

Anträge

Inhaltsverzeichnis

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
01	LEITANTRAG 22. DGB-BEZIRKSFRAUENKONFERENZ 2025 Gleichstellung ist Wertschätzung! Bezirksfrauenausschuss DGB NRW <i>angenommen</i>	3
01-Ä01	Änderungsantrag zu 01 Raja Bernard (ver.di) <i>angenommen</i>	9
02	Strukturwandel – geschlechtergerecht jetzt! ver.di Frauen Nordrhein-Westfalen, IG Metall Frauen Nordrhein-Westfalen, IGBCE Frauen Nordrhein <i>angenommen</i>	10
03	Arbeitszeitverkürzung, Geschlechtergerechtigkeit jetzt! - gemeinsame Handlungsperspektiven erarbeiten DGB-Stadtfrauenausschuss Köln <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	13
04	Förderprogramme Kita-Plätze IG BAU Frauen Rheinland <i>erledigt durch Beschlusslage</i>	14
05	Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe ver.di Frauen Nordrhein-Westfalen <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	15
06	Antrag zum Schutz für von häuslicher Gewalt betroffener Personen in abhängiger Beschäftigung ver.di Frauen Nordrhein-Westfalen <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	17
07	Antrag zur Stärkung der Diversität im Betriebsverfassungsgesetz IGBCE Frauen Nordrhein <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	19
08	Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten IGBCE Frauen Nordrhein <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	20
08-Ä01	Änderungsantrag zu 08 Raja Bernard (ver.di) <i>angenommen</i>	21
09	Die Absicherung und Beständigkeit der sozialen Sicherungssysteme IGBCE Frauen Nordrhein <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	22
09-Ä01	Änderungsantrag zu 09 Susanne Ebrahim (ver.di) <i>angenommen</i>	24
10	Konsequente Beseitigung von Angsträumen GdP Frauen Nordrhein-Westfalen <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	25

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
11	Initiativantrag: Keine Lieferung von Taurus-Marschflugkörpern an die Ukraine! Christina Wesemann (ver.di), Ingrid Bäumer-Möllmann (ver.di) <i>nicht befasst</i>	26

Antrag 01: LEITANTRAG 22. DGB-BEZIRKSFRAUENKONFERENZ 2025 Gleichstellung ist Wertschätzung!

Laufende Nummer: 12

Antragsteller*in:	Bezirksfrauenausschuss DGB NRW
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Antragsblock:	Antragsblock 01

1 Ziel unserer gleichstellungsorientierten Gewerkschaftsarbeit ist die eigenständige
2 Existenzsicherung von Frauen. Das geht nur mit einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von
3 Frauen. Sie sichert nicht nur deren ökonomische Unabhängigkeit, sondern auch die
4 wirtschaftliche Stabilität von Familien und ist darüber hinaus ein wichtiger Beitrag
5 zur Sicherung von Fachkräften, die in NRW dringend gebraucht werden. Dabei ist klar:
6 Sie ist kein Selbstläufer und kann nur erreicht werden, wenn Frauen im Erwerbsleben
7 die gleichen Chancen haben wie Männer.

8 Aber Frauen sehen sich nach wie vor vielen Hürden gegenüber: Sie verdienen weniger
9 als ihre männlichen Kollegen, übernehmen mehr Haus- und Sorgearbeit als ihre Partner
10 und sind damit stärker auf eine bedarfsgerechte Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur
11 angewiesen, sie reduzieren ihre Arbeitszeit oder bleiben dem Arbeitsmarkt komplett
12 fern – mit unmittelbaren Folgen für ihr kurz- und langfristiges finanzielles
13 Auskommen.

14 *Diese Hürden müssen überwunden werden: Nur mit einer fairen und auskömmlichen*
15 *Entlohnung vor allem in den frauendominierten Branchen, guten Arbeitsbedingungen,*
16 *eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie mit mehr Mitsprachrecht*
17 *der Beschäftigten bei den Arbeitszeiten wird die wirtschaftliche Unabhängigkeit von*
18 *Frauen erreicht - und ein großes Fachkräftepotenzial gehoben.*

19 Fest steht: In den letzten Jahren ist dafür zu wenig passiert. Hinzukommt das
20 Erstarken von rechten Kräften, die sich für ein veraltetes Familien- und Frauenbild
21 einsetzen. Deswegen ist es höchste Zeit, die Erwerbsbeteiligung von Frauen auf die
22 politische und betriebliche Agenda zu rufen und die Verantwortlichen in Politik,
23 Betrieben und Verwaltung zum Handeln zu bewegen!

24

25 **Es ist an der Zeit! Arbeitszeiten, die zum Leben passen, ermöglichen.**

26 Auch wenn die Erwerbsbeteiligung von Frauen bundesweit und in NRW steigt, arbeiten
27 doch deutlich mehr Frauen in (kleiner) Teilzeit. Die hohe Teilzeitquote ist Ausdruck
28 eines großen Vereinbarkeitsproblems: Neben der unverlässlichen
29 Kinderbetreuungsangebote sind starre Arbeitszeiten, verbreitete Präsenzpfllichten
30 sowie fehlende Möglichkeiten mobil zu arbeiten, Überstunden und begrenzte
31 Möglichkeiten, das Arbeitsvolumen an die Lebensphasen anpassen zu können, die Gründe
32 dafür. Hinzukommt, dass die Betreuung von Kindern und insbesondere von Kindern mit
33 erhöhtem Betreuungsbedarf, die Pflege der Eltern oder der Haushalt schlichtweg Zeit
34 benötigt, an der es bei einer Vollzeitbeschäftigung fehlt. Neben
35 arbeitnehmer*innenfreundlichen Arbeitszeiten kann eine reduzierte Vollzeit mit einem

36 Zeitkorridor von 30 bis 35 Stunden Abhilfe schaffen. Dieser Bedarf an reduzierter
37 Vollzeit und flexiblen Arbeitszeitarraangements spiegelt sich am Arbeitsmarkt kaum
38 wider. Einige potenzielle Beschäftigte, darunter viele Frauen und Alleinerziehende,
39 bleiben deswegen dem Erwerbsleben gänzlich fern oder stehen vor einer permanenten
40 Zerreiße, die nicht selten zur mentalen und körperlichen Überlastung und
41 Krankheitsausfällen führt.

42 **Unsere Forderungen:**

43 Tarifverträge bieten neben höheren Löhnen flexiblere Arbeitszeitmodelle und bessere
44 Vereinbarkeitsangebote.

- 45 • Deswegen fordern wir **von der Landesregierung** ein Tariftreuegesetz zu
46 verabschieden, damit öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben
47 werden, die nach Tarif bezahlen. Bei der Gesetzesentwicklung ist ein
48 Gleichstellungsscheck anzuwenden, um sicherzustellen, dass Frauen von den
49 Gesetzesvorteilen profitieren.
 - 50 • Deswegen fordern wir **von der Landesregierung**, sich im Bundesrat für
51 familienfreundliche Arbeitszeitarraangements einzusetzen, wie etwa eine
52 Brückenteilzeit unabhängig der Unternehmensgröße und ein echtes
53 Aufstockungsrecht für Teilzeitbeschäftigte.
 - 54 • Deshalb fordern wir von der Landesregierung sich im Bundesrat für den Erhalt des
55 Arbeitszeitgesetzes ArbZG mit seinen Schutzregelungen insbesondere der
56 Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf 8 Stunden einzusetzen.
 - 57 • Deswegen fordern wir **von der Landesregierung** eine zeitnahe Novellierung des
58 Landesgleichstellungsgesetzes mit dem Ziel, mehr und bessere Arbeitszeitmodelle
59 einzuführen, die den Beschäftigten mehr Arbeitszeitsouveränität ermöglichen.
60 Neben der Forderung nach einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitsstunden
61 braucht es Arbeitszeiten, die zum Leben passen.
 - 62 • eine Arbeitsorganisation zu fördern, die es Arbeitnehmer*innen ermöglicht, ihre
63 Arbeitszeit – sofern es die Beschäftigungsform zulässt – besser an ihre
64 Lebenssituation anpassen zu können. Dabei geht es auch darum, ausreichend
65 Personal sicherzustellen und klare Vertretungsregelungen einzuführen.
 - 66 • reduzierte Vollzeit verstärkt anzubieten.
 - 67 • die Aufstockung der Arbeitszeiten aus Teilzeit zu ermöglichen und gleichzeitig
68 für Entlastung zu sorgen, indem zum Beispiel als Zusatzleistung bzw. Boni die
69 Kosten für tarifgebundene haushaltsnahe Dienstleistungen übernommen werden.
- 70 Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten bieten die Chancen, den Bedürfnissen je nach
71 familiärer Situation gerecht zu werden.
- 72 Der öffentliche Dienst ist ein wichtiger Arbeitgeber für Frauen, doch ihre
73 Teilzeitquote verharrt auch hier auf einem hohen Niveau.
- 74 Arbeitgeber*innen können die Arbeitsbedingungen attraktiver gestalten und damit
75 Fachkräftepotenziale heben. Deswegen fordern wir **von Arbeitgeber*innen**,

76

77 **Dem hohen Stellenwert gerecht werden! Eine bessere Kinderbetreuung und Vereinbarkeit**
78 **von Familie und Beruf fördern.**

79 Die frühkindliche Bildung in Nordrhein-Westfalen befindet sich in einem dramatischen
80 Zustand. Zu wenig Plätze im Bereich der unter Dreijährigen, unpraktische
81 Öffnungszeiten und zum Teil hohe Gebühren, bringen Eltern zur Verzweiflung und
82 erschweren massiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie den berechtigten
83 Anspruch auf ein zuverlässiges Bildungsangebot für die Kleinsten unserer
84 Gesellschaft. Große Betreuungsgruppen und eine unzureichende Relation zwischen
85 Kindern und Erzieher*innen senken die pädagogische Qualität zwangsläufig.
86 Unattraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen führen zu einem eklatanten
87 Fachkräftemangel in Kindertagesstätten. Dabei haben Kitas eine wichtige Funktion,
88 wenn es darum geht, Chancengleichheit voranzutreiben, Kinder in ihren
89 Persönlichkeiten und Potentialen Raum zur Entfaltung zu geben, sowie auf die weitere
90 Bildungskette vorzubereiten und Eltern eine Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen. Eine
91 verlässliche und bedarfsgerechte Kinderbetreuung ist Voraussetzung dafür, dass Eltern
92 und vor allem Mütter und Alleinerziehende erwerbstätig sein können.

93 Noch schwieriger gestaltet sich die Situation in den Grundschulen: Es finden sich zu
94 wenig Plätze in den Angeboten des Offenen Ganztages (OGS). Zudem herrschen
95 unattraktive Arbeitsbedingungen für die Kolleg*innen. Erzwungene Teilzeit und
96 fehlende gesetzlichen Regelungen, u.a. zur Qualifikation der eingesetzten
97 Kolleg*innen, führen in vielen Fällen zu Frustration bei den Eltern, den Kindern und
98 den Fachkräften sowie dem weiteren Personal. Eltern, die in geringer oder keiner
99 Beschäftigung sind, erhalten in den seltensten Fällen einen OGS-Platz. So ist die
100 Aufstockung von Stunden oder die (Wieder-)Aufnahme einer Berufstätigkeit,
101 insbesondere für Frauen, stark eingeschränkt bis unmöglich.

102 **Unsere Forderungen:**

103 Deswegen fordern wir **von der Landesregierung**

- 104 • zur Entlastung der Fachkräfte eine Überführung der Finanzierung von
105 Alltagshelfer*innen in das Kinderbildungsgesetz (KiBiZ) umzusetzen sowie die
106 Regelfinanzierung von hauswirtschaftlichen und verwaltungstechnischen Kräften
107 für die Kitas über das KiBiZ sicherzustellen.
- 108 • zur Gewinnung von Fachkräften:
 - 109 • im Rahmen der Offensive für mehr Erzieher*innen die Einführung und
110 Refinanzierung von verbindlichen, wissenschaftlich begründeten Fachkraft-
111 Kind-Schlüsseln (inkl. mehr Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit,
112 Einrechnung von Urlaub, Krankheit, Fortbildung, Zeiten für Anleitung) über
113 die Standards im KiBiZ hinaus. Dadurch würde auch die Attraktivität des
114 Berufes gesteigert und die extreme Überlastung und der hohe Krankenstand
115 verringert werden.
 - 116 • ein Landesprogramm zur Förderung der Teilzeitausbildung für Erzieher*innen.
117 Dabei kann sich an das Landesprogramm Teilzeitberufsausbildung in der
118 ambulanten und stationären Pflege (TEP) orientiert werden.
 - 119 • eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten und Schulplätze für

120 Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen, sowie eine Festlegung und
121 Refinanzierung von zeitlichen Mindestressourcen für die Praxisanleitung von
122 Auszubildenden in den Kitas. Die Anleitung und Ausbildung von neuen Fach-
123 und Ergänzungs Kräften muss hohe Priorität haben.

124 • ein Landesausführungsgesetz zur Umsetzung des Rechtsanspruches auf Ganzttag ab
125 2026, mit verbindlichen, auskömmlichen Standards zu u.a. Fachkraft-Kind-
126 Relationen, Qualifikation des Personals und Pro-Kopf-Ausgaben pro Kind.

127 Neben der Betreuungsinfrastruktur kommt es darauf an, dass der Arbeitsalltag nicht
128 zur täglichen Zerreißeprobe für Menschen mit Familienverantwortung wird. Deswegen
129 fordern wir **von der Landesregierung**

130 • ein Landesprogramm auf den Weg zu bringen, das sogenannte
131 Vereinbarkeitslots*innen in den Betrieben und Verwaltungen fördert, die
132 Beschäftigte und Arbeitgeber*innen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
133 auf betrieblicher Ebene unterstützen.

134 • die Finanzierung der Kompetenzzentren Frau und Beruf zu verstetigen, die
135 Sozialpartner bei der inhaltlichen Schwerpunktplanung zu beteiligen und einen
136 stärkeren Fokus auf die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitswelt zu legen.

137 Arbeitgeber*innen haben ein eigenes Interesse daran, dass Beschäftigte entlastet und
138 bei den Herausforderungen, Familie und Beruf zu vereinbaren, unterstützt werden.
139 Deswegen fordern wir **von Arbeitgeber*innen**

140 • neben einer tarifgerechten Bezahlung die Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten
141 innerhalb des Systems Kita und OGS, damit die Fachkräfte nicht in andere
142 Tätigkeiten wechseln oder sich ganz aus dem Beruf zurückziehen.

143 • ein familienfreundliches Arbeitsumfeld bereitzustellen, z.B. durch
144 familienorganisatorische Unterstützungsangebote, wie Belegrechte für
145 Mitarbeiter*innen in Kitas, finanzielle Beteiligung von Betriebskitas und
146 finanzielle Zuschüsse, wie zusätzliche betriebliche Sozialleistungen.

147 • zusätzliche Freistellungstage unter Fortzahlung der Bezüge oder eine
148 Notfallbetreuung anzubieten, wenn die Betreuungseinrichtung keine Betreuung
149 leisten kann. Hierfür sollten Tarifverträge oder Personal- und
150 Betriebsvereinbarungen die Grundlage bilden.

151

152 **Den Mehrwert nutzen! Frauen aus der Minijobfalle befreien.**

153 Viele Frauen sehen in einem Minijob die einzige Möglichkeit, Familie und Beruf zu
154 vereinbaren. Nicht existenzsichernde Löhne, eine fehlende Absicherung und eine
155 finanzielle Abhängigkeit von sozialstaatlichen Leistungen und dem Partner sind die
156 Folgen. Zudem verharren viele Minijobber*innen für längere Zeiten in der
157 geringfügigen Beschäftigung und schaffen keinen Übergang in ein reguläres
158 Arbeitsverhältnis. Ein Fachkräftepotenzial bleibt hier nahezu ungenutzt liegen.

159 Im Bund fordert der DGB seit langem eine Sozialversicherungspflicht ab dem 1. Euro.
160 Solange die Bundesregierung aber an dem bestehenden Modell festhält, müssen in NRW
161 alle Akteur*innen aktiv werden und Minijobs vermeiden oder dabei helfen, in reguläre

162 Beschäftigung zu finden.

163 **Unsere Forderungen**

164 In den Arbeitsagenturen, aber vor allem in den Jobcentern ist es gängige Praxis,

165 Frauen (und Männer) in Minijobs zu vermitteln.

166 • Deswegen fordern wir **von der Landesregierung** ein landesweites Projekt für alle
167 Arbeitsagenturen und Jobcenter einzuführen, das zum Ziel hat, gemeinsam mit den
168 Sozialpartnern, den Kammern und weiteren örtlichen Akteur*innen Minijobber*innen
169 in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu überführen. Das erfolgreiche,
170 aber beendete Projekt „Mehrwert schaffen. Minijobs umwandeln.“ kann als
171 Grundlage genutzt werden.

172 • Deswegen fordern wir **von der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit**, die
173 Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit stärker einzubinden und sie im
174 Sinne einer Multiplikator*innenfunktion zur Beratung und Wissensvermittlung der
175 Berater*innen heranzuziehen.

176 In den Jobcentern und Arbeitsagenturen werden die Beauftragten für Chancengleichheit
177 zu wenig in das operative Geschäft eingebunden. In der Folge mangelt es den
178 Berater*innen in der Arbeitsverwaltung an umfänglicher Gleichstellungskompetenz.

179 Minijobber*innen bieten auch für Arbeitgeber*innen ein wichtiges Fachkräftepotenzial.
180 Über Fachkräftemangel jammern, aber an Minijobs festhalten, passt nicht zusammen.

181 • Deswegen fordern wir **von den Arbeitgeber*innen**, bestehende Minijobverhältnisse
182 in Unternehmen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu überführen und
183 nicht mehr geringfügig einzustellen. Eine Beteiligung des Betriebs- oder
184 Personalrates ist dabei dringend geboten, der u. a. über die Vorteile einer
185 regulären Beschäftigung aufklärt.

186

187 **Den Wert anerkennen! Gleichstellungspolitik der Landesregierung vorantreiben.**

188 Trotz vieler Absichtserklärungen fehlt es der aktuellen Landesregierung an einer
189 klaren Orientierung, wie sie die Erwerbsbeteiligung von Frauen verbessern möchte.
190 Hinzukommt, dass verpflichtende Instrumente wie das Gendermainstreamingprinzip, das
191 in der Geschäftsordnung des Landes (GGO § 2 Abs. 2) festgeschrieben ist, in NRW keine
192 gängige Praxis ist. Wir müssen also feststellen: Die Gleichstellungspolitik nimmt in
193 NRW keinen großen Stellenwert ein, was allein angesichts des großen Erwerbspotenzials
194 von Frauen fatal ist.

195 Es fehlte bis vor kurzem noch an einer Beratungsstruktur, wie sie in vielen
196 Politikbereichen gängig ist. Die Landesregierung hat nun auf Drängen des DGB NRW eine
197 Arbeitsgruppe u.a. mit den Sozialpartnern eingerichtet. Neben einem beratenden
198 Gremium fehlt es der Landesregierung an einer ganzheitlichen Strategie für mehr
199 Gleichstellung. Zudem lässt sich eine ressortübergreifende Kooperation zwischen den
200 zuständigen Landesministerien bisher kaum erkennen.

201 • Deswegen fordern wir **von der Landesregierung** die Expertise der Arbeitsgruppe zu
202 nutzen, um eine Gleichstellungsstrategie mit konkreten Handlungskonzepten für
203 die Landesregierung zu formulieren. Dem muss eine regelmäßige Analyse über die

204 Erwerbsbeteiligung von Frauen in NRW vorausgehen.

205 • Deswegen fordern wir **von der Landesregierung** das Prinzip des Gender Budgetings

206 konsequent anzuwenden und damit einen geschlechterorientierten Haushalt

207 sicherzustellen. Dem muss eine geschlechterdifferenzierte Analyse der

208 Haushaltspläne vorausgehen.

209 In Zeiten angespannter Landeshaushalte gewinnt das Gender Budgeting zunehmend an

210 Bedeutung. Das Ziel von Gender Budgeting ist die Gleichstellung der Geschlechter bei

211 der Ressourcenverteilung bzw. Haushaltsplanung. Das betrifft zum Beispiel die

212 Mittelbereitstellung für Projekte und Programme, die explizit Frauen und Familien

213 zugutekommen vor allem für die Bereiche Wohnen, Bildung, die Unterstützung von

214 berufstätigen Familien und Gewalt gegen Frauen. Mit Blick auf den aktuellen Sparzwang

215 muss deswegen dringend geprüft werden, wie sich Kürzungsmaßnahmen auf Mittel

216 auswirken, von den Frauen im besonderen Maße betroffen sind.

Antrag 01-Ä01

Laufende Nummer: 31 • Änderungsantrag zu 01

Antragsteller*in:	Raja Bernard (ver.di)
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Antragsblock:	Antragsblock 01

Zeile 53

- 50 • Deswegen fordern wir **von der Landesregierung**, sich im Bundesrat für
51 familienfreundliche Arbeitszeitarrangements einzusetzen, wie etwa eine
52 Brückenteilzeit unabhängig der Unternehmensgröße und ein echtes
53 Aufstockungsrecht für Teilzeitbeschäftigte.
- Deshalb fordern wir von der Landesregierung sich im Bundesrat für den Erhalt des Arbeitszeitgesetzes ArbZG mit seinen Schutzregelungen insbesondere der Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf 8 Stunden einzusetzen.

Antrag 02: Strukturwandel – geschlechtergerecht jetzt!

Laufende Nummer: 14

Antragsteller*in:	ver.di Frauen Nordrhein-Westfalen, IG Metall Frauen Nordrhein-Westfalen, IGBCE Frauen Nordrhein
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme

1 Durch den vorgezogenen Kohleausstieg und die zugehörige Dekarbonisierung steht das
2 Rheinischen Revier tiefgreifenden Veränderung gegenüber, geschlechterspezifische
3 Aspekte erhalten dabei bisher jedoch wenig Aufmerksamkeit. Der primäre Grund: Die
4 Beschäftigten in der Kohleindustrie sind überwiegend männlich. Hinzukommt, dass der
5 Fokus der strukturpolitischen Maßnahmen von Seiten der politischen
6 Entscheidungsträger*innen und der regionalen wirtschaftlichen Akteur*innen auf den
7 derzeit -überwiegend männlichen- Beschäftigten im Energiesektor und der Industrie
8 liegt. Frauen, die in anderen Branchen arbeiten oder sich der Sorgearbeit widmen,
9 bleiben unberücksichtigt.

10 Unser gewerkschaftspolitischer Anspruch ist es, dass alle Menschen im Rheinischen
11 Revier von den Chancen des Strukturwandels profitieren. Das heißt: Auch die
12 Lebenswelten von Frauen gehören in den Handlungsfokus der verantwortlichen
13 Akteur*innen.

14

15 Es gibt viele Gründe, warum die Geschlechterperspektive eine wichtige Rolle für die
16 Zukunft des Rheinischen Reviers spielt:

17 **Erstens:** Sollten die Beschäftigten und Ehemänner oder Väter keine adäquat vergütete
18 Anschlussbeschäftigung finden, gewinnt das Familieneinkommen und damit das Einkommen
19 der Ehefrau und Mutter an Bedeutung. Mit Blick auf die hohe Teilzeitquote von Frauen
20 heißt das, es müssen Entscheidungen zur Aufstockung der Arbeitszeit getroffen werden.
21 Damit unmittelbar hängt eine bedarfsgerechte Kinderbetreuungsinfrastruktur sowie die
22 Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zusammen.

23 **Zweitens:** Die Alltagsmobilität von Frauen und Männer unterscheidet sich. Die
24 Pendlerströme innerhalb des Rheinischen Reviers und aus diesem heraus zeigen, dass
25 Männer für die Ausübung ihres Berufs oft weitere Wege zurücklegen. Viele Frauen haben
26 mehrmals täglich kurze sogenannte Versorgungsfahrten zurückzulegen, oftmals für und
27 mit ihren Kindern. Deswegen sind sie in ihrer Erwerbstätigkeit stärker ortsgebunden.

28 **Drittens:** Der Anteil von Frauen in Berufen im technischen, mathematischen und
29 naturwissenschaftlichen Bereich ist deutlich geringer als der von Männern.
30 Insbesondere in allen Branchen rund um den zukunftsweisenden Sektor der erneuerbaren
31 Energien wird es viele, auch neu zu schaffende, Ausbildungs- und Beschäftigungsfelder
32 im MINT-Bereich und dem Handwerk geben. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken,
33 besteht eine Chance, mehr Frauen für die Arbeit in „Green Jobs“ zu gewinnen. Dabei
34 muss sichergestellt werden, dass Frauen in relevanten Ausbildungs- und Studiengängen
35 gefördert werden. Unternehmen, die Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe
36 ermöglichen, sollten entsprechende Anreize bekommen.

37 **Viertens:** Durch den nachhaltigen Umbau der Produktionsprozesse und Verwaltungsabläufe
38 entstehen neue Arbeitsanforderungen. Der Bedarf, sich für eine sichere
39 Beschäftigungsperspektive entsprechend weiterzubilden oder zu qualifizieren nimmt zu.
40 Frauen nehmen aber weniger an Fort- und Weiterbildungen teil als Männer. Um eine
41 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Arbeitswelt von morgen sicherzustellen,
42 müssen Weiterbildungs- und Qualifikationsangebote an
43 ihren Bedarfen ausgerichtet werden. Die Ansprache von Weiterbildungsangeboten muss
44 zielgerichtet an Frauen ausgerichtet werden und Weiterbildung auch in Teilzeit und
45 wohnortsnah angeboten werden.

46 **Fünftens:** Bei der Fördermittelvergabe spielen geschlechtsspezifische Aspekte bisher
47 keine Rolle. So beziehen sich viele Projektideen auf technische, anstatt auf soziale
48 oder gesundheitsfördernde Innovationen. Damit werden viele Chancen vertan, den
49 anstehenden Strukturwandel auch auf diese gesamtgesellschaftlich wichtigen Themen
50 auszubreiten.

51 **Sechstens:** Wenn über Frauen und Strukturwandel im Rheinischen Revier gesprochen wird,
52 ist eines der größten Probleme die nicht vorhandenen Kenntnisse zu den
53 unterschiedlichen Auswirkungen des Strukturwandels auf Frauen und Männer. Gäbe es ein
54 geschlechtsspezifisches Monitoring, das zahlengestützt Zusammenhänge darstellt,
55 könnten daraus Ansatzpunkte für politische Handlungsempfehlungen oder gar eigene
56 Programme und Angebote für Frauen abgeleitet werden.

57 **Siebtens:** Der Erwerb von Sprachkenntnissen sowie die Integration wird durch
58 Erwerbstätigkeit gefördert. Bisher ist der Anteil von Frauen in Erwerbstätigkeit
59 geringer. Um den Einstieg in neue Arbeitsverhältnisse für nicht deutsch-sprechenden
60 Personen zu unterstützen, sollen insbesondere Frauen in den Fokus gerückt werden.
61 Dabei müssen Angebote zu Beginn einer neuen Tätigkeit in Zusammenarbeit mit den
62 Arbeitgeber*innen geschaffen, sowie Maßnahmen im Vorfeld ausgebaut und angepasst
63 werden, um über theoretische Sprachkenntnisse hinaus die Integration in
64 Arbeitsverhältnisse zu stärken.

65

66 **Wir fordern vom DGB NRW und seinen Mitgliedsgewerkschaften, die**
67 Geschlechterperspektive konsequent in seiner politischen Arbeit rund um den
68 Strukturwandel im Rheinischen Revier mit einzubinden und im politischen Raum
69 einzufordern.

70 **Wir fordern von der Landesregierung, der Zukunftsagentur Rheinisches Revier und den**
71 **politischen Entscheider*innen vor Ort:**

- 72 • ein geschlechtersensibles Monitoring in der Regionalentwicklung und bei der
73 Vergabe von Fördergeldern.
- 74 • Chancengerechtigkeit im Zugang und bei der Verteilung von Fördermitteln und bei
75 Maßnahmen.
- 76 • eine geschlechtsspezifische Finanzplanung.
- 77 • eine Kopplung klimapolitischer Investitionshilfen und Wirtschaftsförderung an
78 Tarifbindung, Mitbestimmung und Gleichstellung.

- 79 • bereits etablierte Netzwerke und Initiativen sowie regionale Vernetzungen von
- 80 Frauen (finanziell) zu fördern.
- 81 • eine überregionale Trägerstruktur, die sich für eine gleichstellungsorientierte
- 82 Perspektive im Strukturwandel einsetzt.
- 83 • Förderung des gleichberechtigten Zugangs für Frauen und Männer im Rheinischen
- 84 Revier in barrierearmen und transparenten Beteiligungsprozessen.
- 85 • Paritätische Vertretung aller Geschlechter in beratungs- und
- 86 entscheidungsrelevanten Gremien.
- 87 • Ausbau weicher Standortfaktoren wie z.B. Ausbau von KiTa-Plätzen mit
- 88 Randzeitenbetreuung und Verfügbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel in ländlichen
- 89 Gebieten zu Schichtzeiten.
- 90 • Diversifizierung des Wirtschaftsstandortes, wie z.B. frauendominierte
- 91 Berufssegmente mitdenken.
- 92 • Angebote zum Erwerb fehlender Sprachkenntnisse schaffen und ausbauen.
- 93
- 94 **Wir fordern von Arbeitgeber*innen:**
- 95 • die Schaffung von adäquaten Ausbildungs- und Arbeitsplätzen unter
- 96 Berücksichtigung weicher Standortfaktoren.
- 97 • Frauen für neue Berufsfelder (MINT/Green Jobs/Handwerk) zu gewinnen und zu
- 98 stärken.
- 99 • eigene Programme und Angebote gezielt für Frauen zu entwickeln.
- 100 • lebensphasenbezogene Arbeitsmodelle für alle Menschen, um Frauen als Fachkräfte
- 101 zu stärken.
- 102 • die Entwicklung fachlicher Weiterbildung entlang der Interessenslage von Frauen.
- 103 • die Aufwertung frauendominierter Berufe.
- 104 • Chancen für Frauen mit fehlenden Sprachkenntnissen zu verbessern.

Antrag 03: Arbeitszeitverkürzung, Geschlechtergerechtigkeit jetzt! - gemeinsame Handlungsperspektiven erarbeiten

Laufende Nummer: 15

Antragsteller*in:	DGB-Stadtfrauenausschuss Köln
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung

- 1 Der DGB-Bezirk NRW wird aufgefordert,
- 2 die Diskussion über Arbeitszeitverkürzung in jeglicher Form, zum Beispiel die
- 3 Einführung der 4-Tage-Woche unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit mit den
- 4 DGB-Mitgliedsgewerkschaften zu führen.
- 5 Dazu soll insbesondere den in den Mitgliedsorganisationen des DGB NRW organisierten
- 6 Frauen eine Plattform geboten werden, Informationen zu den unterschiedlichen
- 7 Tarifverträgen und über die Beschlusslage in den Mitgliedsgewerkschaften zum Thema
- 8 Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung im Kontext der aktuellen gesetzlichen
- 9 Rahmenbedingungen auszutauschen.
- 10 Inhalt der Diskussion soll es sein, gemeinsame Zielvorstellungen und
- 11 Handlungsperspektiven zu entwickeln.
- 12 Die Bildung eines Netzwerkes „Arbeitszeitverkürzung, Geschlechtergerechtigkeit jetzt“
- 13 ist zu fördern und zu unterstützen.

Begründung

Die Fachkräfteoffensive der Bundesregierung im August 2024 setzt die Arbeitszeit und den damit verbundenen Gender Gap noch einmal neu auf die Tagesordnung. Der DGB hat im Laufe seiner Geschichte viele Erfahrungen in Bezug auf die Verankerung, zum Beispiel der 5-Tage-Woche (Am Samstag gehört Vati mir), in der Gesellschaft gemacht.

Aktuelle Begleitstudien zur Verkürzung der Arbeitszeit in Island, England und Portugal zeigen, dass es hilfreich ist, die Situation in den unterschiedlichen Branchen zu erfassen und zu analysieren, um dann in der Gesellschaft dafür zu werben, die Arbeitszeit zu verkürzen.

Alle eingeführten Modelle der Arbeitszeitverkürzung in Europa zeigen, dass es nur durch die Nutzung zweier Leitplanken (Gesetz und Tarifvertrag) gelingen kann, dauerhaft die Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich zu kürzen.

In allen Branchen und Arbeitsbereichen sind die Rahmenbedingungen und die Realitäten anders. Da dies auch mit dem Wissen um die Chancen zu tun hat, ist es ein erster Schritt, einen Austausch und Abgleich zu ermöglichen.

Antrag 04: Förderprogramme Kita-Plätze

Laufende Nummer: 16

Antragsteller*in:	IG BAU Frauen Rheinland
Status:	erledigt durch Beschlusslage
Empfehlung der ABK:	Erledigt durch Beschlusslage

- 1 Der DGB muss sich stärker für den Ausbau der Betreuungsangebote einsetzen,
- 2 insbesondere sollten auch Firmen betriebseigene Kindertagesstätten einrichten, vor
- 3 allem in Branchen mit besonders abweichenden Arbeitszeiten wie z. B. in der
- 4 Gebäudereinigung oder Branchen mit Schichtdiensten. Bestehende tatsächliche
- 5 Benachteiligungen müssen weiter bekämpft und beseitigt werden.
- 6 Der DGB setzt sich ein für:
- 7 • eine Politik, die Förderprogramme für Arbeitgeber schafft, um eine
- 8 betriebseigene Kita mit passenden und ausreichenden Betreuungsangeboten zur
- 9 Verfügung zu stellen.
- 10 • mehr Kitas in den Betrieben, damit Mütter bzw. Eltern im Fall der Fälle
- 11 schneller bei ihren Kindern sein können.
- 12 Kitas mit passenden Betreuungszeiten zu den jeweiligen Arbeitszeiten

Begründung

Die IG BAU hat eine Vielzahl unterschiedlicher Branchen. Fehlende Betreuungsplätze, ein nicht ausreichender Umfang von Betreuungszeiten, vor allem zu den Randzeiten, benachteiligen besonders Frauen und Alleinerziehende. Dadurch haben sie nicht die Möglichkeit, vollumfänglich am Erwerbsleben teilzunehmen.

Auch die Arbeitgeber sollten ein Interesse daran haben, dass ihre Mitarbeitenden unbesorgt ihrer Arbeit nachgehen können, indem sie die Möglichkeit bekommen, ihre Kinder betriebsnah betreuen lassen können. Selbst mit einem Vollzeitjob haben viele nicht die finanziellen Mittel für ein eigenes Auto. Lange Fahrzeiten mit ÖPNV verhindern im Notfall/ Krankheitsfall schnell zum Kind zu kommen. Daher sollte die Politik Förderprogramme zur Schaffung betriebseigener Kitas einrichten, damit es für arbeitende Eltern/ Alleinerziehende einfacher wird, ihre Kinder betreuen zu lassen. Ohne auskömmliche Kinderbetreuung bleiben sie benachteiligt und können nicht ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Antrag 05: Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe

Laufende Nummer: 17

Antragsteller*in:	ver.di Frauen Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung

1 Der DGB-Bezirk NRW setzt sich gegenüber der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen
2 dafür ein, dass

3 1. Erhöhung der Studienkapazitäten im Bereich Soziale Arbeit

4 Die DGB-Frauen in NRW fordern die Landesregierung auf, in Zusammenarbeit mit
5 Hochschulen die Studienkapazitäten im Bereich der Sozialen Arbeit substanziell zu
6 erhöhen. Hierzu bedarf es einer gezielten Förderung von Studienplätzen, der
7 Einführung von Stipendienprogrammen sowie einer besseren Verzahnung von Theorie und
8 Praxis.

9 2. Auflage eines Fonds zur Förderung ambulanter und stationärer Jugendhilfe

10 Die DGB-Frauen in NRW fordern die Landesregierung daher auf, einen Fonds
11 einzurichten, der den Ausbau und die Modernisierung von stationären
12 Jugendhilfeeinrichtungen fördert. Dieser Fonds sollte insbesondere auf die
13 Finanzierung von Bau- und Sanierungsmaßnahmen vorhandener und neuer stationärer
14 Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie die Aus- und Fortbildung des
15 Fachpersonals abzielen.

16 3. Verantwortung des Landes für die Finanzierung der Jugendhilfe stärken

17 Die DGB-Frauen in NRW fordern daher die Landesregierung auf, ihrer Verantwortung
18 gerecht zu werden und eine auskömmliche Finanzierung sicherzustellen. Dies erfordert
19 sowohl eine Erhöhung der Landeszuweisungen, als auch die Einführung spezifischer
20 Förderprogramme, um die kommunalen Haushalte nachhaltig zu entlasten sowie vorhandene
21 Altschulden zu tilgen.

22 4. Bessere Rahmenbedingungen für Beschäftigte, um Arbeitsbelastung und 23 Krankenstände zu reduzieren

24 Die DGB-Frauen in NRW fordern bessere Rahmenbedingungen durch eine Reform des
25 Kinderbildungsgesetzes, das stärkere personelle Ressourcen schafft und dadurch
26 Beschäftigte, die zu 75 % weiblich sind, entlastet.

Begründung

Der Mangel an qualifizierten Fachkräften in der Sozialen Arbeit ist eine der größten Herausforderungen für die Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen. Besonders in den kommunalen Jugendämtern führt die personelle Unterversorgung zu einer steigenden Belastung der Beschäftigten und gefährdet die Qualität der Leistungen für Kinder, Jugendliche und Familien.

Die Jugendämter sind mit einer wachsenden Zahl komplexer Fälle konfrontiert, während ambulante und stationäre Angebote nicht ausreichen, um den Bedarf zu decken. Der qualitative und quantitative Ausbau der stationären

Jugendhilfe erfordert erhebliche Investitionen, die von den Kommunen allein nicht zu stemmen sind. Die Kommunen stehen vor der Herausforderung, die steigenden Kosten der Kinder- und Jugendhilfe mit begrenzten Haushaltsmitteln zu finanzieren. Da es sich hierbei um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe handelt, darf die Finanzierung nicht allein ihnen überlassen werden. Das Land NRW muss seiner Verantwortung gerecht werden und die Kommunen stärker unterstützen.

Das Landeskinderschutzgesetz NRW setzt zwar wichtige qualitative Impulse, stellt aber keine finanziellen Mittel zur Verfügung, um die gestiegenen Kosten in der Kinder- und Jugendhilfe – insbesondere bei den Hilfen zur Erziehung – auszugleichen. Die kommunalen Haushalte geraten dadurch weiter unter Druck, was sich direkt auf die Versorgung junger Menschen auswirkt.

Die hohe Arbeitsdichte im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) sowie bei den freien Trägern führt zu Überlastung, Erschöpfung und steigenden Krankenständen. Dies erschwert die langfristige Bindung und Gewinnung von Fachkräften und verschärft die bestehende Personalknappheit.

Ohne gezielte Entlastung droht ein weiterer Qualitätsverlust in der Betreuung von Kindern, Jugendlichen und Familien. Der Grundsatz „ambulant vor stationär“ scheidet zunehmend an finanziellen Restriktionen. Knapp bemessene Budgets verhindern oft eine bedarfsgerechte Förderung, sodass viele Kinder und Jugendliche nicht die Unterstützung erhalten, die sie benötigen. Um nachhaltige Hilfen zu gewährleisten, müssen ambulante und stationäre Angebote auskömmlich finanziert werden.

Das Land NRW muss seiner Mitverantwortung für die Kinder- und Jugendhilfe gerecht werden. Konkret bedeutet das:

- Bessere finanzielle Unterstützung der Kommunen, um die Kosten der Kinder- und Jugendhilfe zu schultern.
- Mehr Studien- und Ausbildungskapazitäten, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.
- Bessere Rahmenbedingungen für Beschäftigte, um Arbeitsbelastung und Krankenstände zu reduzieren.
- Nachhaltige Förderung ambulanter und stationärer Hilfen, um eine bedarfsgerechte Unterstützung sicherzustellen.

Die Kommunen sind gesetzlich verpflichtet, eine funktionierende Kinder- und Jugendhilfe sicherzustellen. Dies kann jedoch nur gelingen, wenn das Land NRW sie finanziell unterstützt. Eine unzureichende Finanzierung führt zu einer Verschlechterung der Betreuungsqualität, steigender Arbeitsbelastung und einer gefährdeten sozialen Sicherheit für Kinder und Jugendliche. Das Land muss endlich seiner Verantwortung nachkommen und die Kommunen nicht länger im Stich lassen.

Antrag 06: Antrag zum Schutz für von häuslicher Gewalt betroffener Personen in abhängiger Beschäftigung

Laufende Nummer: 22

Antragsteller*in:	ver.di Frauen Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung

- 1 • Der DGB setzt sich auf allen Ebenen für eine gesetzliche Regelung ein, die
- 2 Personen bei der Flucht vor häuslicher Gewalt in eine Schutzeinrichtung, wie z.
- 3 B. ein Frauenhaus, für 10 Tage Lohnfortzahlung und ab dem 11. bis zum 90. Tag
- 4 unbezahlten Sonderurlaub gewährt.
- 5 • Der DGB positioniert sich klar für die Opfer und deren Unterstützung durch
- 6 Arbeitgeber*innen
- 7 • Der DGB unterstützt die Interessenvertretungen in den Betrieben durch
- 8 • Muster für entsprechende Dienst- oder Betriebsvereinbarungen
- 9 • Schulungsangebote für Ansprechpersonen in den Betrieben unter Einbeziehung
- 10 der tätigen Beratungsstellen
- 11 • Unterstützung von Informationen im Rahmen von Personal- und
- 12 Betriebsversammlungen
- 13 • Informationsmaterialien für Interessenvertretungen, Führungskräfte
- 14 und Betroffene

Begründung

Studien zu Folge ist jede 3. Frau in ihrem Leben von häuslicher Gewalt betroffen. Dies lässt den Rückschluss zu, dass in allen Betrieben auch Personen arbeiten, die von Gewalt betroffen sind. Aus Scham versuchen Betroffene ihre Situation zu verheimlichen. Die Hemmschwelle darüber zu reden, ist leider sehr hoch. Bei ihren Arbeitgeber*innen vermuten sie auch keine Unterstützung.

Der DGB setzt sich bereits seit vielen Jahren dafür ein, dass Betroffene in der Öffentlichkeit auch als Opfer wahrgenommen werden, Hilfsangebote verbessert werden und die Täter*innen klar als solche benannt werden.

In den Betrieben ist dies jedoch noch nicht angekommen. Opfer häuslicher Gewalt fallen Statistiken zu Folge erheblich mehr krankheitsbedingt aus, sind oft unkonzentriert und Ihre Arbeitsergebnisse sind häufig fehlerhaft. Dies zeigt, dass auch ein betriebliches Interesse besteht, Opfer zu unterstützen und zu schützen.

Durch offene Kommunikation von Hilfsangeboten in den Betrieben, werden Opfer häuslicher Gewalt in die Lage versetzt, sich professionelle Beratung und Unterstützung zu sichern und sich nicht mehr alleingelassen zu fühlen.

Schulungen für Ansprechpartner*innen in den Betrieben helfen Opfern einfühlsam zu begegnen und im Rahmen der Möglichkeiten zu unterstützen.

Einen Platz in einer Schutzeinrichtung zu finden, ist häufig langwierig und mit einem Ortswechsel verbunden. Oft führt dies dazu, dass ein vorhandener Arbeitsplatz aufgegeben werden muss oder es gar zur Kündigung kommt. Durch eine gesetzliche Regelung der Lohnfortzahlung mit einer anschließenden Möglichkeit des unbezahlten Urlaubs wird Sicherheit für Opfer häuslicher Gewalt geschaffen.

Mit den flankierenden gesetzlichen und betrieblichen Maßnahmen können die Opfer notwendigen Schritte in ein



selbstbestimmtes Leben starten.

Antrag 07: Antrag zur Stärkung der Diversität im Betriebsverfassungsgesetz

Laufende Nummer: 20

Antragsteller*in:	IGBCE Frauen Nordrhein
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung

- 1 Der DGB setzt sich auf allen Ebenen dafür ein, dass das Betriebsverfassungsgesetz
2 (BetrVG), die Landespersonalvertretungsgesetze (LPVG), das
3 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) sowie die Mitarbeitervertretungsgesetze
4 dahingehend modernisiert werden, dass die „Dritte Option“ (divers) und "Vierte
5 Option" (keine Angabe) entsprechend der gesellschaftlichen Entwicklungen in das
6 BetrVG, LPVG, BPersVG sowie MVG aufgenommen werden. Hierzu sollen insbesondere, aber
7 nicht ausschließlich, folgende Änderungen erforderlich sein:
- 8 1. Anpassung des BetrVG, der LPVG, des BPersVG sowie der MVG und der Wahlordnung:
9 Berücksichtigung aller Geschlechtsidentitäten in Paragraphen, Formularen und
10 Wahlunterlagen.
 - 11 2. Anpassung des § 87 BetrVG, sowie analog die Paragraphen der
12 Landespersonalvertretungsgesetze, des Bundespersonalvertretungsgesetzes und der
13 Mitarbeitervertretungsgesetze: Die Mitbestimmungsrechte, des Personalrats als
14 auch der Mitarbeitervertretung des Betriebsrats werden um Maßnahmen zur
15 Förderung von Diversität in Bezug auf Geschlechter erweitert.

Begründung

Laut dem deutschen Ethikrat identifizieren sich etwa 80.000 Menschen in Deutschland als weder-weiblich noch männlich. Für Menschen, die sich als divers identifizieren, ist es schwieriger ihre Interessen über bestehende Wege zu vertreten, nicht zuletzt, weil die Regelungen auf zwei Geschlechter ausgelegt sind. Damit die Bedürfnisse von diversen Menschen in der Arbeitswelt berücksichtigt werden, muss deren Geschlechtsidentität gesehen und anerkannt werden.

Insbesondere muss sich die zunehmende gesellschaftliche Diversität in den aktuellen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes und der Wahlordnung widerspiegeln. Dies würde Diversität und Inklusion aller Geschlechter im Betrieb fördern und einer möglichen Diskriminierung am Arbeitsplatz entgegenwirken. Nur so können wir eine gerechtere und inklusivere Arbeitsumgebung entsprechend neueren gesellschaftlichen Anforderungen schaffen und die Chancen aller Beschäftigten stärken. Eine gezielte Förderung von Diversität in Betrieben steigert zudem das Miteinander im Betrieb, sowie die Produktivität und Innovationskraft.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen stärkt die Position des DGB ´s als Vorreiter für Diversität und Inklusion in der Arbeitswelt und unterstützt die nachhaltige Entwicklung von Unternehmen in einer diversen Gesellschaft.

Antrag 08: Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten

Laufende Nummer: 21

Antragsteller*in:	IGBCE Frauen Nordrhein
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Antragsblock:	Antragsblock 08

- 1 dass sich der DGB auf allen Ebenen für bessere gesetzliche Rahmenbedingungen für
- 2 mobiles Arbeiten von zu Hause aus einsetzt. Zu den besseren Rahmenbedingungen gehört
- 3 ein Recht auf mobiles Arbeiten von zu Hause aus in den Tätigkeitsfeldern, in denen es
- 4 organisatorisch möglich ist. Ein „FairTeilen“ der Aufwendungen für mobiles Arbeiten
- 5 von zu Hause aus, muss geregelt werden. Außerdem
- 6 fordern wir Maßnahmen für eine Arbeitszeiterfassung und Gesundheitsschulungen.
- 7 Das Arbeitszeitgesetz ArbZG mit seinen Schutzregelungen insbesondere der Begrenzung
- 8 der täglichen Arbeitszeit auf 8 Stunden muss erhalten bleiben.
- 9 fordern wir Maßnahmen für eine Arbeitszeiterfassung und Gesundheitsschulungen. Zudem
- 10 müssen Teambuildingmaßnahmen gefördert werden, um den Zusammenhalt im Team trotz
- 11 physischer Distanz zu stärken.

Begründung

Mit der voranschreitenden Digitalisierung hat ortsunabhängiges Arbeiten wesentlich an Bedeutung gewonnen. Mobiles Arbeiten insbesondere von zu Hause aus ist in der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Einen gesetzlichen, beziehungsweise tariflichen Rahmen gibt es für diese Arbeitsform bislang jedoch nicht. Somit werden viele Aspekte, die in der Verantwortung von Arbeitgeber*innen liegen, in die Eigenverantwortung von Arbeitnehmer*innen verlagert.

Die Flexibilität des mobilen Arbeitens ist in der modernen Arbeitswelt unerlässlich, insbesondere angesichts des Fachkräftemangels. Sie ermöglicht Mitarbeitenden, ihre Arbeitsweise an persönliche Bedürfnisse anzupassen, was zu höherer Zufriedenheit und Produktivität führen kann.

Zudem ist der Gesundheitsschutz von großer Bedeutung. Durch spezifische Trainings zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und Stressbewältigung können Unternehmen aktiv zur psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeitenden beitragen.

Ein benutzerfreundliches, digitales Zeiterfassungssystem fördert die Transparenz und Einhaltung von Arbeitszeitregelungen. Klare Richtlinien vermeiden Unsicherheiten.

Der Datenschutz muss bei der Implementierung von Zeiterfassungssystemen höchste Priorität haben. Vorgesetzte sollten umfassend geschult werden, um ihre Fürsorgepflicht effektiv wahrzunehmen.

Teambuildingmaßnahmen müssen gefördert werden, um den Zusammenhalt im Team trotz physischer Distanz zu stärken.

Bessere Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten von zu Hause aus würden nicht nur zu mehr Produktivität führen, sondern auch den Unternehmen einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels verschaffen.

Antrag 08-Ä01

Laufende Nummer: 32 • Änderungsantrag zu 08

Antragsteller*in:	Raja Bernard (ver.di)
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Antragsblock:	Antragsblock 08

Zeile 6

- 1 dass sich der DGB für bessere gesetzliche und tarifliche Rahmenbedingungen für
- 2 mobiles Arbeiten von zu Hause aus einsetzt. Zu den besseren Rahmenbedingungen gehören
- 3 u.a. tarifliches ein Recht auf mobiles Arbeiten von zu Hause aus in den
- 4 Tätigkeitsfeldern, in denen es organisatorisch möglich ist. Ein „FairTeilen“ der
- 5 Aufwendungen für mobiles Arbeiten von zu Hause aus, muss geregelt werden. Außerdem
- 6 fordern wir Maßnahmen für eine Arbeitszeiterfassung und Gesundheitsschulungen.

Das Arbeitszeitgesetz ArbZG mit seinen Schutzregelungen insbesondere der Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf 8 Stunden muss erhalten bleiben.

Antrag 09: Die Absicherung und Beständigkeit der sozialen Sicherungssysteme

Laufende Nummer: 23

Antragsteller*in:	IGBCE Frauen Nordrhein
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Antragsblock:	Antragsblock 09

- 1 Dass der DGB sich auf allen Ebenen und Organen der Selbstverwaltung dafür einsetzt,
- 2 dass soziale Sicherungssysteme gleichbleibend Bestand haben und Ihre
- 3 Leistungsfähigkeit angesichts der transformationsbedingten Auswirkungen auf
- 4 Arbeitnehmer*innen gesichert und gestärkt wird.
- 5 Dies beinhaltet auch, dass
- 6 • die Wertigkeit sozialer Sicherungsnetze besonders in Zeiten der Transformation
- 7 und wirtschaftlicher Unsicherheit anerkannt wird sowie
- 8 • die Beantragung sozialer Leistungen entbürokratisiert und digitalisiert werden
- 9 soll
- 10 • der Umfang der Leistungen nicht noch weiter reduziert werden darf, sondern
- 11 stabil bleibt
- 12 • die steigenden Defizite in der Finanzierung der Sozialsicherungssysteme nicht
- 13 • weiter auf Kosten der Arbeitnehmer*innen kompensiert, sondern in Verantwortung
- 14 der Arbeitgeber und der Politik gemeinsam abgesichert werden.
- 15 • abgesichert werden.
- 16 • Versicherungsfremde Leistungen der Renten- und Krankenversicherung sind zu 100%
- 17 über Steuern zu finanzieren.

Begründung

Mit voranschreitender Transformation und wirtschafts-politischen Unsicherheit geraten die sozialen Sicherungssysteme zunehmend unter Druck. Dazu kommen weitere Herausforderungen wie bspw. demografischer Wandel, schleppende Digitalisierung sowie Fachkräftemangel, durch die die sozialen Sicherungssysteme zusätzlich in Ungleichgewicht geraten. Nicht zuletzt entstehen allmählich Defizite in der Finanzierung dieser Systeme.

In der Vergangenheit wurde den Finanzierungsdefiziten teils über die Anhebung der Sozialabgaben sowie über die Reduzierung des Umfangs der Leistungen entgegengewirkt. So wurde zum Beispiel in der gesetzlichen Krankenversicherung immer mehr Einzelleistungen aus dem Umfang rausgenommen, die durch Arbeitnehmer*innen infolge privat zu zahlen sind.

Nimmt man Sozialabgaben in Gänze, so zahlen Arbeitnehmer*innen insgesamt im Schnitt 21,5 % des Einkommens. Im Jahr 2030 müssten die Sozialabgaben sogar i.H.v. mind. 22,6 % der beitragspflichtigen Einkommen abgeführt werden. Nimmt man Finanzierungsdefizite der Kranken- sowie Pflegeversicherung als Beispiel, so wurden diese dadurch ausgeglichen, dass die Beiträge vom Einkommen immer wieder erhöht wurden. Diese Mehrkosten belasten vor allem alleinverdienende Frauen mit und ohne Kinder, die immer noch im Schnitt weniger verdienen als Männer.

Da unter den oben genannten Herausforderungen Arbeitnehmer*innen zunehmend mehr unter Druck geraten, und an ihrer Kaufkraft verlieren, und hier insbesondere Frauen, sind hier andere Lösungen als bisher vorgenommene unabdingbar. So sollen die Defizite durch den Staat ausgeglichen werden.

Dazu kommt, dass die Inanspruchnahme vieler Unterstützungsleistungen sehr bürokratisch und aufwendig ist. Die fehlende Kommunikation zwischen einzelnen Behörden, wenn man die staatlichen Leistungen als Beispiel nimmt, erschwert den Prozess zusätzlich. Das schafft unnötige Zugangshürden und führt dazu, dass viele Anspruchsberechtigte die Leistungen erst nicht beanspruchen. Hier würde die Vereinfachung in der Beantragung sowie Digitalisierung der Antragsprozesse zum besseren und schnelleren Zugang zu den Leistungen beitragen und damit zur besseren Absicherung der Arbeitnehmer*innen führen.

Antrag 09-Ä01

Laufende Nummer: 33 • Änderungsantrag zu 09

Antragsteller*in:	Susanne Ebrahim (ver.di)
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Antragsblock:	Antragsblock 09

Zeile 13

- 11 • die steigenden Defizite in der Finanzierung der Sozialsicherungssysteme nicht
12 weiter auf Kosten der Arbeitnehmer*innen kompensiert, sondern durch den Staat
13 abgesichert werden.
- Versicherungsfremde Leistungen der Renten- und Krankenversicherung sind zu 100% über Steuern zu finanzieren.

Antrag 10: Konsequente Beseitigung von Angsträumen

Laufende Nummer: 25

Antragsteller*in:	GdP Frauen Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung

- 1 Der DGB NRW wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass Angsträume in Städten und
- 2 Kommunen unter Einbeziehung bereits vorhandener Studien und wissenschaftlicher
- 3 Erkenntnisse verpflichtend und zeitnah beseitigt werden, so dass alle Bürger*innen
- 4 sich im öffentlichen Raum angstfrei bewegen können. **Zudem wird präventiv darauf**
- 5 **hingearbeitet, dass diese Angsträume nicht entstehen, sei es bei der Städteplanung**
- 6 **oder im öffentlichen Personennahverkehr.**
- 7 **U. a. wurde beim Landeskriminalamt Nordrhein-Westfalen das Projekt**
- 8 **„Mikrosegmentanalysen als Impuls für die urbane Sicherheit“ (MIKUS) in den Jahren**
- 9 **2021 und 2022 durchgeführt, um „Angsträume“ und deren Beseitigung ganzheitlich zu**
- 10 **erforschen. In Zusammenarbeit mit drei Kreispolizeibehörden, deren Kommunen, sowie**
- 11 **externen Beraterinnen und Beratern konnte ein kriminalpräventives Programm entwickelt**
- 12 **werden**

Begründung

In der Vergangenheit wurde das Thema „Angsträume“ bereits in mehreren Studien wissenschaftlich untersucht. Es ist eindeutig belegt, dass sich Bürgerinnen und Bürger in bestimmten Gebieten des öffentlichen Raumes unwohl und unsicher fühlen, diese bewusst meiden, oder zumindest sehr ungerne aufsuchen. Oftmals besteht an diesen Orten ein erhöhtes Kriminalitätsaufkommen, welches sich jedoch auf bestimmte Mikrosegmente (z.B. Parkanlagen) konzentriert.

U. a. wurde beim Landeskriminalamt Nordrhein-Westfalen das Projekt „Mikrosegmentanalysen als Impuls für die urbane Sicherheit“ (MIKUS) in den Jahren 2021 und 2022 durchgeführt, um „Angsträume“ und deren Beseitigung ganzheitlich zu erforschen.

In Zusammenarbeit mit drei Kreispolizeibehörden, deren Kommunen, sowie externen Beraterinnen und Beratern konnte ein kriminalpräventives Programm entwickelt werden.

MIKUS stellt nur ein beispielhaft genanntes Projekt dar, aus welchem ein sehr gutes Präventivprogramm entwickelt werden konnte.

Städte und Kommunen müssen dazu verpflichtet werden, Angsträume mit Hilfe schon veröffentlichter Präventionsprogramme, die auf ihre örtlichen Belange abgestimmt sind/werden, zeitnah und effektiv zu beseitigen.

Antrag 11: Initiativantrag: Keine Lieferung von Taurus-Marschflugkörpern an die Ukraine!

Laufende Nummer: 30

Antragsteller*in:	Christina Wesemann (ver.di), Ingrid Bäumer-Möllmann (ver.di)
Status:	nicht befasst
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung

1 Die DGB-Landesbezirksfrauenkonferenz NRW lehnt die Lieferung von Taurus-
2 Marschflugkörpern an die Ukraine ab.

3 Die DGB-Landesbezirksfrauenkonferenz NRW fordert die Vorsitzende des DGB, Yasmin
4 Fahimi, auf, mit der Bundesregierung sowie mit Mitgliedern der Regierungsparteien das
5 Gespräch zu suchen und in diesen Gesprächen unmissverständlich klar zu machen, dass
6 der Deutsche Gewerkschaftsbund eine Lieferung von Taurus-Marschflugkörpern an die
7 Ukraine ablehnt. Die ablehnende Position des DGB zur Lieferung von Taurus ist durch
8 entsprechende Öffentlichkeitsarbeit, u.a. durch Pressemitteilungen, bekanntzumachen.

9 Begründung:

10 Zur Beendigung der Kämpfe und des Krieges in der Ukraine sind Verhandlungen
11 erforderlich. In Istanbul sind nach den Verhandlungen im Jahr 2022 wieder Gespräche
12 zwischen der Ukraine und Russland aufgenommen worden. Im Interesse, das Töten zu
13 beenden und ein Ende des Krieges zu erreichen, sollte die Bundesregierung den
14 begonnenen Gesprächsprozess unterstützen. Es muss eine Lösung gefunden werden, die
15 den Sicherheitsinteressen beider Seiten gerecht wird.

16 Dagegen würde die Lieferung von Taurus-Marschflugkörpern an die Ukraine zur
17 Eskalation des Krieges und zu seiner Verlängerung beitragen. Das Waffensystem Taurus
18 hat eine Reichweite von 500 km und kann damit auch Ziele in Moskau präzise treffen.
19 Taurus ist ein sogenannter „Bunkerbrecher“, der sich aufgrund seiner Treffsicherheit
20 gegen Kommandoeinrichtungen auch für so genannte Enthauptungsschläge eignet. Im April
21 stellte Friedrich Merz die Lieferung von Taurus in Aussicht, um damit die Kertsch-
22 Brücke, die Landverbindung zwischen Krim und Russland, zerstören zu können. Die
23 Ukraine solle damit aus der Defensive kommen, meinte er.

24 Der Einsatz von Taurus erfordert die unumgängliche Beteiligung der Bundeswehr.
25 Hochrangige, mit dem System vertraute Luftwaffen-Offiziere halten eine Unterstützung
26 der Ukraine mit „Personal“ vor Ort mindestens bei den ersten Einsätzen und in den
27 ersten Monaten für dringend geboten. Um Taurus mit voller Präzision einsetzen zu
28 können, sind darüber hinaus Zieldaten des Kommandos Strategische Aufklärung der
29 Bundeswehr erforderlich.

30 Nach Auffassung des russischen Außenministeriums würde der Einsatz von Taurus gegen
31 Infrastrukturziele in Russland „als direkte Beteiligung der BRD an militärischen
32 Aktionen aufseiten des Kiewer Regimes mit allen sich daraus für Deutschland
33 ergebenden Konsequenzen betrachtet“.

34 Deutschland würde de facto zu einer direkten Kriegspartei. Die Lieferung von Taurus-
35 Marschflugkörpern ist eine Grenzlinie, die Deutschland nicht überschreiten darf.