



**12. Bundesfrauenkonferenz 2022**

# Beschlussbuch



# Übersicht über die Anträge

<b>Antrag 1</b>	<b>Unsere NGG: weiblich, stark, erfolgreich</b>	<b>Seite 3</b>
<b>Antrag 2</b>	<b>Rollback durch Corona verhindern!</b>	<b>Seite 6</b>
<b>Antrag 3</b>	<b>Wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen stärken!</b>	<b>Seite 8</b>
<b>Antrag 4</b>	<b>Den Wandel nutzen! Lohngerechtigkeit im Zuge der Transformation in den Blick nehmen!</b>	<b>Seite 9</b>
<b>Antrag 5</b>	<b>Den Gender-Data-Gap aufs Abstellgleis schicken - Frauen in den Blick nehmen!</b>	<b>Seite 11</b>
<b>Antrag 6</b>	<b>Sexualisierte Belästigung entgegnetreten – partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz fördern!</b>	<b>Seite 13</b>
<b>Antrag 7</b>	<b>Sexuelle Selbstbestimmung heißt auch Schwangerschaftsabbrüche entkriminalisieren!</b>	<b>Seite 14</b>
<b>Antrag 8</b>	<b>Diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren</b>	<b>Seite 15</b>
<b>Initiativantrag 1</b>	<b>„Jin, Jiyan, Azadi“ Solidarität mit den Protestierenden im Iran</b>	<b>Seite 16</b>



## 12. NGG Bundesfrauenkonferenz



<b>Antrag I</b>	
Antragstellerin	Bundesfrauenausschuss
Status	Angenommen

### 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. Unser Anspruch ist es, Frauen  
12 und Männer gleichermaßen für unsere NGG zu begeistern

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

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

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

### 25 **Starke Frauenarbeit in Regionen und Landesbezirken**

26 Gewerkschaftliche Frauenarbeit muss als Querschnittsthema auf allen Ebenen unserer NGG  
27 noch breiter verankert und zum Selbstverständnis werden. Wir wollen, dass Frauenarbeit auch in  
28 den Regionen und Landesbezirken aktiv und sichtbar gelebt wird. Dazu sollen Themen der  
29 Frauenarbeit auch stärker in Regions- und Landesbezirksvorständen eingebracht werden. Und  
30 es wird auch unsere NGG als Ganzes erfolgreicher machen, wenn wir die Themen aller  
31 Geschlechter gleichberechtigt in den Fokus stellen.

32 Wir wollen, dass Frauen in unserer NGG gleichberechtigt vertreten sind. Durch die Regelung des  
33 Minderheitengeschlechts ist dies durch unsere Satzung sichergestellt. In der Realität werden  
34 aber weiterhin oft Mandate mit Männern besetzt.–Es ist daher notwendig, dass die Regelungen  
35 zum Minderheitengeschlecht auf allen Ebenen und in allen Gremien zwingend eingehalten  
36 werden.



## 12. NGG Bundesfrauenkonferenz



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

43 Bislang ist ein großer Teil der haupt- und ehrenamtlichen Führungsfunktionen von Männern  
44 besetzt. Unser Ziel ist es, dass unsere NGG insgesamt weiblicher wird. Der  
45 Bundesfrauenausschuss wird deshalb aufgefordert, Ideen und Lösungsansätze zu entwickeln  
46 und diese im Hauptvorstand einzubringen, um Frauen im Haupt- und Ehrenamt zu fördern und  
47 insgesamt mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

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

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

### 61 **Bildet Banden:**

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

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

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



## 12. NGG Bundesfrauenkonferenz



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



## 12. NGG Bundesfrauenkonferenz



<b>Antrag 2</b>	
Antragstellerin	Bundesfrauenausschuss
Status	Angenommen

### 1 **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, 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 dass Spuren physischer und psychischer Gewalt niemanden auffielen. Frauenhäuser,  
20 Beratungsstellen und sonstige Hilfsangebote müssen bedarfsgerecht ausgebaut und nachhaltig  
21 finanziert werden. Dafür hat die Politik auf Bundes- und Länderebene zu sorgen. Opfer von  
22 Gewalt brauchen einen Rechtsanspruch auf sofortigen Schutz und Hilfe bei Gewalt, unabhängig  
23 von Einkommen, Aufenthaltsstatus, Herkunftsort, gesundheitlicher Einschränkung oder  
24 Behinderung, unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung, Religion und Sprache der  
25 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. Unser Anspruch muss es  
32 sein, politisch und tariflich dafür zu sorgen, dass wo sich Anforderungen an Tätigkeiten  
33 verändern, Eingruppierungen überprüft und angepasst werden. Deshalb ist es auch in Zukunft  
34 wichtig, entsprechende Qualifikationsangebote für ehren- und hauptamtliche Kolleg\*innen durch  
35 NGG anzubieten.



## 12. NGG Bundesfrauenkonferenz



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.





<b>Antrag 3</b>	
Antragstellerin	Landesbezirksfrauenausschuss Südwest
Status	Angenommen

### 1 **Wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen stärken!**

2 Die Bundesfrauenkonferenz 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 alle Geschlechter im Arbeitsleben gleichgestellt sind. Das gilt sowohl für den  
9 Verdienst, als auch für Durchlässigkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf. Dafür ist ein  
10 Wandel der immer noch in der Gesellschaft bestehenden Rollenbilder der Frau von Nöten.

11 Die Gewerkschaft NGG setzt sich dafür ein, die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu  
12 stärken. Die NGG-Bundesfrauenkonferenz setzt sich dafür ein:

13 ○ **Modelle um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen**, z.B. durch

- 14 ○ Mehr Doppelspitzen in Führungsetagen.
- 15 ○ Teilzeit auch in Führungspositionen ermöglichen.
- 16 ○ Die Planbarkeit von Karrieren fördern.

17 ○ **Entgeltgleichheit**

- 18 ○ Frauendominierte Berufe aufwerten.
- 19 ○ Gender Pay Gap bei Tarifverträgen beseitigen.
- 20 ○ Durchlässigkeit und diskriminierungsfreie Entgeltraster, z.B. gleiche Bezahlung für  
21 Fachkräfte nach erfolgreicher Ausbildung, sind ein Muss.

22 ○ **Atypische Beschäftigungsverhältnisse einschränken!**

- 23 ○ Minijobs abschaffen.
- 24 ○ Sozialversicherungspflicht ab der ersten Arbeitsstunde.
- 25 ○ Sachgrundlose Befristung abschaffen.

26 ○ **Abschaffung des Ehegattensplittings, insbesondere der Steuerklasse V:**

27 ○ **Typische Rollenbilder durchbrechen!**

- 28 ○ Z.B. sollten zur langfristigen Förderung der gleichen Aufteilung der  
29 Kinderbetreuung die Partnermonate des Elterngeldes erhöht werden.
- 30 ○ Die Rollenbilder in unserer Gesellschaft sind nach wie vor so, dass Sorgearbeit  
31 sowie unbezahlte Hausarbeit deutlich stärker von Frauen geleistet werden. Deshalb  
32 muss Sorgearbeit fair zwischen den Geschlechtern verteilt werden.

33 ○ **Kinderfreundliche Rahmenbedingungen einfordern**

- 34 ○ Ausbau der Betreuungsinfrastruktur
- 35 ○ Bundesweit kostenfreie Kinderbetreuung einführen
- 36 ○ Höheres Elterngeld

37 ○ **Bildung stärken / Sensibilisierung bereits bei der Berufswahl:**

- 38 ○ Intensive Beratung der Jugendlichen bereits in der Schule.

39 ○ **Weiterbildung ausbauen**

- 40 ○ Gezielte Seminare anbieten, um Frauen in Arbeitswelt und Gesellschaft zu stärken.





## 12. NGG Bundesfrauenkonferenz



<b>Antrag 4</b>	
Antragstellerin	Bundesfrauenausschuss
Status	Angenommen

### 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 in der Vorbereitung von  
27 Tarifverhandlungen in Zusammenarbeit mit der NGG-Tarifkommission - Stellenbeschreibungen auf  
28 ihre Aktualität zu überprüfen. Unser Ziel ist es, dass Arbeitsbewertung ein verbindlicher Bestandteil  
29 von Transformationsprozessen wird. Es ist die Aufgabe der gesamten Organisation, dies auch  
30 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.



## 12. NGG Bundesfrauenkonferenz



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, ist es sinnvoll, die Eingruppierung mithilfe des eg-check.de zu überprüfen.  
45 Haben sich Anforderungen verändert und sind anspruchsvoller geworden, muss die  
46 Eingruppierung angepasst werden. Das Thema Entgeltgleichheit und Digitalisierung muss deshalb  
47 auch regelmäßig, flächendeckend und über alle Branchen hinweg zum Thema gemacht werden,  
48 beispielweise bei Betriebsversammlungen und/ oder Delegiertenversammlungen. Entsprechende  
49 Musterpräsentationen sollen durch NGG bereitgestellt werden. Zusätzlich sollen Qualifizierungen  
50 zur Verknüpfung von Entgeltgleichheit und Transformation für Betriebsratsmitglieder angeboten  
51 werden. Informationen, die in diesem Zusammenhang erstellt werden, sollen möglichst auch in die  
52 in den Betrieben hauptsächlich vertretenen Sprachen, übersetzt und zur Verfügung gestellt  
53 werden.



## 12. NGG Bundesfrauenkonferenz



<b>Antrag 5</b>	
Antragstellerin	Bundesfrauenausschuss
Status	Angenommen

### 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 angelehrt 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



## 12. NGG Bundesfrauenkonferenz



36 von KI zu erkennen. Dafür sind entsprechende Informationen durch das Referat Frauen- und  
37 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.



## 12. NGG Bundesfrauenkonferenz



<b>Antrag 6</b>	
Antragstellerin	Bundesfrauenausschuss
Status	Angenommen

### 1 **Sexualisierter Belästigung entgegenzutreten – 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. Auch wenn es in den letzten Jahren und Jahrzehnten sowohl innerhalb unserer NGG aber  
7 auch in vielen Betrieben schon viele positive Entwicklungen gab, muss der kulturelle Wandel in  
8 der Arbeitswelt weiter gehen. Sei es im Betrieb, bei Streiks oder bei anderen Zusammenkünften:  
9 Sexualisierte Belästigung darf keinen Platz haben!

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

14 Deshalb fordern wir unter anderem:

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



<b>Antrag 7</b>	
Antragstellerin	Bundesfrauenausschuss
Status	Angenommen

### 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 grundsätzlich unter Berücksichtigung des  
23 Datenschutzes und mit Einverständnis der zu beratenden Person auch online und  
24 telefonisch 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 - die gesetzlichen Voraussetzungen zu schaffen, um eine Vielzahl an temporären und  
38 dauerhaften Verhütungsmitteln kostenfrei und niedrigschwellig für alle Personen in  
39 Deutschland zur Verfügung zu stellen.



<b>Antrag 8</b>	
Antragstellerin	Bundesfrauenausschuss
Status	Angenommen

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

### 20 **Wir fordern deshalb:**

- 21 - eine Handreichung, wie Bewerbungsverfahren diskriminierungsfrei gestaltet werden
- 22 können, zu entwickeln und diese im Intranet der NGG zur Verfügung zu stellen.
- 23 - das Thema diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren in Fort- und Weiterbildung zu
- 24 integrieren.
- 25 - (Online-)Seminare für haupt- und ehrenamtliche Kolleg\*innen zum Thema
- 26 diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren anzubieten.





## 12. NGG Bundesfrauenkonferenz



<b>Initiativantrag I I</b>	
Antragstellerin	Bundesfrauenausschuss
Status	Angenommen

1 Resolution

2 **„Jin, Jiyan, Azadi“ Solidarität mit den Protestierenden im Iran**

3 Die 12. NGG-Bundesfrauenkonferenz möge beschließen:

4

5 Seit Wochen protestieren Frauen, Mädchen und Menschenrechtler\*innen im Iran für  
6 Gleichberechtigung, Demokratie und Freiheit. Die NGG-Frauen erklären sich solidarisch mit den  
7 mutigen Menschen im Iran, die trotz Morden, Vergewaltigungen und Folterungen durch das  
8 Regime weiter auf die Straße gehen.

9 Seit dem brutalen Tod der 22-jährigen Kurdin Jina Mahsa Amini am 16. September 2022,  
10 widersetzen sich Frauen und Mädchen im ganzen Land öffentlich den herrschenden  
11 patriarchalen Strukturen, ignorieren Kleider- und Verhaltensvorschriften, tragen ihr Haar offen  
12 und legen die Kopftücher ab. Mittlerweile finden im ganzen Land täglich Demonstrationen statt.  
13 Unter dem Motto „Nieder mit der Islamischen Republik“ treten Arbeiter\*innen in den Streik.

14 Das Regime reagiert mit derselben Brutalität, mit der auch in der Vergangenheit Proteste in dem  
15 islamistischen Land niedergeschlagen wurden. Hunderte überwiegend junge Menschen wurden  
16 ermordet, Tausende in Gefängnisse gesperrt. In Schauprozessen werden Todesurteile verhängt.  
17 Insbesondere in den kurdischen Regionen des Landes, gehen die Revolutionsgarden mit  
18 Panzern gegen die Bevölkerung vor.

19 Durch Zensur der Medien und Einschränkungen des Internets und anderer  
20 Kommunikationskanäle versucht der Staat, die Berichterstattung im eigenen Land zu verhindern  
21 und seine Verbrechen zu vertuschen. Umso wichtiger ist es, dass die internationale Öffentlichkeit  
22 die Aufmerksamkeit auf den Iran lenkt.

23 Unsere Botschaft ist deshalb klar: Wir schauen nicht weg! Wir lassen das mörderische und  
24 frauenverachtende Regime nicht im Stillen agieren! Als Gewerkschaftsfrauen stehen wir an der  
25 Seite aller Frauen, die weltweit für Freiheit und Gleichberechtigung kämpfen: Frauenrechte sind  
26 Menschenrechte!

27 Die Bombardierungen sowie die drohende Bodenoffensive der kurdischen Autonomieregionen im  
28 Irak und Syrien durch die türkische und iranische Armee, verurteilen wir aufs Schärfste.

29 Wir fordern die Bundesregierung deshalb auf, den Kampf der Iraner\*innen für  
30 Gleichberechtigung, Freiheit und Demokratie aktiv zu unterstützen. Flüchtenden Iraner\*innen  
31 muss die Aufnahme in Deutschland erleichtert, Regimegegner\*innen in Deutschland unterstützt  
32 werden. Dazu gehört es, das mörderische Vorgehen des Regimes politisch auf Schärfste zu  
33 verurteilen und sich entschieden für die Freilassung der Verhafteten und zum Tode verurteilten  
34 einzusetzen. Für uns steht fest: Mit einem Regime, das versucht, durch Mord, Folter und  
35 Vergewaltigungen an der Macht zu bleiben, darf es keine normalen Wirtschaftsbeziehungen  
36 geben.