Studien, die
26 wir als NGG beauftragen oder an denen wir mitwirken, immer auch die Geschlechterperspektive
27 im Blick haben müssen und diese gleichermaßen auf Daten von Frauen wie Männern
28 zurückgreifen sollen.

29 Auch KI-Anwendungen halten in der Arbeitswelt immer mehr Einzug. Zum Beispiel wenn sie in
30 Bewerbungssoftwares eingesetzt werden. Diese benachteiligen oft Frauen, zum Beispiel weil
31 Lücken im Lebenslauf durch Kindererziehung, negativ bewertet werden. Zur Vermeidung von
32 Diskriminierungen durch KI sind solche Systeme politisch streng zu regulieren. Bei allen
33 betrieblichen Projekten und Digitalisierungsmaßnahmen muss immer die
34 Geschlechterperspektive mitgedacht werden. Gleichzeitig müssen Betriebsratsgremien und
35 hauptamtliche Kolleg*innen dahingehend sensibilisiert werden, das Diskriminierungspotential
36 von KI zu erkennen. Dafür sind entsprechende [Materialien Informationen durch das Referat
37 Frauen- und Gleichstellungspolitik für haupt- und ehrenamtliche Kolleg*innen.](#) bereit zu stellen.

38 Politisches Ziel muss es sein, den Gender-Data-Gap zu schließen und auch das
39 Diskriminierungspotential von künstlicher Intelligenz (KI) in den Fokus zu nehmen. Unsere NGG
40 soll darauf hinwirken, dass sowohl von staatlichen Institutionen als auch von Unternehmen
41 veröffentlicht wird, auf welche Daten sie für ihre Entscheidungen zurückgreifen. Die Politik hat
42 dafür Sorge zu tragen, dass für staatliche Förderungen und bei der Vergabe öffentlicher Aufträge
43 die geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Software- und Technikgestaltung
44 nachgewiesen werden muss. Es muss offengelegt werden, dass die zugrundeliegenden Daten
45 keinen geschlechtsspezifischen Bias haben beziehungsweise dieser in der Auswertung korrigiert
46 wurde.

47 **Begründung:**

48 Obwohl die Hälfte der Menschheit weiblich definiert ist, ist unsere Welt für Männer gemacht. Seit
49 Jahrhunderten und bis heute orientiert sich ein großer Teil unserer Lebensrealität an
50 wissenschaftlichen Daten. Nach ihnen richtet sich die Dosis von Medikamenten, das Design von
51 Handys oder als ganz aktuelles Beispiel die Größe von FFP2-Masken. Diese Lücke hat fatale
52 Folgen: Es sterben in Deutschland mehr Frauen an einem Herzinfarkt als Männer, Männer sind
53 bei Autounfällen besser geschützt, und Handys passen besser in Hände von Männern. Die
54 Erhebung geschlechterspezifischer Daten ist für die Gleichstellung daher unerlässlich.

55 Niemand trifft objektive Entscheidungen. Wir alle haben Vorurteile, Halbwissen und vermeintliche
56 Fakten, die unseren Entscheidungen zu Grunde liegen. Um das zu verhindern, werden
57 zunehmend Entscheidungen in die Verantwortung von Computern gelegt. Es wird davon
58 ausgegangen, dass diese Entscheidungen dann objektiv und rational sind. Allerdings können
59 Daten, mit denen die Algorithmen trainiert werden, bereits Diskriminierungen und Vorurteile
60 enthalten. Das gilt besonders für den Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI). Das meint die
61 Fähigkeit einer Maschine, menschliche Fähigkeiten, wie logisches Denken, Lernen, Planen und
62 Kreativität, zu imitieren. KI ermöglicht es technischen Systemen, ihre Umwelt wahrzunehmen, mit
63 dem Wahrgenommenen umzugehen und Probleme zu lösen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen.

Antrag 6	
Antragstellerin	Bundesfrauenausschuss
Status	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK	Annahme in geänderter Fassung
Zusammenfassung der Änderungen	Streichung Z. 6 Ergänzung Z. 6-9 Ergänzung Z. 13 Ersetzung Z.15 Ersetzung Z. 28

1 **Sexualisierte Belästigung entgegenreten – partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz fördern!**

2 Die 12. NGG-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

3 Zur Weiterleitung und weiteren Bearbeitung durch den BFA

4 Unser Ziel ist eine Gesellschaft ohne sexualisierte Belästigung und Gewalt, in der alle
5 Geschlechter partnerschaftlich miteinander umgehen. Das muss auch für das Berufsleben
6 gelten. ~~Wir brauchen deshalb einen kulturellen Wandel in der Arbeitswelt.~~ Auch wenn es in den
7 letzten Jahren und Jahrzehnten sowohl innerhalb unserer NGG aber auch in vielen Betrieben
8 schon viele positive Entwicklungen gab, muss der kulturelle Wandel in der Arbeitswelt weiter
9 gehen. Sei es im Betrieb, bei Streiks oder bei anderen Zusammenkünften: Sexualisierte
10 Belästigung darf keinen Platz haben!

11 Es ist die Aufgabe von haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen, belästigendes Verhalten überall
12 zu benennen und sich dem entgegen zu stellen. Dazu gehört auch, NGG-Hauptamtliche darin zu
13 schulen, Belästigungen im betrieblichen und gewerkschaftlichen Kontext zu erkennen und
14 entsprechend zu handeln.

15 ~~Konkret fordern wir deshalb:~~ Deshalb fordern wir unter anderem:

- 16 - eine Musterpräsentation durch das Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik zu
17 erarbeiten, in der insbesondere auf die Pflicht der Arbeitgeber*innen hingewiesen wird,
18 Beschwerdestellen einzurichten und die Mitglieder zu schulen (§ 13 AGG). Diese kann
19 genutzt werden, um dieses sensible Thema auch im Rahmen von
20 Betriebsversammlungen zu thematisieren.
- 21 - Gewalt und sexuelle Belästigung stärker als Thema in den Arbeits- und
22 Gesundheitsschutz zu integrieren. Die Politik muss das Arbeitsschutzgesetz ergänzen
23 und Arbeitgeber*innen gesetzlich verpflichten, für ein gewalt- und belästigungsfreies
24 Arbeitsumfeld zu sorgen.
- 25 - Betriebsrät*innen dafür zu sensibilisieren, bei der Durchführung von
26 Gefährdungsbeurteilungen darauf hinzuwirken, dass Strukturen und Mechanismen, die
27 sexualisierter Belästigung Vorschub leisten, behandelt werden. Entsprechende Inhalte
28 sollen deshalb ~~in BZO-Seminare~~ auch in Bildungsangeboten integriert werden.
- 29 - eine Musterbetriebsvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zu
30 erarbeiten und diese im Intranet der NGG allen hauptamtlichen Kolleg*innen zur
31 Verfügung stellen.

32 **Begründung:**

33 Jede elfte erwerbstätige Person hat in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung am
34 Arbeitsplatz erlebt. Zu diesem Ergebnis kam eine Studie der Antidiskriminierungsstelle 2019.
35 Frauen sind dabei mehr als doppelt so oft von sexualisierter Belästigung betroffen wie
36 Männer. 53 Prozent der Belästigungen gingen dabei von externen Personen aus, 43 Prozent
37 von Personen aus dem eigenen Betrieb. Im Laufe ihres Erwerbslebens werden 2/3 der
38 Frauen Opfer von sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz. Qua Definition aus dem
39 Antidiskriminierungsgesetz liegt eine Belästigung dann vor, wenn sich die betroffene Person
40 belästigt fühlt. Sexualisierte Belästigung kann sowohl direkt am Arbeitsplatz stattfinden aber
41 nicht nur dort. Auch im digitalen Raum findet sexualisierte Belästigung in Zusammenhang
42 mit dem Arbeitsplatz statt. Sei es in sozialen Medien, zum Beispiel über Kommentare oder
43 Nachrichten bei Facebook, über betriebliche WhatsApp-Gruppen oder das unerwünschte
44 Senden von Nachrichten/Filmen über Messenger-Dienste. Meist sind Belästigungen gegen
45 Frauen gerichtet und Ausdruck einer Machtdemonstration, um Frauen abzuwerten.
46 Betroffene müssen unsere volle Solidarität und Unterstützung erhalten. Auf Beschluss des
47 Gewerkschaftstags 2018 wirbt die NGG deshalb für das Hilfetelefon gegen Gewalt an Frauen,
48 wo betroffene Frauen an 365 Tagen im Jahr Hilfe und Unterstützung erhalten können.

Antrag 7	
Antragstellerin	Bundesfrauenausschuss
Status	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK	Annahme in geänderter Fassung
Zusammenfassung der Änderungen	Ergänzung Z. 17 Ergänzung Z. 18-21 Streichung Z. 37-41

1 **Sexuelle Selbstbestimmung heißt auch Schwangerschaftsabbrüche entkriminalisieren!**

2 Die 12. NGG-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:
3 Zur Weiterleitung und weiteren Bearbeitung durch den BFA

4
5 In vielen Ländern der Welt erleben wir aktuell eine Rückwärtsbewegung und bis dahin kaum
6 denkbare Angriffe auf das Selbstbestimmungsrecht der Frauen. Als NGG stehen wir an der Seite
7 der Frauen, die weltweit für ihr Recht auf Selbstbestimmung kämpfen. Wir erklären uns
8 solidarisch.

9 Auch in Deutschland versuchen Abtreibungsgegner*innen die Kriminalisierung und
10 Stigmatisierung von ungewollt Schwangeren voranzutreiben. Jedes Jahr demonstriert ein
11 toxisches Bündnis aus Parteien, selbsternannten Lebensschützer*innen und christliche
12 Fundamentalist*innen für die Einschränkung des Rechts auf reproduktive Selbstbestimmung.
13 Dem stellen wir Gewerkschaftsfrauen uns entschieden entgegen. Das Selbstbestimmungsrecht
14 der Frau ist nicht verhandelbar. Aber wir wollen nicht nur Abwehrkämpfe führen! Wir wollen in
15 einer Gesellschaft leben, die Schwangerschaftsabbrüche als Teil des Selbstbestimmungsrechts
16 akzeptiert.

17 Deshalb fordern wir die Bundesregierung unter anderem auf:

18 - Schwangerschaftsabbrüche zu entkriminalisieren und außerhalb des Strafgesetzbuches
19 zu regeln. Dazu gehört es, dass die aktuell bestehende Pflichtberatung abgeschafft wird
20 und stattdessen Schwangeren ermöglicht wird, freiwillige Beratungsangebote in Anspruch
21 zu nehmen. Bis dahin muss der Zugang zu Pflichtberatungen schnellstmöglich erleichtert
22 und ausgebaut werden. Beratungen sollen unter Berücksichtigung des Datenschutzes
23 und mit Einverständnis der zu beratenden Person auch online und telefonisch
24 durchzuführen sein.

25 - die nötigen gesetzlichen Regelungen zu schaffen, damit Schwangerschaftsabbrüche allen
26 Frauen in Deutschland uneingeschränkt zur Verfügung stehen, egal ob sie auf dem Land
27 oder in der Stadt wohnen. Mehrstündige Reisen, um eine Praxis/Klinik zu finden, die
28 einen Abbruch vornimmt, sind nicht zumutbar. Vielmehr müssen
29 Schwangerschaftsabbrüche als Teil der medizinischen Grundversorgung in allen Kliniken
30 angeboten werden, die öffentlich finanziert werden. Die Kosten sind von den
31 Krankenkassen zu übernehmen. Dazu gehört auch, dass Kenntnisse über
32 Schwangerschaftsabbrüche als Teil der medizinischen Ausbildung vermittelt werden.

33 - die nötigen gesetzlichen Regelungen zu schaffen, um Bedrohungen und
34 Einschüchterungen von Schwangeren aber auch Ärzt*innen durch selbsternannte
35 Lebensschützer*innen, wie sie auch in Deutschland an der Tagesordnung sind, zu
36 unterbinden.

37 ~~den § 218a, in dem bisher die Straflosigkeit des Schwangerschaftsabbruches geregelt ist,~~
38 ~~zu reformieren. Generell müssen Schwangerschaftsabbrüche außerhalb des~~
39 ~~Strafgesetzbuches geregelt werden. Dazu gehört es, dass die aktuell bestehende~~

40 ~~Pflichtberatung abgeschafft wird und stattdessen den Schwangeren ermöglicht wird,~~
41 ~~freiwillige Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen.~~

42 **Begründung:**

43 Schwangerschaftsabbrüche können nicht verboten werden. Einzig der Zugang zu sicheren
44 Schwangerschaftsabbrüchen kann Frauen verwehrt werden. Während es sich einige Frauen
45 finanziell leisten können, dorthin zu reisen, wo es den Zugang zu sicheren und legalen
46 Abbrüchen gibt, werden viele Frauen ihr Leben aufs Spiel setzen, um eine ungewollte
47 Schwangerschaft zu verhindern. Der Zugang zu einem sicheren Schwangerschaftsabbruch darf
48 nicht vom Geldbeutel abhängen.

49 Mit der Abschaffung des § 219a hat Deutschland einen längst überfälligen Schritt getan. In
50 Zukunft können Ärzt*innen und medizinischen Einrichtungen öffentlich informieren, ob und mit
51 welcher Methode sie Schwangerschaftsabbrüche durchführen. Bisher war eine solche
52 Information, beispielweise auf der Internetseite der Praxis, strafbar. Trotzdem haben wir bis zur
53 echten Selbstbestimmung der Frau noch einen weiten Weg vor uns. Auch in Deutschland ist der
54 Zugang zu Schwangerschaftsabbrüchen und Beratung nicht für alle Frauen unkompliziert
55 möglich. Bereits seit Jahrzehnten fordern wir Gewerkschaften, dass Schwangerschaftsabbrüche
56 entkriminalisiert werden. Das bedeutet, dass sie im Schwangerschaftskonfliktgesetz geregelt
57 werden und nicht wie bisher im Strafgesetzbuch.

Antrag 8	
Antragstellerin	Bundesfrauenausschuss
Status	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK	Annahme in geänderter Fassung
Zusammenfassung der Änderungen	Ergänzung Z. 4-9 Ergänzung Z. 11-14 Streichung Z. 15-23 Ersetzung Z. 32/33

1 **Diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren**

2 Die 12. NGG-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

3 Zur Weiterleitung und weiteren Bearbeitung durch den BFA

4 Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt sind für viele Menschen noch immer an der
5 Tagesordnung. Das gilt insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit
6 nicht-deutschen Namen, aber auch für Frauen, Ältere und Menschen mit Behinderung. Das
7 Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll Diskriminierungen verhindern und allen Menschen die
8 gleichen Chancen in Gesellschaft und Arbeitswelt geben. In der Realität sieht es aber leider
9 immer noch oft anders aus.

10 Eine Möglichkeit, Diskriminierungen im Bewerbungsverfahren zu verhindern, sind anonymisierte
11 Bewerbungen. Sowohl die Bundesfrauenkonferenz 2017 sowie der Gewerkschaftstag 2018
12 haben empfohlen, diese zu stärken. Ziel anonymisierter Bewerbungen ist es, die Chancen von
13 benachteiligten Personen zu erhöhen und dadurch auch die Gleichstellung der Geschlechter zu
14 fördern und unbewussten Diskriminierungen vorzubeugen.

15 ~~Ihr Ziel ist es, die Chancen von benachteiligten Personen zu erhöhen und dadurch auch die~~
16 ~~Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und unbewussten Diskriminierungen vorzubeugen. In~~
17 ~~der Praxis bedeutet das, dass aus den Bewerbungsunterlagen weder Alter, Geschlecht, Name,~~
18 ~~Familienstand noch Geburtsort zu erkennen ist. Auch auf ein Foto wird verzichtet. Dadurch soll~~
19 ~~die Qualifikation der Bewerber*innen für die Einladung zum Vorstellungsgespräch~~
20 ~~ausschlaggebend sein. Die meisten Studien besagen, dass anonymisierte Bewerbungen zu mehr~~
21 ~~Chancengerechtigkeit führen. Aber nicht alle Studien sind da eindeutig. Außerdem muss allen~~
22 ~~Beteiligten klar sein, dass es auch im weiteren Bewerbungsverfahren zu Diskriminierungen~~
23 ~~kommen kann.~~

24 Ob anonymisierte Bewerbungen sinnvoll sind, hängt von den Stellen und der internen
25 Organisation ab. Anonymisierte Bewerbungen bieten zwar die Chance im ersten Schritt des
26 Bewerbungsverfahrens Diskriminierungen abzubauen. Sie allein sorgen aber noch nicht dafür,
27 dass Diskriminierungen verhindert werden. Hierfür muss das Bewerbungsverfahren als Ganzes
28 betrachtet und bei der Gestaltung auf Diskriminierungsfreiheit geachtet werden.

29 **Wir fordern deshalb:**

- 30 - eine Handreichung, wie Bewerbungsverfahren diskriminierungsfrei gestaltet werden
- 31 können, zu entwickeln und diese im Intranet der NGG zur Verfügung zu stellen.
- 32 - das Thema diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren in Fort- und Weiterbildung zu
- 33 integrieren. BR-Seminaren im BZO zu verankern.

- 1 - (Online-)Seminare für haupt- und ehrenamtliche Kolleg*innen zum Thema
- 2 diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren anzubieten.

3 **Begründung:**

4 Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt sind für viele Menschen noch immer an der
5 Tagesordnung. Das gilt insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit
6 nicht-deutschen Namen, aber auch für Frauen, Ältere und Menschen mit Behinderung. Das
7 Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll Diskriminierungen verhindern und allen Menschen die
8 gleichen Chancen in Gesellschaft und Arbeitswelt geben. In der Realität sieht es aber leider
9 immer noch oft anders aus. Eine besondere Hürde stellt der Berufseinstieg dar. Studien zeigen,
10 dass bereits ein nicht-deutsch klingender Name die Chancen auf eine Einladung zum
11 Vorstellungsgespräch deutlich reduziert. Die gleichen Erfahrungen machen Frauen oder Ältere,
12 die einen neuen Arbeitsplatz suchen. Ob bewusst oder unbewusst: Bereits Alter, Name und
13 Geschlecht haben Einfluss darauf, ob eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erfolgt oder
14 nicht, unabhängig von der Qualifikation oder Eignung für die Stelle. Deshalb bedarf es
15 besonderer Sensibilität bei der Durchführung von Bewerbungsverfahren, um Diskriminierungen
16 zu verhindern.