



# Tätigkeitsbericht 2018 – 2022

für dich.  
für mich.  
für uns.

stark.  
frauen  
in der NGG.



2022

BundesFrauenkonferenz

## Impressum

Herausgeber:  
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten  
VB 3 - Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik  
Haubachstraße 76  
22765 Hamburg

[www.ngg.net](http://www.ngg.net)

Redaktion: Elisa Rabe, Evelyn Wetzig  
Gestaltung: Maren Eilers-Baetu  
Druck: QUBUS media GmbH, Hannover



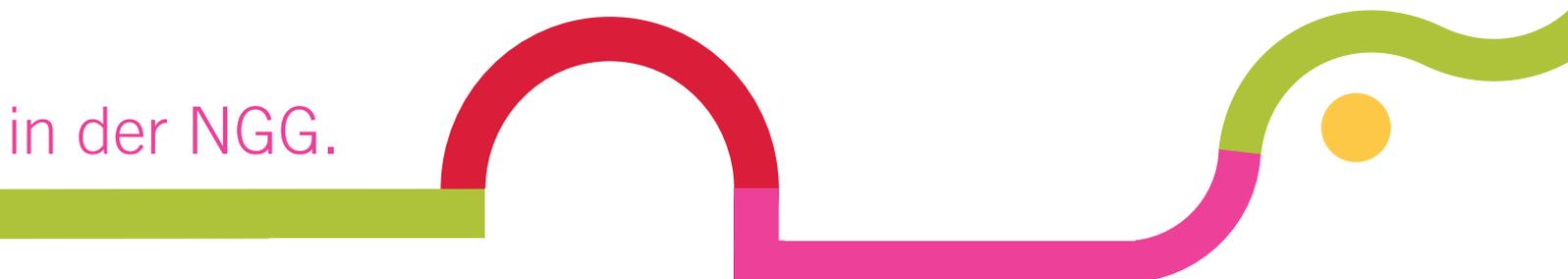
stark. frauen



stark. frauen in der NGG

# Tätigkeitsbericht 2018 – 2022

in der NGG.



# Inhalt

<b>Vorwort</b>	Seite 1
<b>Frauen in der NGG</b>	Seite 3
Mitgliederentwicklung	Seite 4
Beteiligung der Frauen in Gremien	Seite 7
Beteiligung von Frauen in den Landesbezirksvorständen	Seite 7
Betriebsratswahlen	Seite 8
<b>Frauenarbeit in den Landesbezirken</b>	Seite 9
Landesbezirksfrauenkonferenz Nordrhein-Westfalen	Seite 10
Landesbezirksfrauenkonferenz Bayern	Seite 13
Landesbezirksfrauenkonferenz Südwest	Seite 15
Landesbezirksfrauenkonferenz Ost	Seite 17
Landesbezirksfrauenkonferenz Nord	Seite 19
<b>Der Bundesfrauenausschuss (BFA)</b>	Seite 22
Zusammensetzung des BFA	Seite 23
Besondere Themenschwerpunkte	Seite 24
<b>Die 11. NGG-Bundesfrauenkonferenz</b>	Seite 25
Die 11. NGG-Bundesfrauenkonferenz	Seite 26
Aus den Arbeitsgruppen	Seite 29
<b>Gewerkschaftliche Bildungsarbeit</b>	Seite 31
<b>EFFAT</b>	Seite 33
<b>Frauen in der Corona-Pandemie</b>	Seite 35
Nachgefragt: Claudia Tiedge im Gespräch	Seite 36
Hintergrund: Frauen kommen in der Coronakrise zu kurz	Seite 37
Starke Porträts	Seite 39
<b>Der Wandel muss weiblich sein</b>	Seite 40
Erwerbsbeteiligung von Frauen	Seite 40
Arbeitsmarkt und Erwerbsbeteiligung	Seite 41

<b>Was Frauen bewegt!</b>	Seite 42
Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde	Seite 43
Sorgearbeit gerecht verteilen	Seite 44
Anspruch auf Brückenteilzeit	Seite 45
Bewertung des Entgelttransparenzgesetzes	Seite 46
Rollenstereotypen entgegentreten	Seite 47
<b>Initiative Lohngerechtigkeit</b>	Seite 48
Gold für den Betriebsrat von Bahlsen, Werk Varel	Seite 50
Drei Beispiele aus der Praxis	Seite 52
Digitalisierung als Chance für die Entgeltgleichheit	Seite 55
<b>Frauenaktionstage</b>	Seite 57
Equal Pay Day	Seite 58
Internationaler Frauentag	Seite 59
Frauenaktionstag zur Bundestagswahl	Seite 60
<b>Frauen im Aufsichtsrat</b>	Seite 61
<b>Gewalt gegen Frauen – Den gefährlichen Trend stoppen!</b>	Seite 62
Nein zu Gewalt an Frauen!	Seite 63
Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz	Seite 64
<b>Hauswirtschaft</b>	Seite 65
Arbeitsplatz Privathaushalt	Seite 66
Tarifverträge	Seite 66
<b>DGB-Bundesfrauenkonferenz</b>	Seite 67
<b>Anhang</b>	
Erledigungsvermerke für die Anträge der 11. Bundesfrauenkonferenz 2017	Seite 69

Liebe Kolleginnen,

der vorliegende Bericht dokumentiert die Frauenarbeit in unserer NGG in den letzten fünf Jahren. Fünf Jahre, die für uns alle ganz anders verlaufen sind, als wir das am Ende der Bundesfrauenkonferenz 2017 gedacht hätten.



Ab Anfang 2020 hatte uns die Corona-Pandemie fest im Griff. Während unsere Kolleginnen und Kollegen in der Gastronomie als erste die Folgen des Lock-downs, der geschlossenen Gastronomie und Hotels spüren mussten, haben die Beschäftigten in der Lebensmittelindustrie die Versorgung der Bevölkerung sichergestellt. Ihr seid es gewesen, die trotz Infektionsrisiko in den Bäckereien gearbeitet habt, die Extraschichten geschoben habt, neue Betriebsvereinbarungen für eure Kolleg\*innen ausgehandelt habt und auch die Konflikte um Masken, Tests und Impfungen in der ersten Reihe aushalten musstet. Aber auch in dieser Krise waren es wieder die Frauen, die besonders betroffen waren und deren Interessen von der Politik oft vergessen wurden. Sei es durch geschlossene Kinderbetreuung, die fehlende Aufstockung von Kurzarbeitsgeld oder schlechter zu erreichende Unterstützungsangebote.

Der völkerrechtswidrige Krieg in der Ukraine hat uns alle betroffen, verzweifelt und hilflos gemacht. Der Einmarsch Russlands in die Ukraine ist durch nichts zu rechtfertigen. Aber wir Gewerkschaften haben schnell reagiert, Hilfstransporte organisiert, unsere Gewerkschaftshäuser für Flüchtende zur Verfügung gestellt und Spenden gesammelt.

Trotz allem konnte in den letzten fünf Jahren viel erreicht werden. Mit unserer Initiative Lohngerechtigkeit haben wir viele Projekte durchgeführt, die ganz praktisch dafür sorgen, dass viele Kolleginnen jeden Monat mehr Geld in der Tasche haben. Wir haben Eingruppierungen überprüft und dort, wo sich Tätigkeiten geändert haben, für die Höhergruppierung gekämpft. Wir konnten neue Tarifverträge abschließen, die das Label „diskriminierungsfrei“ auch tatsächlich verdienen. Aber wir sind noch lange nicht am Ziel.

## **“Die vergangenen Jahre haben gezeigt, wer in dieser Gesellschaft wirklich systemrelevant ist.”**

Solange wir Frauen im Schnitt 18 Prozent weniger verdienen als Männer, so lange wir 46 Prozent weniger Rente bekommen und dafür über 50 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit leisten, so lange werden wir weiterkämpfen.

Seit diesem Jahr ist mit Yasmin Fahimi erstmals eine Frau Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Schon in ihrer Antrittsrede machte sie deutlich, dass die Gleichstellung von Mann und Frau eines ihrer zentralen Anliegen ist. Dass Frauen das Recht auf ein existenzsicherndes Einkommen und Selbstbestimmung haben.

In den kommenden fünf Jahren wird es darum gehen, die Arbeitswelt nach Corona neu zu gestalten. Es wird darum gehen, den gesellschaftlichen Rollback zu verhindern und die Digitalisierung geschlechtergerecht zu gestalten.

Das sind dicke Bretter, die wir werden bohren müssen. Bereits jetzt spüren wir die wirtschaftlichen Folgen des Krieges in der Ukraine. Aber wir werden nicht zulassen, dass die Kosten am Ende von uns Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern getragen werden.

Sicher ist: Auch die nächsten Jahre werden für uns Gewerkschaftsfrauen nicht einfacher.

Die Kämpfe um Tarifbindung, Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern und gegen Sozialabbau und Profitgier der Unternehmen werden nicht weniger. Aber ich bin zuversichtlich, dass wir auch diese Kämpfe am Ende gewinnen werden: mit Mut, Solidarität und Geschlossenheit!

Denn wie heißt es in unserer NGG so schön:

## **Nur Gemeinsam Geht's.**

*Eure Claudia Tiedge*

# **Frauen in der NGG**

# Mitgliederentwicklung

(Stand 31.12.2021)

Die Mitgliederentwicklung insgesamt ist von 2017 zu 2021 gesunken, dies betrifft auch den Anteil der weiblichen Mitglieder. Der prozentuale Anteil sank von 41,89 Prozent im Jahr 2017 auf 40,72 Prozent am 31.12.2021.

## Mitgliederentwicklung gesamt

Jahr	gesamt	Frauen	in %	Männer
2017	199.927	83.743	41,89%	116.184
2018	198.026	82.905	41,87%	115.121
2019	197.791	81.816	41,36%	115.975
2020	194.145	79.884	41,15%	114.261
2021	189.098	76.992	40,72%	112.106

Quelle: Targit

## Weibliche Mitglieder nach Landesbezirken 2017 - 2021

LBZ	2.017			2.018			2.019		
	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
Bayern	29.647	10.871	36,67%	29.557	10.953	37,06%	29.598	10.901	36,83%
Nord	51.766	20.999	40,57%	51.294	20.883	40,71%	51.686	20.761	40,17%
NRW	44.443	18.263	41,09%	44.079	18.069	40,99%	43.691	17.693	40,50%
Ost	31.108	15.842	50,93%	30.160	15.179	50,33%	29.989	14.676	48,94%
Südwest	42.963	17.768	41,36%	42.936	17.821	41,51%	42.827	17.785	41,53%
gesamt	199.927	83.743	41,89%	198.026	82.905	41,87%	197.791	81.816	41,36%

LBZ	2.020			2.021		
	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
Bayern	29.032	10.678	36,78%	28.405	10.318	36,32%
Nord	50.960	20.289	39,81%	49.726	19.564	39,34%
NRW	42.642	17.268	40,50%	41.611	16.706	40,15%
Ost	29.334	14.128	48,16%	28.239	13.432	47,57%
Südwest	42.177	17.521	41,54%	41.117	16.972	41,28%
gesamt	194.145	79.884	41,15%	189.098	76.992	40,72%

Quelle: Targit

## Mitgliederentwicklung nach Wirtschaftsgruppen

**Die Wirtschaftsgruppen Gastgewerbe sowie Getreide sind weiterhin die Branchen mit dem höchsten Anteil weiblicher Mitglieder.**

Der Mitgliederanteil betrug am 31.12.2021 im Gastgewerbe 57,31 Prozent (20.690) und in der Branche Getreide 49,14 Prozent (15.903).

Allerdings sank der Mitgliederanteil unserer Kolleginnen im Gastgewerbe von 58,7 Prozent am 31.12.2017 auf 57,31 Prozent am 31.12.2021.

In der Wirtschaftsgruppe Getreide sank der Frauenanteil ebenfalls leicht von 50,13 Prozent am 31.12.2017 auf 49,14 Prozent am 31.12.2021. Der größte Beschäftigungsbe- reich für Frauen in dieser Wirtschaftsgruppe ist das Bäckerhandwerk.

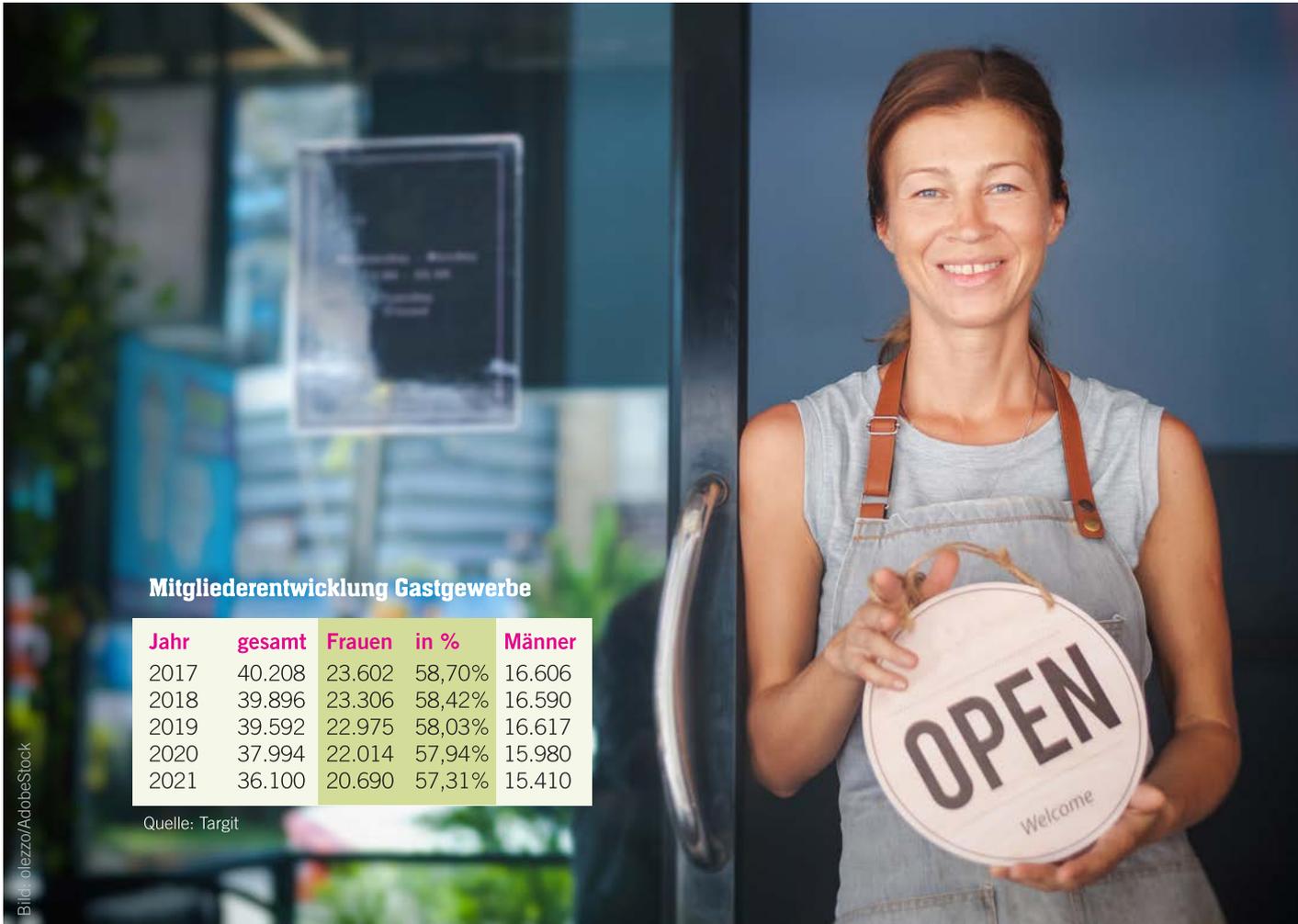
### Weibliche Mitglieder nach Wirtschaftsgruppen

	2.017			2.018			2.019		
	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
Getränke	21.004	2.737	13,03%	20.738	2.664	12,85%	21.734	2.763	12,71%
Getreide	35.366	17.729	50,13%	34.912	17.393	49,82%	34.083	16.903	49,59%
Fleisch/Fisch	14.071	5.803	41,24%	13.640	5.629	41,27%	13.504	5.385	39,88%
Milch/Fett	14.600	3.341	22,88%	14.198	3.260	22,96%	14.337	3.288	22,93%
Zucker	12.821	4.833	37,70%	12.680	4.701	37,07%	13.394	4.876	36,40%
Obst/Gemüse	6.037	1.724	28,56%	6.318	1.785	28,25%	6.468	1.804	27,89%
Tabak	3.632	1.131	31,14%	3.516	1.089	30,97%	3.381	1.051	31,09%
HoGa	40.208	23.602	58,70%	39.896	23.306	58,42%	39.592	22.975	58,03%
Genossensch.	1.139	636	55,84%	1.096	610	55,66%	1.018	605	59,43%
sonstige	12.583	6.713	53,35%	13.225	6.976	52,75%	12.950	6.798	52,49%
Leiharbeit	803	359	44,71%	709	302	42,60%	661	289	43,72%
gesamt	162.264	68.608	42,28%	160.928	67.715	42,08%	161.122	66.737	41,42%

	2.020			2.021		
	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
Getränke	21.822	2.846	13,04%	21.475	2.780	12,95%
Getreide	33.159	16.430	49,55%	32.362	15.903	49,14%
Fleisch/Fisch	13.238	5.180	39,13%	13.839	5.240	37,86%
Milch/Fett	14.321	3.345	23,36%	14.025	3.271	23,32%
Zucker	12.865	4.657	36,20%	12.383	4.437	35,83%
Obst/Gemüse	6.689	1.847	27,61%	6.677	1.838	27,53%
Tabak	3.033	909	29,97%	2.913	893	30,66%
HoGa	37.994	22.014	57,94%	36.100	20.690	57,31%
Genossensch.	1.038	619	59,63%	1.041	622	59,75%
sonstige	12.695	6.570	51,75%	12.645	6.473	51,19%
Leiharbeit	650	300	46,15%	611	263	43,04%
gesamt	157.504	64.717	41,09%	154.071	62.410	40,51%

Quelle: Targit



### Mitgliederentwicklung Gastgewerbe

Jahr	gesamt	Frauen	in %	Männer
2017	40.208	23.602	58,70%	16.606
2018	39.896	23.306	58,42%	16.590
2019	39.592	22.975	58,03%	16.617
2020	37.994	22.014	57,94%	15.980
2021	36.100	20.690	57,31%	15.410

Quelle: Targit

Bild: olezzo/AdobeStock



### Mitgliederentwicklung Getreide

Jahr	gesamt	Frauen	in %	Männer
2017	35.366	17.729	50,13%	17.637
2018	34.912	17.393	49,82%	17.519
2019	34.083	16.903	49,59%	17.180
2020	33.159	16.430	49,55%	16.729
2021	32.362	15.903	49,14%	16.459

Quelle: Targit

Bild: inderlich/AdobeStock

# Beteiligung der Frauen in Gremien

Wie auch schon 2017 sind bundesweit 31 Kolleginnen Mitglied in einem der fünf Landesbezirksvorstände.

Da sich allerdings die Zahl der Vorstandsmitglieder insgesamt vergrößert hat, ist der Frauenanteil von 47,7 Prozent auf 44,9 Prozent gesunken.

Auch in den Gremien auf Bundesebene bringen sich unsere Kolleginnen ein. Der Anteil der Kolleginnen im Hauptvorstand ist mit 13 von insgesamt 30 Mitgliedern im Vergleich zur letzten Legislatur gleichbleibend. Auf dem Gewerkschaftstag 2018 vertraten 76 Frauen von insgesamt 163 Delegierten unsere gewerkschaftspolitischen Interessen und frauenrelevante Themen. Und auch auf dem DGB-Kongress 2018 waren 7 Frauen (= 41,18 Prozent) in der NGG-Delegation vertreten.

## Beteiligung von Frauen in den Landesbezirksvorständen (stimmberechtigte Mitglieder)

LBZ	2016			2021		
	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
Bayern	13	5	38,5%	14	4	28,6%
Nord	15	8	53,3%	15	8	53,3%
NRW	11	6	54,5%	13	6	46,2%
Ost	11	5	45,5%	12	5	41,7%
Südwest	15	7	46,7%	15	8	53,3%
gesamt	65	31	47,7%	69	31	44,9%

Quelle: Angaben aus den Landesbezirken

## Beteiligung von Frauen auf Bundesebene

Funktion	gesamt	Frauen	in %	Anteil an Mitgliedschaft
Mitglied im NGG-Hauptvorstand 31.12.2017	30	13	43,33%	41,89%
Mitglied im NGG-Hauptvorstand 31.12.2021	30	13	43,33%	40,72%
Delegierte zum Gewerkschaftstag 2018	163	76	46,63%	41,87%
NGG-Delegierte zum DGB-Kongress 2018	17	7	41,18%	41,87%

Quelle: NGG-HV

# Betriebsratswahlen

Im BR-Wahljahr 2018 wurden insgesamt 13.799 Betriebsratsmitglieder in die Gremien gewählt. Davon waren 5.044 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 36,6 Prozent.

696 Kolleginnen hatten in den Betriebsratsgremien die verantwortungsvolle Aufgabe der Vorsitzenden (30,8 Prozent) übernommen.

## Zusammensetzung der BR-Gremien 2018

LBZ	gesamt	Frauen	in %
Vorsitz	2.257	696	30,8%
Stellvertretung	1.975	682	34,5%
Schriftführung	179	98	54,7%
Mitglied	9.388	3.568	38,0%
gesamt	13.799	5.044	36,6%

Quelle: NAV

BETRIEBSRATS  
WAHL  
**FÜR**  
**UNS**



**GEMEINSAM  
FÜR EINE STARKE VERTRETUNG**

# **Frauenarbeit in den Landesbezirken**

Von April bis Ende Juni 2022 fanden die Landesbezirksfrauenkonferenzen in allen fünf Landesbezirken statt. Nach der langen Corona-Pause konnten sich die Kolleginnen endlich wieder in Präsenz treffen und in Workshops, Podiumsdiskussionen und Talkrunden über die Herausforderungen der kommenden Jahre diskutieren. Hier gibt es einen kurzen Einblick in die Konferenzen.



## Landesbezirksfrauenkonferenz Nordrhein-Westfalen

2./3. April 2022

Vom 2. bis 3. April 2022 fand die NGG-Landesbezirksfrauenkonferenz NRW im DGB-Bildungszentrum Hattingen statt. Mehr als 50 Frauen diskutierten zwei Tage einen Teil der relevanten Themen, die in den vergangenen Jahren Frauen in Betrieb und Gesellschaft in NRW bewegten. Aufgrund der Corona-Situation konnten diesmal keine Gäste eingeladen werden. Es ergab sich eine sehr lebendige Konferenz, die allseits positive Reaktionen hervorgerufen hat.

Die Konferenz diskutierte in vier Workshops Themen wie

- Digitalisierung: Nutzen und Wandel gestalten
- KI: Bits und Bias - wie das Digitale unfair werden kann

- neue Anforderungen an Mitbestimmung in Zeiten beschleunigten Wandels
- und - leider immer noch aktuell: Entgeltgleichheit.

Am zweiten Tag gab es eine Podiumsdiskussion mit Spitzenpolitikerinnen der Landtagswahl im Mai 2022. Es ergaben sich viele Fragen und Forderungen, was Politik für Frauen in Zukunft tun kann und muss.

Doris Kluthausen wurde zur Kandidatin für die Vertretung der Frauen im Landesbezirksvorstand gewählt.

Suzann Dräther bewegt nicht nur in NRW die Frauenarbeit maßgeblich mit. Sie bringt die Themen bei EFFAT, Hauptvorstand, Bundesfrauenausschuss, DGB und überhaupt auf allen Ebenen maßgeblich nach vorne.



Ein besonderer Dank gilt auch Isabell Mura als Stellvertretende NGG-Landesbezirksvorsitzende und Alexandra Schlang. Beide haben in den vergangenen Jahren die NGG-Frauenarbeit in NRW vielfältig unterstützt. Ob in der Tarifpolitik, bei der Unterstützung von Betriebsratswahlen, Präsenz in sozialen Medien, wie z. B. mit Share pics, Video-Clips usw. Fazit:

**“stark.frauen in NRW!”**

Bildungsarbeit spielte in den vergangenen Jahren nach wie vor eine große Rolle. Auch während der Corona-Pandemie fanden regelmäßig Veranstaltungen von NGG statt:

- politisches Frauenfrühstück
- Wochenendseminare
- Tagesseminare
- Aktionen zum Internationalen Frauentag am 8. März
- Flagge zeigen zum 1. Mai
- Unterstützung bei tariflichen Auseinandersetzungen



- Sensibilisierung für den 25. November und
- Aktionen rund um Wahlen, wie zum Beispiel hier im September 2021 in der Fußgängerzone Bielefeld

Die Vernetzung zu den Frauenausschüssen im DGB ist ebenfalls wesentlicher Bestandteil der Frauenarbeit NRW. Damit gelingt es, Mitgliedern aktuelle Informationen zeitnah zur Verfügung zu stellen und oft auch gemeinsam für die Ziele der Frauen einzutreten.



Suzann Dräther

**“NRW-Frauen waren und sind aktiv und gestalten mit!”**



## Landesbezirksfrauenkonferenz Bayern

6./7. Mai 2022

Mehr als 50 Teilnehmende, darunter 34 Delegierte, zahlreiche Gäste und auch hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen des Landesbezirks Bayern nahmen an der Landesbezirksfrauenkonferenz am 6. und 7. Mai in Kirchseeon teil. Alle waren froh, sich nach mehr als zwei Jahren der Pandemie endlich wieder in Präsenz zu treffen, zu diskutieren, zu arbeiten, sich weiter zu vernetzen und nicht zuletzt auch Spaß beim geselligen Abendprogramm zu haben.

Eröffnet wurde die Konferenz durch die Landesbezirksfrauensekretärin, Claudia Huber, gefolgt durch Grußworte vom Landesbezirksvorsitzenden, Mustafa Öz. Er begrüßte das Engagement der bayerischen NGG-Frauen und deren unermüdlichen Einsatz - nicht nur bei den gleichstellungspolitischen Themen, sondern sich auch bei allen anderen gewerkschaftlichen Themen konstruktiv einzubringen und diese mitzugestalten.

Anschließend wurde in der Rede der Stellvertretenden NGG-Vorsitzenden, Claudia Tiedge, eindrücklich daran erinnert, wie sehr die Pandemie vor allem die Frauen belastet und wo dringend entgegengewirkt werden muss. Weitere Grußworte folgten von Susi Ferschl (Die Linke) – ein Ziehkind der bayerischen NGG, die sich seit beinahe fünf Jahren im Bundestag für die Interessen der Arbeitnehmer\*innen stark macht.

Abschließend gab es einen spannenden Vortrag der Historikerin Nadja Bennewitz, der die Entwicklung der Frauenrechte seit der Mitte des 19. Jahrhunderts bis in die Neuzeit nachzeichnete.

Am „Arbeitstag“ der Konferenz stand nach der Konstituierung die Wahl der Vertreterin der Frauen im Landesbezirksvorstand an.

Kathi Faßnacht, die seit vielen Jahren erfolgreich die Interessen der Frauen im Landesbezirk Bayern und darüber hinaus vertritt, wird nach Ablauf der Wahlperiode dieses Amt nicht weiter begleiten. Natürlich wurde sie mit großem Dank und viel Applaus verabschiedet. Als ihre Nachfolgerin wurde Sonja Wust aus der Region Schwaben gewählt. Sie tritt ihr Amt nach der Landesbezirkskonferenz Mitte 2023 an. Nach einem Referat zur Entgeltgleichheit durch die Landesbezirksfrauensekretärin, ging es dann für die Teilnehmenden in drei Workshops. Diese beschäftigten sich thematisch mit der Gewinnung von Frauen für Ämter und Gremien, wie die Rolle rückwärts für die Gleichstellung durch Corona verhindert werden kann und wie Frauen selbstbewusst und stark ihre Interessen einbringen und durchsetzen können. Mit den Ergebnissen der Workshops beauftragte die Konferenz den Landesbezirksfrauenausschuss mit Arbeitsaufträgen, damit das Erarbeitete zukünftig betriebs- und tarifpolitisch umgesetzt werden kann.





## Landesbezirksfrauenkonferenz Südwest

21./22. Mai 2022

40 Delegierte und zahlreiche Gäste kamen am 20. und 21. Mai 2022 zur Landesbezirksfrauenkonferenz Südwest zusammen. Die Konferenz fand mit vielen engagierten Kolleg\*innen und bei sehr guter Stimmung im Bildungszentrum Oberjosbach (BZO) in Niedernhausen statt. Frauenpower pur! Mit einem Sektempfang, Grußworten des Landesbezirksvorsitzenden Uwe Hildebrandt und der Stellvertretenden NGG-Vorsitzen-

den Claudia Tiedge startete die diesjährige Konferenz. Corinna Vetter vom DGB-Bundesvorstand referierte über „Corona und die gesellschaftlichen Folgen für Frauen“, bevor der Abend in der neu renovierten Kneipe des BZO mit gemütlichen Beisammensein, Getränken, Snacks, mit vielen guten Gesprächen, neuen Bekanntschaften, Musik und Tanz endete.





Der Samstag startete mit dem mündlichen Rechenschaftsbericht über die vergangenen fünf Jahre engagierter Frauenarbeit im Südwesten. Antje Stahl und Brigitte Theiß berichteten über die Arbeit des Landesbezirksfrauenausschusses, die Vielzahl spannender Seminare, die vielen Aktionen gegen Rechts, zum 1. Mai, am Internationalen Frauentag, am Equal Pay Day und am Tag gegen Gewalt an Frauen.

Einstimmig wurde Annette Ussat aus der Region Rhein-Main der Landesbezirksfrauenkonferenz als neue Vertreterin der Frauen im Landesbezirksvorstand vorgeschlagen.

Herzlichen Glückwunsch, liebe Annette. Annette Ussat wird das Amt im Juni 2023 von Brigitte Theiß übernehmen. Brigitte Theiß hat nach vielen Jahren engagierter aktiver Frauenarbeit nicht erneut kandidiert. Herzlichen Dank für deine Arbeit, liebe Brigitte!

Richtung Zukunft gewandt, haben die Delegierten bei der Konferenz wichtige Themen diskutiert und festgelegt, welche die

gewerkschaftliche Arbeit prägen werden. „Wir müssen prekäre Beschäftigungsverhältnisse überwinden, veraltete Rollenbilder auflösen und Entgeltgleichheit und wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen erreichen.“, so die Südwest-Delegierten.

In spannenden Workshops zu den Themen „Wirtschaftliche Unabhängigkeit und prekäre Beschäftigung – warum ist das ein Frauenthema?“, „Entgeltgleichheit“ und „Frauen aktivieren/Frauen in Gremien und Parlamente bringen“ wurden die Forderungen gesammelt, um diese auf den kommenden Konferenzen, Tarifrunden und in der Politik sichtbar zu machen.

**„Wir wollen die gesellschaftlichen Probleme an der Wurzel packen und gemeinsam und solidarisch die Zukunft gestalten! für dich. für mich. für uns.“**





## Landesbezirksfrauenkonferenz Ost

10./11. Juni 2022

Mit unseren starken Frauen aus dem Osten und einigen Gästen haben wir uns zu den aktuellen frauen- und gesellschaftspolitischen Themen ausgetauscht und besonders viel von den Erfahrungen untereinander profitiert.

Los ging es mit einem Mitmachpodium mit Annika Klose, Bundestagsabgeordnete für die SPD und Mitverhandlerin für den Mindestlohn, mit Claudia Tiedge, unserer Stellvertretenden Vorsitzenden der NGG und Uwe Ledwig, Landesbezirksvorsitzender im Landesbezirk Ost.

Bis uns die Köpfe rauchten, arbeiteten wir in unseren Workshops zu den Themen Entgeltgleichheit, Frauenkarrieren, Folgen von Corona und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Die bevorstehende Tarifaueinandersetzung im Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg bot die Möglichkeit, den alten Tarifvertrag einem Entgeltgleichheits-Check zu unterziehen. Die Entgeltgleichheit scheint eine Jahrhundertaufgabe zu sein, aber unsere Frauen haben im Sommer in der Tarifverhandlung Erfolg gehabt. Die Bäckereifachverkäufer\*innen sind nun Bäcker\*innen gleichgestellt. Herzlichen Glückwunsch!

Zu den altbekannten Stolpersteinen für Frauenkarrieren sind die Folgen von Corona als weiteres Hindernis hinzugekommen.

Wir werden in der Corona-Krise wieder zurück in alte Rollenbilder gedrängt. An Corona sehen wir deutlich, wie wichtig es ist, neue Arbeitszeitmodelle zu entwickeln.

Am Samstag haben wir einstimmig Anke Bendixen als unsere neue Kandidatin für den Landesbezirksvorstand 2023 gewählt. Sie arbeitet im Deutschen Milchkontor Erfurt und war dort lange im Betriebsrat. Jetzt ist sie aktiv in der Schwerbehindertenvertretung. Seit 1981 in der Gewerkschaft ist Anke, erfahren durch Vorstands- und Frauenausschussarbeit, eine gute Nachfolgerin von Monika Lipke, bei der wir uns herzlich für ihre langjährige Arbeit bedankt haben.

Frischen Wirbelwind brachte Luise Komma Klar, Gastroarbeiterin und auf der Frauenkonferenz unsere Poetry-Slammerin, die uns „klar“ machte: Wir müssen wieder ordentlich laut werden. Denn, wie sie sagte, es ist bei dem Sexismus, der Frauenunterdrückung, den Lohnunterschieden und der unbezahlten Mehrarbeit nur logisch, aggressiv zu sein.

Nach einem schönen Samstagabend mit Sektempfang und Cocktailworkshop, werteten wir am Sonntag gemeinsam unsere Workshops aus und berichteten über die

letzten fünf Jahre aktiver Frauenarbeit im Landesbezirk Ost.

Zum Schluss gab es einen Ausblick auf die kommenden Schwerpunkte in unserer Frauenarbeit für die nächsten fünf Jahre nach der Landesbezirkskonferenz.

**„Wir müssen wieder ordentlich laut werden. Es ist bei dem Sexismus, der Frauenunterdrückung, den Lohnunterschieden und der unbezahlten Mehrarbeit nur logisch, aggressiv zu sein.“**

Luise Komma Klar,  
Gastroarbeiterin und Poetryslammerin





## Landesbezirksfrauenkonferenz Nord

25./26. Juni 2022

**“für dich. für mich. für uns.  
Erstritten ist besser  
als erbettelt!”**

Unter diesem Motto fand vom 25. bis 26. Juni 2022 unsere Landesbezirksfrauenkonferenz Nord statt. Fast 50 Delegierte, Frauen aus fünf norddeutschen Bundesländern (insgesamt zehn NGG-Regionen), Gäste vom DGB und hauptamtliche NGG-Kolleg\*innen kamen in der ver.di-Bildungsstätte im niedersächsischen Walsrode zusammen.

Nach einer kurzen Eröffnungsrede von Jeanine Weigel (Landesbezirksfrauensekretärin) folgte ein Auftaktgespräch (Trialog) mit Conny Felten (LBFA-Vorsitzende), dem Landesbezirksvorsitzenden Nord, Finn Petersen und unserer Stellvertretenden NGG-Vorsitzenden, Claudia Tiedge.

Moderiert wurde das Gespräch von Elisa Rabe, Referatsleiterin für Frauen- und Gleichstellungspolitik. Lebendig wurden Standpunkte und Inhalte der Podiumsgäste unter

anderem zu den Themen Pandemie-Auswirkungen auf Frauen, Mini- und Midijobs und Mindestlohn ausgetauscht und auch die Konferenzteilnehmenden durch Pro- und Contra-Karten aktiv einbezogen. Ein guter Start in die Landesbezirksfrauenkonferenz!

Am Samstagnachmittag kamen dann die Kolleginnen in drei parallel stattfindenden Workshops zusammen, um gemeinsam die Weichen für die Herausforderungen der nächsten fünf Jahre in der NGG zu stellen.





Leidenschaftlich debattierten die Kolleginnen aus dem Bäcker- und Fleischerhandwerk, der Hotel- und Gaststättenbranche, der Ernährungsindustrie, den Brauereien und vielen anderen Branchen gewerkschaftliche Fragen aus frauenpolitischer Sicht.

In den Workshops zu den Themen Stärkung von Frauen in den NGG-Gremien, Empowerment von Kolleginnen im Betrieb und Transformation der Arbeitswelt diskutierten die Kolleginnen und entwickelten ihre Standpunkte und Forderungen, um diese in den kommenden Jahren bei NGG, im Betrieb und bei den Tarifverhandlungen durchzusetzen.

Nach einem austauschstarke Samstagabend ging es am Sonntagmorgen mit der Konstituierung der Konferenz weiter. Nach der Bestätigung der Mandatsprüfungskom-

mission folgte die Wahl der Vertreterin der Frauen im Landesbezirksvorstand.

Tanja Schawe aus der Region Osnabrück, die bereits die letzten fünf Jahre das Mandat wahrgenommen hatte und erneut vom Landesbezirksfrauenausschuss aufgestellt wurde, erhielt ein einstimmiges Wahlergebnis und wir freuen uns sehr, dass Tanja ihr Mandat nach der Landesbezirkskonferenz 2023 weiter wahrnehmen wird.

Im Anschluss wurden die Ergebnisse der Workshops vorgestellt und die formulierten Anträge nach einigen inhaltlichen Debatten durch Beschluss als Arbeitsaufträge an den LBFA überwiesen.

Dabei ging es vor allem um den Ausbau und die Vernetzung unserer ehrenamtlichen Frauenausschüsse, die nachhaltige Stärkung betrieblicher NGG-Strukturen sowie um die Transformation der Arbeitswelt (Entgrenzung der Arbeitszeit, Digitalisierung und Home Office/Vereinbarkeit).

Ein rundes Ende nahm die Landesbezirksfrauenkonferenz 2022 nach einem kurzen Ausblick unserer Landesbezirksfrauenausschuss-Vorsitzenden und einer motivierenden Abschlussrede unserer Stellvertretenden Landesbezirksvorsitzenden, Silke Kettner, aus der Region Hamburg-Elmshorn.



**Der  
Bundesfrauen-  
ausschuss**

BFA

## Im Mittelpunkt der Sitzungen stehen aktuelle frauen- und gleichstellungspolitische Themen.

Der Bundesfrauenausschuss unserer NGG setzt sich aus jeweils einer haupt- und einer ehrenamtlichen Kollegin aus allen Landesbezirken zusammen. Dazu kommt die ehrenamtliche Vertreterin der Frauen im NGG-Hauptvorstand, die Referatsleiterin für Frauen- und Gleichstellungspolitik und das zuständige Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes.

Der BFA tagt in der Regel viermal pro Jahr. Auf den Sitzungen wird über die Aktivitäten in den Landesbezirken berichtet. Dabei stehen sowohl die Berichte aus den Betrieben im Fokus, als auch aus den Landesbezirks- und Regionsfrauenausschüssen.

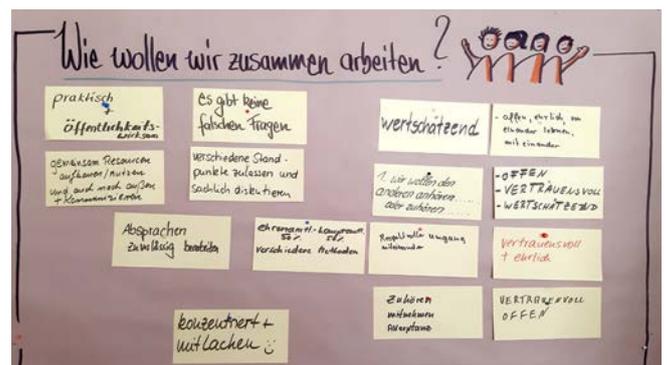
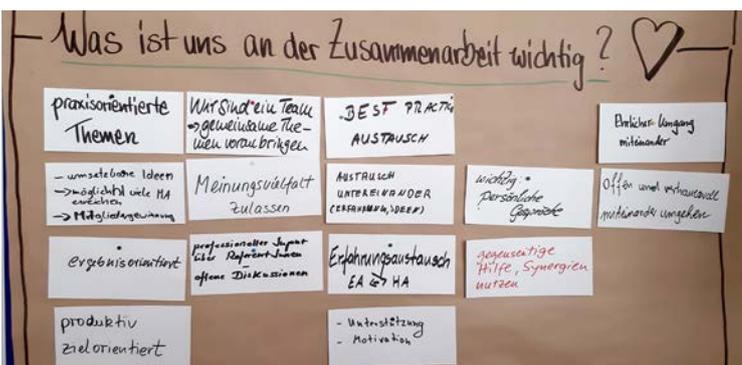
Conny Felten und Suzann Dräther berichten zusätzlich aus den Hauptvorstandssitzungen. In den Sitzungen wird zusätzlich über die Zusammenarbeit mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), den Frauenausschüssen der Europäi-

schen Föderation der Gewerkschaften des Lebensmittel-, Genussmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektors und verwandter Branchen (EFFAT) und der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL) berichtet.

Aber das ist natürlich nicht alles! Im Mittelpunkt der Sitzungen stehen aktuelle frauen- und gleichstellungspolitische Themen.

Dazu laden wir uns Expert\*innen ein und geben ihnen unsere Ideen und Anregungen mit. Selbstverständlich sind wir Frauen auch immer mit dabei, wenn es um die Entwicklung neuer Ideen, Werbematerialien oder Kampagnen geht!

Aufgrund beruflicher Veränderungen im Bereich der hauptamtlichen Kolleginnen gab es in den vergangenen fünf Jahren einige personelle Wechsel.



# Zusammensetzung des BFA



## **Claudia Tiedge**

Stellvertretende Vorsitzende NGG

## **Conny Felten**

Vertreterin der Frauen im Hauptvorstand,  
Region Hamburg-Elmshorn,  
Carlsberg Deutschland Holding GmbH

## **Elisa Rabe**

Referatsleiterin Frauen- und  
Gleichstellungspolitik

## **Landesbezirk Nord**

## **Regina Wulf**

Region Hamburg-Elmshorn,  
Ingredion Germany GmbH

## **Jeanine Weigel**

Landesbezirksfrauensekretärin im  
Landesbezirk Nord

## **Landesbezirk Nordrhein-Westfalen**

## **Suzann Dräther**

Stellvertretende Vorsitzende des BFA,  
Region Ruhr, NB Manufaktur GmbH & Co.KG

## **Doris Kluthausen**

Landesbezirksfrauensekretärin im  
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

## **Landesbezirk Bayern**

## **Katharina Faßnacht**

Vorsitzende des BFA, Region Allgäu,  
Karwendel Werke

## **Claudia Huber**

Landesbezirksfrauensekretärin im  
Landesbezirk Bayern

## **Landesbezirk Südwest**

## **Sonja Backes**

Region Nord-Mittelhessen,  
Christian Hansen GmbH

## **Anna Langensiepen**

Landesbezirksfrauensekretärin im  
Landesbezirk Südwest

## **Landesbezirk Ost**

## **Monika Hoffmann**

Region Halle-Leipzig-Dessau,  
Dussmann Service Deutschland GmbH

## **Katja Kaba**

Landesbezirksfrauensekretärin im  
Landesbezirk Ost

## **Während der Legislatur sind bisher ausgeschieden:**

## **Nadine Boltersdorf**

Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, Dezember 2017

## **Birgit Pitsch**

NGG-Hauptverwaltung, Februar 2018

## **Isolde Ries**

Landesbezirk Südwest, Juni 2018

## **Anne Widder**

Landesbezirk Nord, August 2018

## **Gisela Lindner**

Region Schwarzwald-Hochrhein, November 2018

## **Hiltrud Meßmer**

Region Schwarzwald-Hochrhein, November 2018

## **Zayde Torun**

Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, September 2018

## **Christine Schill**

Landesbezirk Ost, Januar 2020

## **Lisa Baumeister**

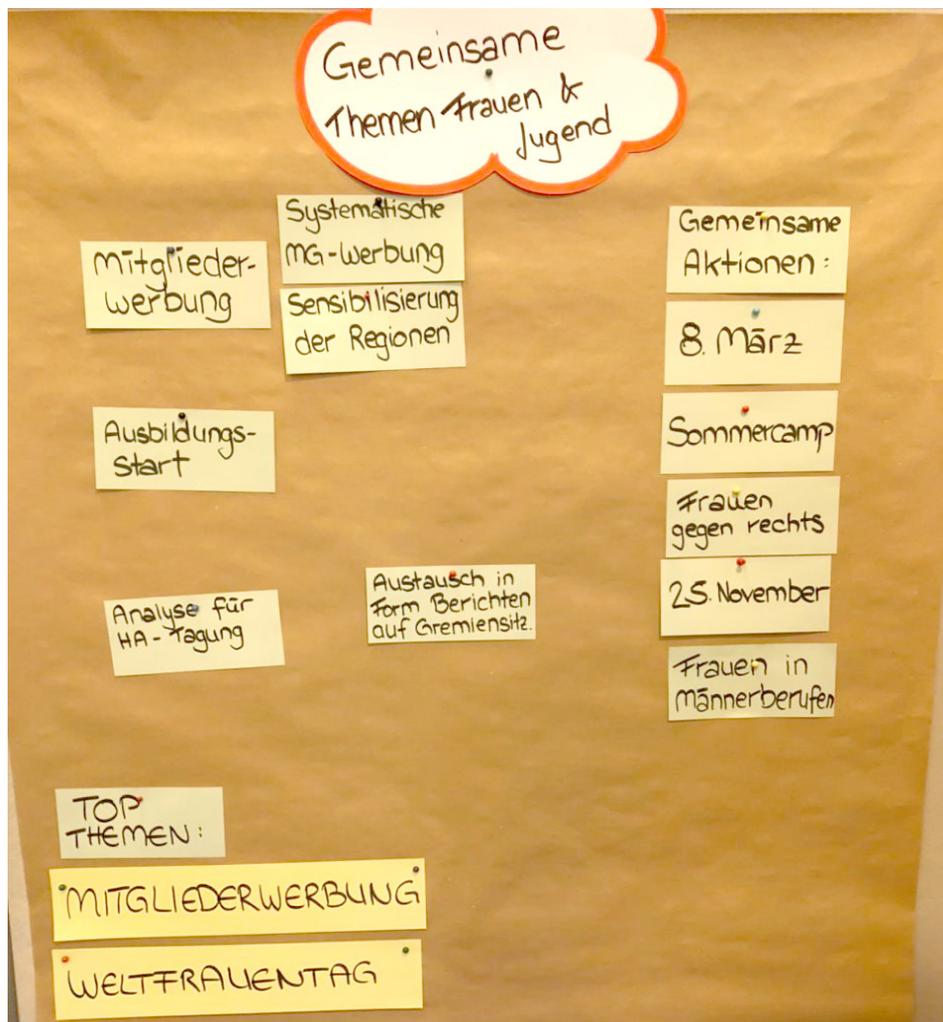
Landesbezirk Südwest, Dezember 2020

## **Anke Bössow**

NGG-Hauptverwaltung, Dezember 2021

## Besondere Themenschwerpunkte waren:

- Vorbereitung des Gewerkschaftstages und des EFFAT-Kongresses
  - Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten – Gute Arbeit 4.0 mitbestimmen“
  - Vortrag und Diskussion Pinkstinks, Protest- und Bildungsorganisation gegen Sexismus und Homophobie
  - Vortrag und Diskussion: „Gewerkschaften als Schritt in der Frauenbewegung“
  - Umgang mit Corona in den Betrieben; Situation der Frauen in der Pandemie
  - Aktuelle Entwicklung in der Fleischindustrie – Auf dem Weg zum Arbeitsschutzkontrollgesetz
  - Vorbereitung der DGB-Bundesfrauenkonferenz
  - Sammlung von Themen, Anlässen und Methoden zur Werbung von Frauen
- Mit dem Bundesausschuss jungeNGG fand eine gemeinsame Sitzung statt. Schwerpunkt war die Planung der künftigen gemeinsamen Arbeit und ein Kurz-Workshop zum Thema Entgeltgleichheit.



**11.**  
**NGG-Bundes-**  
**frauenkonferenz**



## “Zusammen bewegen.”

Die 11. Bundesfrauenkonferenz (BFK) fand vom 13. bis 15. Oktober 2017 im IG Metall-Bildungszentrum in Sprockhövel statt.

Die 85 stimmberechtigten Delegierten legten gemeinsam mit den ebenfalls stimmberechtigten Mitgliedern des Bundesfrauenausschusses den Grundstein für die frauen- und gleichstellungspolitische Arbeit unserer NGG für die nächsten fünf Jahre.

Nach der Konstituierung am ersten Konferenztag erfolgte der mündliche Bericht der BFA-Vorsitzenden Katharina Faßnacht, sowie ein Grußwort der Vorsitzenden der Gewerkschaft NGG, Michaela Rosenberger, welches stellvertretend von der Referatsleiterin für

Frauen- und Gleichstellungspolitik, Birgit Pitsch, vorgetragen wurde.

Unter dem Motto „Zukunftswerkstatt Frauen- und Gleichstellungspolitik“ stand der zweite Konferenztag.

Nach einer methodischen Einführung ging es in die fünf Workshops, in denen inhaltlich diskutiert und die Anträge erarbeitet wurden. Die Teilnehmenden konnten sich zwischen folgenden Workshops entscheiden: »Vereinbarkeit von Freizeit und Beruf«, »Entgeltgerechtigkeit«, »Rollenbilder in den Medien«, »Gewalt gegen Frauen« und »Digitalisierung«.

Für die Erarbeitung der Anträge wurde erstmals mit der Methode des Gruppenpuzzles gearbeitet. Insgesamt wurden 16 Anträge erarbeitet und beschlossen.

Am Sonntag stand neben den Wahlen und der Antragsberatung die Podiumsdiskussion mit dem Stellvertretenden Vorsitzenden der NGG, Claus-Harald Güster, und den fünf Vertreter\*innen aus den Landesbezirken im Mittelpunkt des dritten Konferenztages.

Unter dem Motto „Zusammen bewegen!“ diskutierten die Teilnehmer\*innen über frauenpolitische Herausforderungen unserer NGG.

Die Methode der Fishbowl-Diskussion ermöglichte es den Teilnehmerinnen der Konferenz, auch aktiv an der Diskussion teilzunehmen und Erkenntnisse und Arbeitsergebnisse aus den Workshops einzubringen.

Standing Ovations gab es für Hiltrud Meßmer, die nach 20 Jahren nicht erneut als Vertreterin der Frauen im Hauptvorstand kandidierte.



Ebenfalls mit großem Dank verabschiedet wurde Birgit Pitsch, die als Referatsleiterin für Frauen- und Gleichstellungspolitik über 14 Jahre die Arbeit der NGG-Frauen maßgeblich mitgeprägt hat.

Als neue Vertreterin der Frauen im Hauptvorstand wurde Conny Felten von der Carlsberg Deutschland Holding GmbH gewählt.



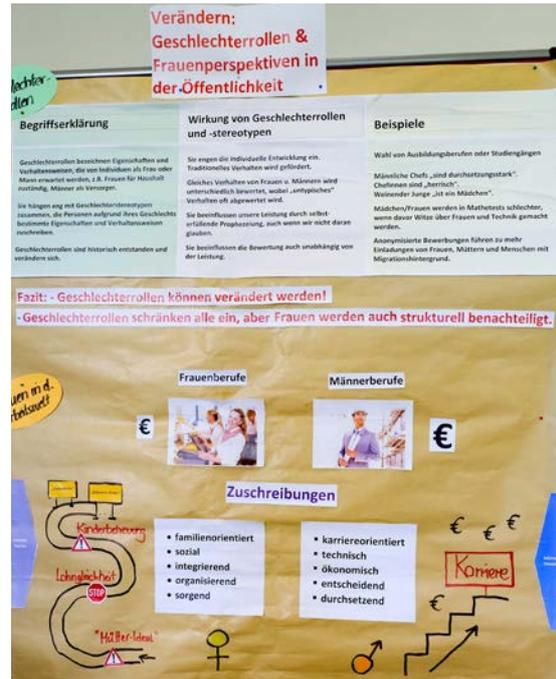


# Aus den Arbeitsgruppen

Am 14. Oktober 2017 fanden fünf parallele Arbeitsgruppen statt, in denen auch die Anträge der Konferenz erarbeitet wurden. Durch den Tag begleitete Andrea York (entwickeln-coachen-beraten, Bonn).

## Gestalten. Gerechtigkeit in Entgelten, Eingruppierungen und Tarifverträgen

Dass Frauen deutlich weniger verdienen als Männer, hat viele Gründe. Rollenbilder und damit verbundene Zuschreibungen wiegen immer noch schwer. Das führt häufig dazu, dass sie für gleiche und gleichwertige Arbeit weniger bekommen als ihre männlichen Kollegen. Entgeltdiskriminierung kann aber auch über Tarifverträge und betriebliche Zulagensysteme stattfinden. Der Workshop suchte auf persönlicher, gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene nach Lösungsansätzen, um Benachteiligungen von Frauen zu bekämpfen. Moderation: Claudia Huber und Katharina Faßnacht (LB Bayern); Expertin: Claudia Huber, Landesbezirksfrauensekretärin



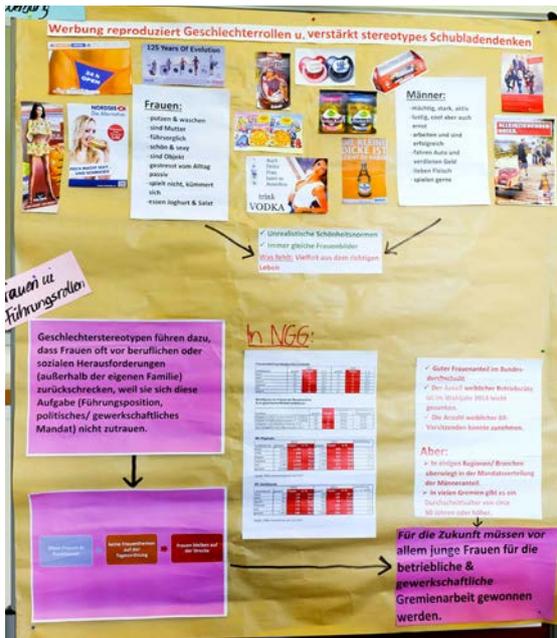
## Einfordern. Vereinbarkeit, Balance und Lebensentwürfe in der Arbeitszeit

Der Arbeitsmarkt in Deutschland wird weiblicher. Aufgrund der demografischen Entwicklung sind Unternehmen auf weibliche Arbeitskräfte angewiesen, aber auch das Selbstverständnis von Frauen und Männern ändert sich. Das hat auch Auswirkungen auf die Arbeitsteilung von Männern und Frauen. Der Workshop diskutierte über Optionen für eine selbstbestimmte Arbeitszeit im Erwerbsverlauf, Einfluss auf den Arbeitsort sowie über die gerechte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit.

Moderation: Christine Schill und Monika Hoffmann (LB Ost); Expertin: Dr. Melanie Frerichs, Referatsleiterin in der NGG-Hauptverwaltung

## Verändern. Geschlechterrollen und Frauenperspektiven in der Öffentlichkeit

Das Geschlecht spielt in unserer Gesellschaft weiterhin eine große Rolle. Rollenbilder sind die Basis für die Ungleichbehandlung von Frauen in der Öffentlichkeit und der Arbeitswelt. Sie sind aber auch der Grund dafür, dass Frauen sich meist weniger zutrauen als Männer und weniger Mandate oder Führungspositionen übernehmen. Im Workshop wurden Ideen entwickelt, wie innerhalb unserer ge-



werkschaftlichen Strukturen und im Betrieb für dieses Thema sensibilisiert werden kann. Moderation: Anne Widder und Regina Wulf (LB Nord); Expertin: Melanie Bittner, Beraterin für Gender, Diversity und Antidiskriminierungskultur

### Entgegentreten. Gewalt gegen Frauen in Betrieben und Gesellschaft

Gewalt gegen Frauen hat viele Facetten. Sie findet im Alltag und tagtäglich in unseren Betrieben statt - oft aber wird sie nicht erkannt. Denn Gewalt gegen Frauen beginnt nicht erst mit einem körperlichen Übergriff, sondern bereits mit der „alltäglichen Anmache“, mit

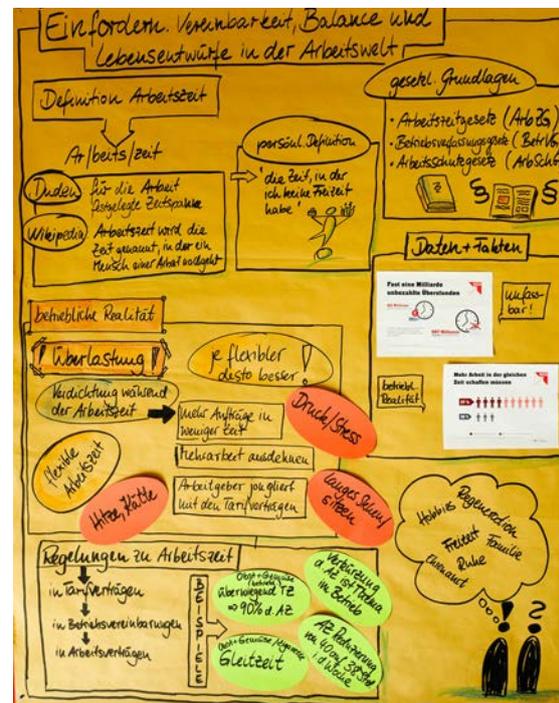


frauenfeindlicher Sprache, Witzen und Beschimpfungen. Der Workshop entwickelte Strategien, wie betriebliche Akteur\*innen unterstützt werden können und welche Ansätze wir als Gewerkschaft hier verfolgen sollten, um Frauen vor Gewalt zu schützen.

Moderation: Suzann Dräther und Alexandra Schlang (LB NRW); Expertin: Stefanie Baranski-Müller, DGB NRW

### Mitbestimmen. Industrie 4.0 und die Zukunft der Arbeit

Die zunehmende Automatisierung hat positive aber auch negative Auswirkungen auf unser Arbeitsleben. Alltagserfahrungen zeigen, dass Digitalisierung oft mit einer Zunahme



der Arbeitsbelastung, ständiger Erreichbarkeit, wachsenden Anforderungen bei ungenügenden Qualifizierungsmöglichkeiten, unzureichender Personalbemessung und einer Entgrenzung der Arbeitszeit verbunden ist. Im Workshop wurde darüber diskutiert, wie erfolgreich Einfluss auf die Umsetzung und Gestaltung von Digitalisierung im Betrieb genommen werden kann.

Moderation: Isolde Ries und Hiltrud Meßmer (LB Südwest); Expertin: Isolde Ries, Landesbezirksfrauensekretärin

# **Gewerkschaftliche Bildungsarbeit**

# Frauenbildungsarbeit

Frauenbildungsarbeit findet vorrangig in den Landesbezirken statt. Aber auch in vielen Regionen werden regelmäßig Seminare für Frauen angeboten.

Ausgehend von Antrag B018 auf dem Gewerkschaftstag „Frauen für BR und NGG gewinnen“, der auf einen Beschluss der Bundesfrauenkonferenz und des Gewerkschaftstags (B018: Frauen für BR und NGG gewinnen) zurück geht, wurde ein Wochenendseminar konzipiert.

Ziel des Antrags ist es, mehr Frauen für ein Engagement im Betriebsrat und unserer NGG zu begeistern.

Dazu sollen mit Hilfe des Seminars die Aufgaben und Funktionen vorgestellt werden, die in der betrieblichen Interessenvertretung und in der Gewerkschaft NGG aktiv gestaltet werden können.

Die ursprüngliche zeitliche Planung musste aufgrund der Pandemie verändert werden. In nahezu allen Landesbezirken wurden aber mittlerweile erste Seminare durchgeführt.

Die teilnehmenden Kolleginnen haben die Seminare als sehr motivierend und bereichernd erlebt.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurden erstmals auch Seminare online angeboten. Dies ermöglichte eine Zusammenarbeit über die Landesbezirke hinweg.

Im BZO wurden wieder Wochenseminare für weibliche Betriebsratsmitglieder durchgeführt, auch wenn diese aufgrund der Corona-Pandemie nicht in allen Jahren stattfinden konnten.

## 2018

- Befristete Arbeitsverhältnisse
- Vorurteile, Schubladendenken und Diskriminierung
- Betriebsratsarbeit in Zeiten von Digitalisierung und Individualisierung

## 2019

- Die Bedeutung von Tarifverträgen für den betrieblichen Alltag von Männern und Frauen
- Arbeitsplätze der Zukunft für Männer und Frauen
- Die Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft

In den Jahren 2020, 2021, 2022 konnten aufgrund der Corona-Pandemie keine Seminare im BZO stattfinden.

# EFFAT

Am 5. November 2019 fand in Zagreb die EFFAT-Frauenkonferenz statt, an der mehr als 80 Vertreter\*innen von nationalen Mitgliedsorganisationen teilnahmen. Als neue Vorsitzende des Frauenausschusses wurde Suzann Dräther von unserer NGG gewählt.

Im Fokus der Frauenkonferenz, die sich auf das Thema sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz konzentrierte, standen die Ergebnisse der Umfrage unter den EFFAT-Mitgliedsorganisationen über Merkmale und Ausmaß sexueller Belästigung und Gewalt in den Sektoren Landwirtschaft, Lebensmittel, Tourismus und Hausangestellte.

Außerdem rief die Konferenz alle nationalen Gewerkschaften dazu auf, ihre Regierungen aufzufordern, die ILO-Konvention 190, zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, zu ratifizieren und umzusetzen.

Darüber hinaus diskutierte die Frauenkonferenz die EFFAT-Aktivitäten in den Bereichen Geschlechtergleichstellung und

Hausangestellte im Zeitraum 2015-2019 und legte die Prioritäten für die nächste Kongressperiode 2020-2024 fest.

Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden auch in den kommenden Jahren auf der Tagesordnung des EFFAT-Frauenausschusses stehen. Ergänzend sollen auch die Auswirkungen der Digitalisierung auf weibliche Beschäftigte, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aus geschlechtsspezifischer Sicht und Altersarmut im Fokus der nächsten Jahre stehen.

Im Anschluss an die Frauenkonferenz fand der ordentliche EFFAT-Kongress statt. Dort kündigte der neue Vorsitzende an, dass die Länder ihre Vertreter\*innen künftig paritätisch zu entsenden haben, auch wenn unterschiedliche Organisationen entsenden. Diese Ankündigung wurde mittlerweile umgesetzt, und der Frauenanteil innerhalb von EFFAT ist dadurch deutlich gestiegen. Das zeigt: Parität ist möglich, wenn "man" will.



# ZERO



# TOLERANCE

**Bekämpfung von sexueller Belästigung  
und Gewalt am Arbeitsplatz in den  
Sektoren Landwirtschaft, Lebensmittel,  
Tourismus und Hausangestellte**

---



*Zero-Tolerance-Report deutsch.pdf*

# **Frauen in der Corona-Pandemie**

# Nachgefragt:

## Claudia Tiedge im Gespräch

Frauen sind von den Folgen der Corona-Pandemie in besonderer Weise betroffen. Sie arbeiten häufiger in systemrelevanten Berufen, mussten die Mehrfachbelastung von Beruf und Sorgearbeit zu Hause abfedern und waren stärker von den Folgen von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit betroffen als Männer. Im Gespräch mit Claudia Tiedge über gleichstellungspolitische Folgen der Pandemie.

### **Sind Frauen die Verliererinnen der Corona-Pandemie?**

Sicher ist, die letzten zwei Jahre sind auch gleichstellungspolitisch nicht ohne Spuren geblieben. Und nach über zwei Jahren Pandemie ist sicher, dass es wieder einmal die Frauen sind, die stärker von den Folgen der Corona-Krise betroffen sind, als Männer. Frauen haben eh schon vor der Krise weniger verdient, profitierten dann weniger oft von der Aufstockung des Kurzarbeitsgeldes und mussten über Monate Kinder und Beruf unter einen Hut bringen. Das alles ist eine enorme physische und psychische Belastung, die viele Frauen in den letzten zwei Jahren an den Rand der Erschöpfung gebracht hat und, wie wir durch Studien inzwischen wissen, oftmals auch darüber hinaus.

### **Oft wurde vom sogenannten Brennglas-effekt gesprochen, den Corona ausgelöst hat. Was ist damit gemeint?**

Die Pandemie hat all die Probleme deutlich ans Licht gebracht, die auch schon vorher gesellschaftlich da waren. Das gilt auch für die Gleichstellung. „Die Pandemie hat uns schmerzlich daran erinnert, wo wir gleich-

stellungspolitisch in Deutschland wirklich stehen.“ Mit der Schließung von Schulen und Kitas waren es die Frauen, die wieder zu Hause geblieben sind, die ihre Arbeitsstunden reduziert haben. Meine Befürchtung ist, dass wir aus den Modellen, die während der beiden Lockdowns innerhalb der Familien entwickelt wurden, nur schwer wieder herauskommen werden. Klar ist: Die Entscheidung, wer Betreuungszeiten übernimmt, ist

**„Die Pandemie hat uns schmerzlich daran erinnert, wo wir gleichstellungspolitisch in Deutschland wirklich stehen.“**

vor allem eine finanzielle. Und genau da liegt das Problem: Frauen verdienen in Deutschland noch immer 18 Prozent weniger als Männer. Das Problem ist: Wirklich ändern tut sich an dieser Zahl seit Jahren nichts. Und genau deshalb ist unsere Initiative Lohngerechtigkeit auch so wichtig. Entgeltgleichheit ist der Schlüssel zur Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen, deshalb müssen wir hier ansetzen.

### **Woran denkst du besonders, wenn du die letzten mehr als 24 Monate Revue passieren lässt?**

Gewerkschaften haben in dieser Zeit viel geleistet. Wir haben politisch Druck gemacht und dafür gesorgt, dass es Hilfen gibt. Haben für die Erhöhung des Kurzarbeitsgel-

des gekämpft und für die Verlängerung der Bezugsdauer. Und wir als NGG werden auch weiterhin an unserer Forderung nach einem Mindest-KUG dranbleiben.

Aber auch unsere Betriebsrät\*innen haben mit Beginn der Pandemie die Initiative ergriffen und sich für den Gesundheitsschutz ihrer Kolleg\*innen engagiert. Sie haben Hygienepläne ausgetüftelt, Schichtsysteme entworfen und digitale Schulungen erzwungen. Gleichzeitig haben die gesellschaftlichen Konflikte rund um Corona auch nicht an der Betriebsratstür Halt gemacht. Es waren die Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die oft den Frust ihrer Kolleg\*innen aushalten mussten in einer Zeit, als wir Hauptamtlichen nur schwer Zutritt in die Betriebe hatten. Unsere Betriebsrätinnen und Betriebsräte waren in dieser Zeit das Gesicht und Aushängeschild unserer NGG. Und dafür bin ich sehr dankbar.

### **Was müssen deiner Meinung nach die Lehren aus der Corona-Pandemie sein?**

Es hat sich in den vergangenen 24 Monaten mehr als deutlich gezeigt, was wir der Politik schon lange immer und immer wieder gesagt haben: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind nicht krisenfest! Die 450-Euro-Kräfte waren die ersten, die im Lockdown nicht mehr beschäftigt wurden. Gerade bei uns in der Gastronomie. 470.000 Minijobber\*innen, darunter über 200.000 im Gastgewerbe, erhielten weder Kurzarbeits- noch Arbeitslosengeld. Sie standen von heute auf morgen ohne Ansprüche auf der Straße. Deshalb ist die aktuell beschlossene Anhebung der Mini-Job-Grenze auf 520 Euro genau das falsche Signal. Wir als Gewerkschaft stehen für die Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro und ab der ersten Stunde. Dafür werden wir auch weiter kämpfen.



*Informationen und Berichte zur Fachtagung des WSJ und des HSI der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema "Forderungen an die Gleichstellungspolitik nach Corona", bei der Claudia Tiedge zu Gast war.*

## **Hintergrund**

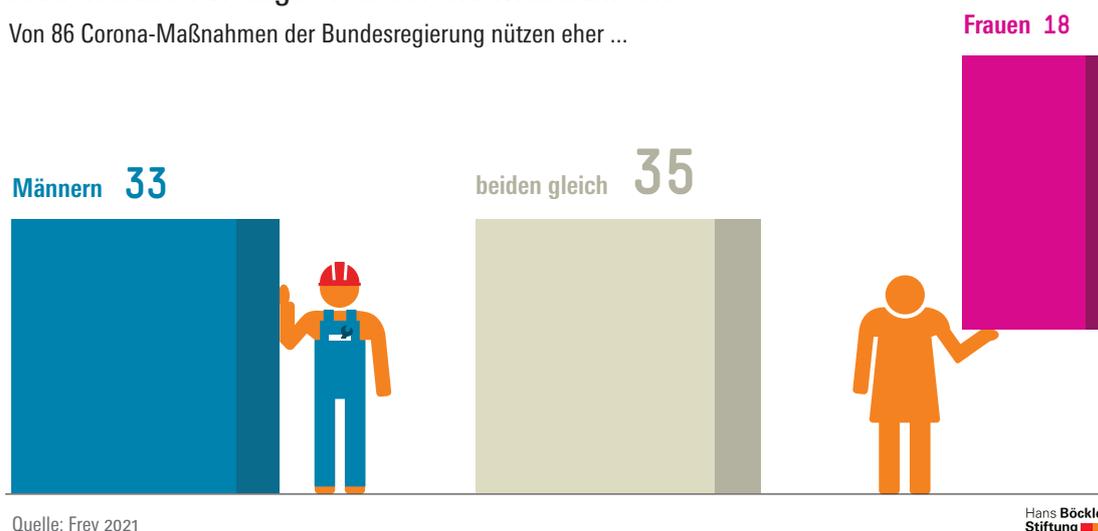
### **Frauen kommen in der Coronakrise zu kurz**

**Die Hilfsprogramme der Bundesregierung konnten Einkommen und Arbeitsplätze sichern. Frauen dürften sie aber weniger genützt haben als Männern.**

Die Maßnahmen zur Bekämpfung der Coronakrise könnten die Unterschiede zwischen den Geschlechtern vergrößert haben. So ist absehbar, dass 38 Prozent der Maßnahmen eher Männern zugutekommen als Frauen, während nur 21 Prozent mehr den Frauen als den Männern nutzen dürften. Zu diesem Ergebnis kommt eine vom WSI geförderte Studie der Berliner Forscherin Regina Frey. Die drei zentralen Corona-Hilfspakete der Bundesregierung umfassen der Untersuchung zufolge 108 abgrenzbare Einzelmaßnahmen. Dazu zählen die Ausweitung des Kurzarbeitsgeldes ebenso wie der Entlastungsbeitrag für Alleinerziehende oder der Kinderbonus, die Innovationsprämie für E-Autos, wie die Förderung von Gebäudesanierungen, Unterstützungszahlungen für Selbstständige oder die Stärkung des öffentlichen Gesundheitsdienstes. Bei 86 der Maßnahmen konnte die Forscherin einen direkten Nutzen für bestimmte Personengruppen identifizieren. Hierzu zählen beispielsweise die Mildertung von Einkommensausfällen aufgrund der Schließung von Betreuungsangeboten, Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung in der akuten Krise, Investitionen, aber auch Kredite, staatliche Garantien. Die Studie beruht auf plausibilisierten Annahmen zur Wirkung der Maßnahmen, denn bisher sind kaum Auswertungen zur tatsächlichen Inanspruchnahme der Hilfen und Förderungen zugänglich.

## Frauen haben weniger von Corona-Maßnahmen

Von 86 Corona-Maßnahmen der Bundesregierung nützen eher ...



Ob das jeweilige Instrument Frauen und Männern annähernd gleichermaßen nutzt oder einem Geschlecht mehr nutzen kann als dem anderen, ermittelte die Forscherin anhand unterschiedlicher Parameter. Beispiel Kurzarbeitsgeld: Es wird häufiger von Männern in Anspruch genommen als von Frauen. Hinzu kommt, dass die Lohnersatzleistung einen festen Prozentsatz des ausgefallenen Nettoeinkommens ersetzt. Das ist bei vielen verheirateten Frauen niedriger als bei Männern mit gleichem Bruttoeinkommen, weil sie die besonders ungünstige Steuerklasse V haben. Zudem verdienen Frauen insgesamt im Durchschnitt weniger und arbeiten besonders häufig in Minijobs, in denen kein Anspruch auf Kurzarbeitsgeld entsteht.

Unter dem Strich kommt die Auswertung zu dem Ergebnis, dass beide Geschlechter von 35 der 86 Maßnahmen annähernd gleich stark profitieren dürften. In 33 Fällen dürfte der absehbare Nutzen eher bei den Männern liegen. Lediglich bei 18 Maßnahmen ist zu erwarten, dass sie Frauen stärker als Männern zugutekommen. Die Maßnahmen, die eher Männern nutzen, umfassen oft ein besonders großes finanzielles Volumen. Rund zwei Drittel der eingesetzten rund 600 Milliarden Euro, die sich 78 der 86 Maßnahmen direkt zuordnen lassen, flossen oder fließen in Instrumente, die Männern erwartbar mehr nutzen als Frauen, nur 7 Prozent des Volumens kommen wahrscheinlich Frauen stärker zugute als Männern. Auch längerfristige positive

Beschäftigungseffekte durch Investitionen sind vor allem in Branchen zu erwarten, in denen bislang deutlich mehr Männer als Frauen arbeiten.

„Auch wenn die Entscheidungen unter hohem Zeitdruck erfolgen mussten, wurde die unbedingt notwendige und längst vorgeschriebene Abschätzung von Gesetzesfolgen auf die Gleichstellung ausgerechnet bei diesen Multi-Milliarden-Paketen offenbar nicht effektiv vorgenommen“, sagt WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch. Dies sei ein Beispiel für eine geschlechterblinde Politik, wie es sie im Jahr 2021 eigentlich nicht mehr geben sollte. Für die neue Bundesregierung gebe es in Sachen Gleichstellungspolitik viel zu tun. Dazu zählt Kohlrausch nicht nur eine bessere Evaluierung von Gesetzesfolgen, sondern auch eine Politik, die „mehr existenzsichernde Beschäftigung für Frauen“ fördere. Dazu gehöre neben weiteren Investitionen in öffentliche Kinderbetreuung und das Sozial- und Gesundheitswesen insgesamt auch der Abbau von falschen Anreizen wie der Privilegierung von Minijobs und dem Ehegattensplitting.

Quelle: Regina Frey: Analyse von drei Maßnahmen-Paketen des Bundes zur Bewältigung der Coronakrise aus Gleichstellungsperspektive, WSI-Study Nr. 29, November 2021



Zur Studie „Analysen von drei Maßnahmen-Paketen des Bundes - zur Bewältigung der Corona-Krise aus Gleichstellungsperspektive“

# Starke Porträts

Die Fotografin Monika Keiler war im Frühjahr 2021 in Ostdeutschland, um Frauen zu zeigen, deren Arbeit zwar als systemrelevant gilt, die aber meist unsichtbar bleibt.

Sie arbeiten in der Lebensmittelindustrie, im Schichtdienst und werden zumeist niedrigentlohnt. Monika Keilers Porträts sind respektvoll und intensiv.

2021 waren sie in der Ausstellung „In Waves - #WomenInCovid“ in Berlin zu sehen.

Die Fachkraft für Lebensmitteltechnik Dominique Euchler (mitte) arbeitet in der Süßwarenproduktion. Für sie wie auch für Nicole Nerlich (unten) und Marita Richter (oben) von Bautz'ner Senf bedeutete die Pandemie in vielfacher Hinsicht eine große Belastung. Zudem war die Bezahlung frustrierend.

Ein Arbeitskampf hat die Kolleginnen bei Bautz'ner wieder enger zusammenrücken lassen. Heute sagen sie: „Wir haben bekommen, was wir gefordert haben. Auch daran sieht man, wie weit wir Frauen schon gekommen sind.“



# Der Wandel muss weiblich sein

## Erwerbsbeteiligung von Frauen

Durch die Corona-Pandemie wurde der positive Beschäftigungstrend bei Frauen ausgebremst. So stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen vor der Pandemie stetig an. Dieses Wachstum wurde dann aber im Frühjahr 2020 vorübergehend gestoppt. Gleichzeitig stieg auch die Arbeitslosenquote.

Anders als in der Finanzkrise 2009 sind Frauen von der Corona-Krise stärker betroffen. Das liegt an der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Branchen und Berufe.

Aufgrund der Abstands- und Hygieneregulungen waren von der Corona-Krise am stärksten die Dienstleistungsbranchen betroffen, allen voran das Gastgewerbe. Das Gastgewerbe hatte mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten in prekären Beschäftigungsverhältnissen einen starken Arbeitsplatzabbau zu verzeichnen.

Aufgrund der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern auf die Branchen, waren Frauen in dieser Krise stärker von Einkommenseinbußen und Kurzarbeit betroffen, als es in vergangenen Krisen der Fall war. So waren 2020 40 Prozent aller in Kurzarbeit Beschäftigten weiblich.

Auch wenn Frauen zwar seltener Kurzarbeitsgeld als Männer bezogen, waren sie drei Mal häufiger betroffen als in der Finanzkrise 2009, die besonders Branchen traf, in denen Männer beschäftigt sind. Zusätzlich haben Frauen seltener von der Aufstockung des Kurzarbeitsgeldes profitiert, weil sie häufig in tarifungebundenen Branchen beschäftigt sind und es dort keine tariflichen oder betrieblichen

Vereinbarungen zur Aufstockung gibt. Besonders hart getroffen waren Minijobber\*innen während der Pandemie, ein Großteil von ihnen Frauen. Für sie gab es weder einen Ausgleich von Einkommenseinbußen durch Kurzarbeitsgeld noch Arbeitslosengeld 1, da sie nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Über alle Branchen hinweg verloren fast doppelt so viele Frauen ihren Minijob wie Männer. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten im gewerblichen Bereich hat bereits zu Beginn der Pandemie stark abgenommen.

Zu Beginn der Krise wurden die Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen besonders hart getroffen, weil Haushalte auf (informelle) Haushaltshilfen verzichteten, Aufträge wegbrachen und die Beschäftigten durch alle Raster der Sozialpakete fielen.

Später stieg der Bedarf an Unterstützung wieder. Dies lag vor allem daran, dass es insbesondere Familien schwer hatten, Berufstätigkeit der Eltern bei gleichzeitig gar nicht oder nur eingeschränkt verfügbarer staatlicher Kinderbetreuung zu vereinbaren.

So verschärfte sich mit dem Hochfahren der Wirtschaft nach dem ersten Lockdown für erwerbstätige Eltern und Angehörige die Probleme, Kinderbetreuung, Homeschooling, Pflege, Haushalt und Erwerbstätigkeit unter einen Hut zu bekommen, weil die Öffnung von Kitas, Schulen, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen nur zögerlich, mit stunden- oder tageweisen bzw. rotierenden Anwesenheitszeiten, erfolgte. Dies führte dazu, dass es vor allem die Frauen waren, die – noch stärker als vor der Pandemie – ihre Arbeitszeit reduzierten und einen Großteil der Kinderbetreuung und Pflege übernahmen.

Zum Thema „Corona, wir packen das! Solidarisch durch die Krise“ war Anke Bössow, Referatsleiterin für Frauen- und Gleichstellungspolitik der NGG, bei einer Online-Veranstaltung des DGB-Projekts „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ auf dem Podium. Außerdem war unsere NGG auch auf der Fachtagung „MUSS EMANZIPATION EINE PAUSE MACHEN?“ Alte und neue Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik zu Gast und konnte unsere Forderungen in die politische Debatte einbringen.

### Arbeitsmarkt und Erwerbsbeteiligung

Die Erwerbsquote der Frauen stieg weiterhin kontinuierlich von 72,2 Prozent (2015) auf 74,9 Prozent (2019) an. Mit 34,3 Millionen Beschäftigten Ende 2021 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Vergleich zu 2017 (32,6 Millionen) weiter gestiegen. Davon waren 2021 15,9 Millionen Frauen. Die Arbeitslosenquote lag 2017 insgesamt bei 5,3 Prozent gegenüber 5,1 Prozent

Ende 2021. Der Anteil an Frauen lag dabei kontinuierlich unter der Gesamtquote (2017 = 5,1 Prozent - 2021 = 4,8 Prozent).

2021 war fast jede zweite Frau (47,8 Prozent), aber nur jeder zehnte Mann (10,8 Prozent) in Teilzeit beschäftigt. Damit liegt Deutschland im EU-Vergleich auf dem dritten Platz. Nur in den Niederlanden (64,7 Prozent) und Österreich (49,8 Prozent) arbeiten noch mehr Frauen in Teilzeit. Betrachtet man die gesamte EU, arbeiten 28,9 Prozent der Frauen in Teilzeit, während nur 8,1 Prozent der Männer in Teilzeit beschäftigt sind. Als Hauptgründe für die Teilzeitarbeit nannten

#### Frauen:

Betreuung von Kindern oder anderen Personen (30,5 Prozent)

#### Männer:

In Ausbildung oder berufliche Fortbildung (28,3 Prozent)

### Geringfügige Beschäftigte (gewerblicher Bereich)

	2017	2018	2019	2020	2021
insgesamt	6.680.486	6.664.608	6.680.731	5.822.007	6.255.319
Männer	2.715.233	2.737.157	2.774.925	2.472.620	2.666.514
Frauen	3.955.253	3.927.451	3.905.806	3.349.387	3.588.805
Frauen in %	59,21	58,93	58,46	57,53	57,37

Quelle: Minijob-Zentrale

### Geringfügige Beschäftigte (in Privathaushaltungen)

	2017	2018	2019	2020	2021
insgesamt	305.158	306.873	304.624	293.055	284.170
Männer	28.653	29.581	29.890	30.256	30.464
Frauen	276.505	227.292	274.734	262.799	253.706
Frauen in %	90,61	74,07	90,19	89,68	89,28

Quelle: Minijob-Zentrale

### Arbeitsmarkt

	2017	2018	2019	2020	2021
Sozialversicherungspfl. gesamt	32.608.868	33.286.212	33.740.124	33.700.284	34.303.500
davon Frauen	15.130.001	15.407.331	15.639.776	15.658.019	15.927.200
Arbeitslose gesamt	2.384.961	2.209.546	2.227.159	2.707.242	2.329.529
davon Frauen	1.070.714	984.864	975.181	1.184.609	1.036.498
Arbeitslosenquote gesamt	5,3	4,9	4,9	5,9	5,1
davon Frauen	5,1	4,6	4,6	5,5	4,8

Quelle: Statistik Bundesagentur für Arbeit

# Was Frauen bewegt



## Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde

Der Bundestag hat beschlossen, den Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro pro Stunde zu erhöhen.

Das haben die Gewerkschaften schon lange gefordert, da der Mindestlohn in seiner bisherigen Höhe nicht vor Armut schützte. Mehr als sieben Millionen Menschen werden davon profitieren, vor allem Frauen, vor allem im Gastgewerbe oder im Bäckerhandwerk, da diese überproportional häufig im Niedriglohnsektor und geringfügig beschäftigt sind. So sind Frauen deutlich häufiger von Niedrigeinkommen trotz Vollzeit (26 zu 14 Prozent) betroffen als Männer.

Außerdem kann die Erhöhung des Mindestlohns dafür sorgen, mehr Frauen vor Armut zu schützen, sowohl im Erwerbsleben aber auch im Alter. Die Erhöhung des Mindestlohns ist deshalb ein wichtiger Schritt in die

richtige Richtung und ein echter gleichstellungspolitischer Fortschritt.

Gleichzeitig mit der Erhöhung des Mindestlohns wird auch die Verdienstgrenze von Minijobs angehoben und künftig mit der Entwicklung des Mindestlohns dynamisiert. Dies ist ein gleichstellungspolitischer Rückschritt, sind es doch überwiegend Frauen (62 Prozent), die ohne soziale Absicherung in Minijobs arbeiten. Durch die Anhebung der Minijobgrenze von aktuell 450 Euro auf 520 Euro werden noch mehr Frauen in Minijobs rutschen und es besteht die Gefahr, dass Minijobs immer mehr reguläre Arbeitsplätze verdrängen. Die Gewerkschaften lehnen die Anhebung und Dynamisierung der Minijobgrenze entschieden ab. Eine Anhebung ist arbeitsmarktpolitisch nicht sinnvoll, verschärft den Fachkräftemangel und verfestigt die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen als Hauptverdiener und „Zuverdienerin“.

Minijobs sind seit Jahren eine Teilzeitfalle vor allem für Frauen, in der sie zumeist unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation arbeiten.



Gerade die Pandemie hat gezeigt, dass Menschen mit Minijobs ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitsgeld und ohne jegliches soziale Netz aus dem Arbeitsmarkt katapultiert worden sind. So sank die Anzahl der Minijobs während der Pandemie stark, während die Anzahl regulärer Beschäftigungsverhältnisse weitestgehend stabil blieb.

Als Gewerkschaft NGG werden wir uns auch zukünftig dafür einsetzen, dass Arbeit ab der ersten Stunde sozialversicherungspflichtig ist.

## **Sorgearbeit gerecht verteilen**

Der Gender Care Gap erfasst den relativen Unterschied in der täglich für Sorge- und Hausarbeit verwendeten Zeit zwischen Männern und Frauen. Der Indikator gibt an, wie ungleich unbezahlte Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern verteilt ist. Er beträgt 52,4 Prozent, in Paarhaushalten mit Kindern

83,3 Prozent. In Stunden heißt das: Männer verwenden 2 Stunden 46 Minuten pro Tag und Frauen 4 Stunden 13 Minuten für Sorge- und Hausarbeit. In Paarhaushalten mit Kindern kümmern sich die Mütter täglich zweieinhalb Stunden länger um Haushalt und Betreuung als die Väter. In den vergangenen Jahren und Jahrzehnten haben Frauen die Stunden für die Lohnarbeit erhöht und die Stunden für die Sorgearbeit verringert.

Frauen und Männer müssen die Aufgaben neu verteilen. Zu einer gerechten Aufteilung der Sorge- und Hausarbeit kann unter anderem die Weiterentwicklung des Elterngeldes beitragen, wie vom DGB-OBK auf Antrag des DGB-Bundesfrauenausschusses gefordert. Mit seiner Einführung 2007 und der Erweiterung durch das Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus 2015 ist die partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bereits deutlich gestärkt worden: Mittlerweile beziehen 40 Prozent der Väter Elterngeld, jedoch ist die Aufteilung der Elternzeitmonate noch sehr unterschiedlich. Auch wenn Frauen

schneller und häufiger in die Erwerbsarbeit zurückkehren. Für sie ist Armut im Alter vorprogrammiert und ist Partnerschaftlichkeit längst nicht erreicht. Nur jeder vierte Vater hat 2020 Elterngeld länger als für die zwei nicht übertragbaren sogenannten Partnermonate bezogen.

Durch den demografischen Wandel wird der Pflegebedarf größer, gleichzeitig steigt der Fachkräftebedarf. 80 Prozent der Pflegebedürftigen werden aktuell zuhause betreut, meist von ihren Angehörigen. Auch hier übernehmen Frauen den Hauptanteil der Sorgearbeit und verkürzen dafür ihre Erwerbsarbeitszeit. Der Vorrang häuslicher Pflege nach dem Motto „ambulant vor stationär“, in Verbindung mit der Zuweisung der Verantwortung an Angehörige beim Bezug von Leistungen der Pflegeversicherung, setzt Frauen unter Druck: Erhöhte psychische Belastungen sowie Einkommensverluste und Nachteile bei der Altersversorgung aufgrund pflegebedingter Erwerbsunterbrechungen sind die Folge. Für die geschlechtergerechte Aufteilung von Pflegearrangements brauchen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen den Ausbau der professionellen Pflegeinfrastruktur sowie bessere Möglichkeiten für gemischte Betreuungsarrangements durch Rechtsansprüche und bedarfsgerechte und professionelle Angebote.

Die Corona-Krise hat die Umstände in vielen Branchen noch verschärft. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Corona, wir packen das! Solidarisch durch die Krise“ des DGB-Projekts „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ hat Anke Bössow, Referatsleiterin für Frauen- und Gleichstellungspolitik der NGG gemeinsam mit Betriebsrät\*innen aus unterschiedlichen Branchen darüber diskutiert, wie Allein- und Getrennterziehende auf betrieblicher Ebene unterstützt werden können.

## **Anspruch auf Brückenteilzeit**

Laut einer 2017 vom BMFSFJ veröffentlichten Studie zu partnerschaftlichen Arbeitszeiten aus Elternsicht wünschen sich 60 Prozent der Eltern mit kleinen Kindern partnerschaftliche Arbeitszeiten. Sobald aber Kinder da sind, arbeiten jedoch neun von zehn Vätern mit Kindern unter sechs Jahren Vollzeit, während nur noch vier von zehn Müttern in Vollzeit sind. Gründe sind die Entgeltlücke und die ungleiche Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern.

Befristete Teilzeit ist dabei ein wichtiger Baustein hin zu mehr Arbeitszeitsouveränität und Selbstbestimmung der Arbeitnehmer\*innen. Umso erfreulicher ist es, dass im Berichtszeitraum der gesetzliche Anspruch auf Brückenteilzeit umgesetzt wurde. Damit hat der Gesetzgeber einen ersten Schritt hin zu besseren Rahmenbedingungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik getan. Das Gesetz ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, auch wenn es deutlich hinter den gewerkschaftlichen Vorstellungen zurückbleibt. Durch das Gesetz besteht seit dem 1. Januar 2019 ein Rechtsanspruch für Beschäftigte auf zeitlich begrenzte Teilzeit – allerdings nur in Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten und nur, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht.

Für Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten gilt außerdem eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Nur einer oder einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmer\*innen muss der Anspruch auf Brückenteilzeit gewährt werden. Da Frauen oft in kleinen Betrieben beschäftigt sind, bleiben sie vom Anspruch auf Brückenteilzeit ausgeschlossen.

Trotz aller Kritik ist das Gesetz ein wichtiger Schritt hin zur selbstbestimmteren Einteilung von Erwerbsbiographien und setzt viel von dem um, was wir NGG-Frauen 2017 im Antrag „Rückkehrrecht in Vollzeit“ gefordert hatten.

## Bewertung des Entgelttransparenzgesetzes

2017 wurde nach langen politischen Debatten das Entgelttransparenzgesetz (Entg-TranspG) verabschiedet. Wir Gewerkschaftsfrauen hatten das Gesetz als ersten Schritt begrüßt, aber von vornherein viele Punkte als unzureichend und zu wenig verbindlich kritisiert. Diese Kritik teilte auch der Gewerkschaftstag 2018, indem er den Antrag A018: Forderungen zum Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen verabschiedete, in dem klare Forderungen an das Gesetz formuliert wurden.

Wie im Gesetz vorgesehen, stand 2019 dann das erste Evaluationsgutachten zu dessen Wirkung an. In nahezu allen Punkten bestätigte sich die bereits vorab geäußerte Kritik der Gewerkschaftsfrauen am Entgelttransparenzgesetz. Der individuelle Auskunftsanspruch wurde in den ersten zwei Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes lediglich von zwei Prozent der befragten Beschäftigten genutzt. Nur 14 Prozent der zur Auskunft verpflichteten Unternehmen erhielten eine Anfrage. Wurden Auskünfte erteilt, waren diese schwer zu bewerten und wenig aussagekräftig. Das Evaluationsgutachten stellte zudem eine Kluft hinsichtlich der Einschätzung des Ergebnisses fest. Während für Arbeitgeber\*innen mit Erteilung der Auskunft das Thema erledigt schien, traten nach Einschätzung von rund der Hälfte der Anfragenden „Auffälligkeiten“ zutage. Reagiert wurde darauf mit Beratungen durch die Betriebs- oder Personalräte, einer Anpassung der Funktions- oder Stellenbeschreibung oder einem Personalgespräch. Eine Anpassung des Gehaltes oder der Entgeltregelungen fand hingegen kaum statt.

Das bestätigt die Einschätzung, die auch dem Antrag des Gewerkschaftstages (A018: Forderungen zum Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen) zugrunde liegt.



Der individuelle Auskunftsanspruch ist alles andere als zielführend. Stattdessen wäre die Einführung eines Verbandsklagerechts notwendig und nur eine Akzentverschiebung hin zu betrieblichen Prüfverfahren erfolversprechend. Auch bei den im Entgelttransparenzgesetz verankerten Prüfverfahren bescheinigt das Gutachten Nachbesserungsbedarf. So setzte sich nur die Hälfte der auf freiwilliger Basis aufgeforderten Unternehmen überhaupt mit dem Thema auseinander. Neun von zehn dieser Unternehmen nutzten ein selbst entwickeltes Prüfverfahren, mehrheitlich teilten sie die Ergebnisse den Beschäftigten nicht mit. Auch an dieser Stelle bestätigte sich die Position des Gewerkschaftstages, dass nur der verpflichtende Einsatz zertifizierter Prüfverfahren, wie dem eg-check.de, die Schließung der betrieblichen Entgeltlücke tatsächlich vorantreiben kann. Auch die Berichtspflichten tragen nicht zum Erkenntnisgewinn und erst recht nicht zur Schließung der betrieblichen Entgeltlücke bei. Gleiches gilt für die nach § 21 EntgTranspG verfassten Berichte zur Förderung der Gleichstellung und Herstellung der Entgeltgleichheit. Diese sind aufgrund fehlender Standardisierung so vage verfasst, dass sie kaum Mehrwert bringen.

Im Rahmen einer Fachtagung des BMFSFJ im Herbst 2019 präsentierte der DGB stellvertretend für die Mitgliedsgewerkschaften seine Einschätzung zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes.



*Suzann Dräther bringt den Antrag der DGB-Frauen auf dem DGB-OBK 2022 ein.*

## Rollenstereotypen entgegenzutreten

Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland ist noch immer geprägt von einer geschlechterspezifischen Segregation nach Branchen und Berufen. Junge Frauen und Männer beschränken sich in ihrer Berufswahl auf wenige Berufe, die tradierten Rollenstereotypen folgen. Insbesondere für Frauen gehen damit strukturelle, ökonomische sowie individuelle Nachteile in der Ausbildung einher.

Zu einer modernen Gesellschaft gehört es auch, dass Männer und Frauen ihren eigenen Platz finden können, ohne gesellschaftliche Vorgaben und starre Denkmuster.

Ausgehend vom Antrag „Geschlechterstereotypen in der Werbung“ hat der Gewerkschaftstag 2018 sich mit dem Antrag B031: „Geschlechterstereotypen in der Werbung“ ebenfalls klar positioniert. In diesem Rahmen wurde im März 2022 ein online-Seminar für Haupt- und Ehrenamtliche durchgeführt.

Die Frauen in der NGG engagieren sich bereits seit Jahren gegen Sexismus und Rollenstereotype. Auch im Berichtszeitraum war das ein Schwerpunkt der Arbeit, z. B. bei einem Vortrag von Pinkstinks im Rahmen der BFA-Sitzung im September 2019. Pinkstinks ist ein Magazin, Kampagnenbüro und eine Bildungsorganisation gegen Sexismus. Sie kritisieren starre Geschlechterrollen in Medien und Werbung und zeigen auf, dass es vielfältiger geht. Sie leisten einen wichtigen Beitrag in der Öffentlichkeit und durch konkrete Bildungsangebote. Sie beraten Agenturen und Unternehmen und stellen zahlreiche Publikationen bereit. Frauen in NGG sind deshalb bereits seit mehreren Jahren Fördermitglied von Pinkstinks.

Zusätzlich befasste sich der BFA im Zuge der Erarbeitung des Antrages „Rollenstereotype sichtbar machen und wirksam bekämpfen“, welcher vom DGB-Bundesfrauenausschuss zur DGB-Bundesfrauenkonferenz geschickt wurde, intensiv mit diesem Thema.

Neben den Kritikpunkten im Einzelnen stellte er heraus, dass eine grundsätzliche Umkehr der Herangehensweise unumgänglich ist: Nämlich nicht die von Entgeltdiskriminierung betroffenen Beschäftigten zum Handeln aufzufordern, sondern mit klaren gesetzlichen Vorgaben betriebliche Entgeltgleichheit als Standard der Wettbewerbsordnung zu definieren und die gleichen Maßstäbe auf den öffentlichen Dienst anzuwenden.

Trotz großen Erkenntnisgewinns durch den Evaluationsbericht und unbestrittenen Handlungsbedarfs konnte eine Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes trotz gezielter und stetiger Intervention der Gewerkschaften nicht angestoßen werden. So erfolgte, obwohl es im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD in Aussicht gestellt war, keine Umsetzung eines zertifizierten Prüfverfahrens durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Dies wurde von den Gewerkschaften deutlich kritisiert. Der Koalitionsvertrag der aktuellen Koalition sieht zumindest vor, das Entgelttransparenzgesetz weiterzuentwickeln und dessen Durchsetzung durch die Einführung einer Prozessstandschaft zu erleichtern.



*Zu den Beschlüssen des  
22. Ordentlichen DGB-  
Bundeskongress 2022 -  
Parlament der Arbeit*



**Entgeltgleichheit**

**schaffen: gemeinsam,**

**gerecht, aktiv.**

**:was uns zusteht**

INITIATIVE LOHNGERECHTIGKEIT

# Initiative Lohnungerechtigkeit



Entgeltgleichheit geht uns alle an. Sowohl Frauen als auch Männer. Entgeltgleichheit ist der Schlüssel zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung von Frauen. Solange Frauen im Schnitt 18 Prozent weniger verdienen als Männer, so lange werden sie nicht in der Lage sein, sich und ihre Kinder eigenständig zu ernähren, wirtschaftlich unabhängig zu sein und im Alter eine auskömmliche Rente zu haben. Ohne Entgeltgleichheit wird es auch keine echte Gleichberechtigung von Frauen und Männern geben.

Seit dem Gewerkschaftstagsbeschluss 2013 ist viel passiert. Fast zehn Jahre ist es schon her, dass sich unsere NGG auf den Weg gemacht hat, um für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern zu kämpfen. Seit dem konnte viel erreicht werden und wir können stolz auf das sein, was seitdem umgesetzt wurde. NGG hat sich als gesamte Organisation zu dem Ziel bekannt, das Thema auf tarifpolitischer sowie auf betrieblicher Ebene auch weiterhin anzugehen.

Wir NGG-Frauen können mit Stolz sagen, dass das Thema Lohngerechtigkeit zu einem Querschnittsthema unserer Gewerkschaft geworden ist. Aber wir haben in den letzten Jahren auch gemerkt, dass der Weg lang ist und noch viel vor uns liegt. Viele unserer Tarifverträge sind historisch gewachsen, Tätigkeitsbeschreibungen werden nur selten angepasst, auch wenn sich Berufe verändern. All das birgt Diskriminierungspotenzial. Deshalb ist es umso wichtiger, dass Arbeitsbewertungen regelmäßig durchgeführt werden

und alle Belastungen und Anforderungen der Tätigkeit auch bewertet werden. Dies ist beispielsweise 2021 bei den neu abgeschlossenen Tarifverträgen bei VION (Fleischindustrie) gelungen. Überprüfungen von Tarifverträgen werden mit dem Prüfinstrument eg-check.de durchgeführt. Das Prüfinstrument ist vor einigen Jahren von Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt worden. Es ermöglicht die Überprüfung von tariflichen oder betrieblichen Entgeltregelungen sowie die betriebliche Entgeltpraxis auf ihre rechtskonforme und zeitgemäße Gestaltung.

Zusätzlich ist das Thema Entgeltgleichheit in vielen Landesbezirken auch Thema bei der Schulung von Tarifkommissionsmitgliedern und Gewerkschaftssekretär\*innen. Außerdem stehen Präsentationen zur Verfügung, die auf Betriebsversammlungen genutzt werden können.

## **Arbeitsgruppe Initiative Entgeltgleichheit**

Zur besseren Vernetzung und zum Austausch über aktuelle Aktivitäten und Projekte rund um das Thema Lohngerechtigkeit gibt es auch weiterhin eine hauptamtliche Arbeitsgruppe. Die Arbeit wird durch die Hauptverwaltung, der Tarifabteilung gemeinsam mit dem Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik, koordiniert. Beispielsweise entstand unter der Mitwirkung der Arbeitsgruppe eine Handreichung zur Erstellung eines Muster-ERTVs für das Bäckerhandwerk.



### Gold für den Betriebsrat von Bahlsen, Werk Varel

Was für ein Erfolg für den Betriebsrat von Bahlsen in Varel! Das 9-köpfige Gremium gewann 2020 den deutschen Betriebsrätepreis in Gold! Ausgezeichnet wurde der erfolgreiche Einsatz für eine gerechtere, diskriminierungsfreie Bezahlung der Beschäftigten.

2010 sollten in dem Werk in der NGG-Region Oldenburg-Ostfriesland neue Maschinen in der Verpackung eingesetzt werden. Dort, wo bisher vorwiegend Frauen Kekse und Schokolade verpackten, kann dies zukünftig von Robotern erledigt werden. Dazu müssen Mitarbeitende geschult werden. Gleichzeitig war klar, dass die bisherigen Arbeitsplätze der Frauen nicht weiter bestehen würden. Das Team im Betriebsrat rund um die Vorsitzende, Manuela Haase, ermutigte die Frauen,

sich qualifizieren zu lassen. Auch gegen die unerschwellige Meinung der Werksleitung, dass dies für die Frauen zu anspruchsvoll sei! Das Gremium kämpfte dafür, dass die Frauen nach einem festen Einarbeitungsplan qualifiziert wurden. Die Frauen konnten ihre Arbeitsplätze behalten, aber nicht nur das! Der Betriebsrat erreichte nach langen Verhandlungen, dass die Frauen auch höhergruppiert wurden. Nötig war das, weil sich die Tätigkeiten verändert hatten. Mittlerweile bedienen die ehemaligen Packerinnen 10 Roboterarme gleichzeitig, führen einfache Wartungen durch und sind für die Reinigung der komplexen Anlagen verantwortlich. Frauen erhalten bei Bahlsen jetzt als unterste Lohngruppe das, was Männer von vorne herein erhalten haben. Dies führte dazu, dass inzwischen bei Bahlsen in Varel Tätigkeiten unabhängig vom Geschlecht gleich entlohnt werden.



Manuela Haase nimmt den Betriebsrätepreis entgegen

Den Gewinn des Betriebsrätepreises haben sich die Kolleg\*innen des Betriebsrats wirklich verdient. Unterstützt wurde das Projekt durch die NGG-Initiative Lohngerechtigkeit, die die tatsächlichen Tätigkeiten aufwendig darauf geprüft hat, ob sie den Kriterien der Lohngruppen, in welche die Beschäftigten

eingruppiert waren, entsprechen. Das Beispiel Bahlsen zeigt, wie wichtig es ist, regelmäßig zu überprüfen, ob richtig „eingruppiert“ wird. Außerdem zeigt es die Chancen, die die Digitalisierung für das Thema Entgeltgleichheit bietet.

Der „Deutsche Betriebsräte-Preis“ ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ aus dem Frankfurter Bund-Verlag. Er würdigt engagierte, mutige Betriebsratsarbeit, macht Erfolge der Interessenvertretungen öffentlich und regt zum Nachahmen an. Schirmherr der Initiative ist Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales (BMAS).



**DEUTSCHER  
BETRIEBSRÄTE  
PREIS**



## Drei Beispiele aus der Praxis

Beispielhaft für die vielen Projekte der vergangenen fünf Jahre haben wir mit drei Betriebsrät\*innen gesprochen, die in ihren Betrieben erfolgreiche Projekte durchgeführt haben.

Thomas Kohn, Betriebsratsvorsitzender  
**PACE Paparazzi Catering & Event GmbH**



Bild: Uwe Völkner - Fotoagentur FOX

### Wie ist es bei euch im Betrieb zu dem Projekt gekommen?

Wir haben als BR an der Auftaktveranstaltung zur Entgeltgleichheit in Berlin teilgenommen, auf der die Instrumente des eg-check.de vorgestellt wurden. In diesem Rahmen haben wir das Thema dann auf die Agenda genommen und uns auf betrieblicher Ebene damit auseinandergesetzt.

Bei der PACE Paparazzi Catering und Event GmbH stellen Frauen die Mehrzahl der Beschäftigten und auch wenn bei uns ein Tarifvertrag (Hoga Berlin) gilt, stellte sich natürlich die Frage, sind weiblich bzw. männlich konnotierte Tätigkeiten fair bewertet, sind die Eingruppierungen gemäß Rahmentarifvertrag zeitgemäß und leistungsgerecht und was bei uns hier noch erschwerend hinzukam, war

die Frage der außertariflich Beschäftigten. Diese sind in der Bezahlung gemäß Tarifvertrag „frei zu verhandeln“. Hier hatte der Betriebsrat schon in der Vergangenheit im Rahmen der Einsicht in die Lohn- und Gehaltslisten zum Teil gravierende Unterschiede bei der Bezahlung festgestellt, trotz ähnlicher Stellenbeschreibungen.

Diese Fragestellungen haben wir nach einiger „Überzeugungsarbeit“ gemeinsam mit dem Arbeitgeber untersucht. Wir entschieden uns hierbei im ersten Schritt für den Paarvergleich.

### Was hat sich dadurch verändert?

Wir haben große Erfolge erzielt gerade im Bereich der Un- und Angelernten. Hier haben wir die Tätigkeiten der Küchenhilfe (bei uns männlich konnotiert) und die der KassiererIn (weiblich konnotiert) verglichen, beide waren gleich eingruppiert, die KassiererIn war allerdings im Paarvergleich deutlich höher bewertet. Hier konnten in diesem Rahmen für 9 Kolleginnen höhere Eingruppierungen erreicht werden. Ebenso im Bereich der „außertariflich bezahlten“ Kolleg\*innen waren wir erfolgreich. Hier konnte für 7 Kolleginnen und 3 Kollegen ein Angleichen der Bezüge an vergleichbare Tätigkeiten erreicht werden.

### Was ist dein Fazit?

Ich kann nur ein sehr positives Fazit ziehen. Auch in tarifgebundenen, mitbestimmten Betrieben gibt es bei der Frage „Equal Pay“ noch deutlich Luft nach oben.

Der eg-check.de ist ein tolles Instrument, um betriebliche Lohngestaltung vergleichbar zu machen und zu bewerten. Der Betriebsrat hat ja außerdem schon von Gesetzes wegen den Auftrag, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen. Equal Pay ist hierbei natürlich ein ganz entscheidender Faktor. Und nicht zuletzt ist das auch ein Thema, das beim „Kampf um die Köpfe“ immer mehr Bedeutung gewinnt und das Engagement für faire Löhne wird von den Beschäftigten auch maximal honoriert.

Markus Binder,  
Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender  
**Aramark Stadtwerke München**



### **Wie ist es bei euch im Betrieb zu dem Projekt gekommen?**

Im Zuge der Eingruppierungsverfahren ist dem Betriebsrat aufgefallen, dass unser Arbeitgeber alle Mitarbeiter in unseren Betrieben am liebsten in niedrige Tarifgruppen einordnet. Unterschiede in Eingruppierungen waren nicht nachvollziehbar oder die Begründungen dafür sehr kreativ oder widersprüchlich.

Zwar gibt es bundesweite Stellenbeschreibungen für die einzelnen Tätigkeiten im Unternehmen, doch sehr zielgenau sind diese nicht. Auch der Tarifvertrag ist in dieser Beziehung leider viel zu schwammig formuliert. Hier sollte sich etwas ändern. Daher entschieden wir uns, zusammen mit der Münchener NGG das Problem der Bezahlung grundsätzlich anzupacken. Wir wollten wissen, was leisten die Menschen bei uns tatsächlich an ihrem Arbeitsplatz und wer bekommt wie viel für diese Arbeit. Mit einem ausführlichen Fragebogen ging es erst mal in unsere Betriebe (sieben Standorte). Anhand dieser Fragebögen und der eg-Paarvergleiche haben wir uns

eine Gesprächsgrundlage erarbeitet, mit der wir dann in die Verhandlungen mit unserem Arbeitgeber gingen.

### **Was hat sich dadurch verändert?**

Zusammen mit dem Arbeitgeber und mit tatkräftiger Unterstützung durch die NGG und unserer Rechtsanwälte haben wir auf unsere Betriebe passende Stellenprofile erarbeitet, um in Zukunft nach Möglichkeit Streitigkeiten bei den Eingruppierungen zu vermeiden. Dies ist eine gute Ausgangsbasis. Allerdings muss der Tarifvertrag in dieser Hinsicht auch unbedingt angepackt werden und an die „Realität“ angepasst und klarer formuliert werden.

Leider hat sich in finanzieller Sicht „noch“ nichts geändert. Nachdem wir festgestellt haben, dass ca. 15 bis 20 Prozent der hauptsächlich Kolleginnen falsch eingruppiert sind und wir zumindest die mündliche Zusage auf eine Höhergruppierung haben, wurde vom Arbeitgeber immer noch nichts umgesetzt. Unser Arbeitgeber ist in diesen Punkten leider sehr schleppend und man muss leider häufig selbst für klare Sachen einen Rechtsbeistand oder das Arbeitsgericht bemühen. Hier würden wir uns wünschen, dass dies in Zukunft weniger nötig wäre.

### **Was ist dein Fazit?**

Das Fazit ist zweigeteilt. Es lohnt sich auf alle Fälle, um einfach mal einen Überblick über den Betrieb zu bekommen. Auch die Wahrnehmung, wie die Mitarbeiter\*innen ihre Tätigkeit sehen und wie der Arbeitgeber dies sieht, oft am Schreibtisch fern ab bewertet, unterscheiden sich oft erheblich. Auch für den Betriebsrat ist es sehr interessant, wie die Beschäftigten ihre Tätigkeit wahrnehmen. Gerade in größeren oder dezentralen Betrieben kann auch der Betriebsrat nicht immer beurteilen, was die Kolleginnen und Kollegen denn tatsächlich den ganzen Tag machen. Die Einzelgespräche mit den Beschäftigten waren ebenfalls für beide Seiten (Betriebsrat und Arbeitnehmer\*innen) gut. Selbst ohne

anschließende Höhergruppierung fühlten sie sich „besser wahrgenommen“.

Allerdings ist das Ganze, so gut es gemeint war und ist, ein etwas zahloser Tiger. Sollte der Arbeitgeber sich hier quer stellen, hat man als Betriebsrat wenige Möglichkeiten, hier wirklich Abhilfe zu schaffen oder es ist sehr, sehr langwierig.

Auch für den Mitarbeiter als einzelnen wäre es ein sehr langwieriger Weg, hier seine Ansprüche durchzusetzen, was sich viele einfach nicht trauen. Hier wäre wünschenswert, dass von Seiten der Politik die Handlungsmöglichkeiten für die Betriebsräte gestärkt werden.

### Manuela Haase, Betriebsratsvorsitzende Bahlsen in Varel



#### Wie ist es bei euch im Betrieb zu dem Projekt gekommen?

Bereits 2010 wurde bei uns im Werk begonnen, in der Verpackung neue Anlagen zu installieren, die dann die bisherigen Arbeitsplätze ersetzen sollten, an denen per Hand gepackt wurde. Als Betriebsrat konnten wir damals durchsetzen, dass die Frauen, die bisher die Packarbeit erledigt haben, für die

neuen Maschinen qualifiziert und schließlich auch höhergruppiert wurden. Das hat unseren Blick als Betriebsrat geschärft, auch die anderen Tätigkeiten in den Blick zu nehmen. Auch die Tätigkeit der Anlagenleitung hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert und ist deutlich anspruchsvoller geworden. Zusammen mit der Gewerkschaft haben wir alle Tätigkeiten genau dokumentiert und letztlich den Arbeitgeber aufgefordert, die Kolleg\*innen höher zu gruppieren. Dies lehnte er ab und auch die dann folgenden Eingruppierungsklagen blieben ohne Erfolg, da der sich in der Nachwirkung befindliche ERTV Süßwaren die Eingruppierung so vorsah. Allerdings gab die Richterin beiden Parteien auf, sich zusammenzusetzen.

#### Was hat sich dadurch verändert?

Durch den Auftrag der Richterin war der Arbeitgeber genötigt, endlich mit uns als Betriebsrat zu verhandeln. Wir konnten in der Folge eine Betriebsvereinbarung schließen, die Funktionszulagen vorsieht. Diese sind gestaffelt, je nachdem wie viele Anlagen bedient werden können. Letztendlich haben wir genau das erreicht, was wir wollten. Die vornehmlich weiblichen Anlagenbediener\*innen (18 von 24) bekommen endlich das Geld, was ihnen zusteht. Aber das ist nur ein Beispiel. Auch für andere Kolleginnen konnten wir erreichen, dass sie höhergruppiert wurden. Letztlich können wir hier im Werk stolz sagen, dass Männer und Frauen für Tätigkeiten mit den gleichen Anforderungen auch gleich bezahlt werden.

#### Was ist dein Fazit?

Kämpfen lohnt sich und gute Vorbereitung ist alles. Es ist wichtig, von Anfang an genau zu dokumentieren, welche Tätigkeiten die Kolleg\*innen tatsächlich ausführen. Außerdem benötigt man einen echt langen Atem. Aber mit Beharrlichkeit und einer gewissen Portion Sturheit kann man echt etwas bewegen und verbessern!

# Digitalisierung als Chance für die Entgeltgleichheit

Die Digitalisierung der Arbeitswelt führt zu großen Veränderungen in Branchen, bei Berufsbildern und Anforderungsniveaus. Dabei wirkt sich der digitale Wandel unterschiedlich auf weibliche und männliche Beschäftigte aus. Eine Ursache dafür ist die gesellschaftliche Aufgabenteilung zwischen Männern und Frauen bei der Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit. Zudem arbeiten Frauen und Männer in unterschiedlichen Branchen und Berufen. Doch die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung wurden und werden noch immer im (gewerkschafts-) politischen Raum kaum diskutiert. Dabei bietet die Digitalisierung große Chancen für die Entgeltgleichheit.

Durch die Digitalisierung verändern sich Tätigkeiten und deren Anforderungen. Oft steigen Anforderungen, ohne dass sich die Entlohnung aber ändert. Daher ist es wichtig, Eingruppierungen und Tarifverträge kontinuierlich zu überprüfen und sowohl auf betrieblicher als auch tarifpolitischer Ebene zu überarbeiten. Dort, wo sich Anforderungen verändern, muss höhergruppiert werden und müssen Tarifverträge angepasst werden.

**Denn klar ist: Wenn wir den Wandel nutzen und unsere Themen, wie die Bewertung der Arbeit, rechtzeitig setzen, können wir Arbeit besser und gerechter machen.**

Die unterschiedlichen Folgen auf die Geschlechter standen auch im Mittelpunkt der **Podiumsdiskussion „Geschlechtergerechte Arbeit 4.0 – Perspektiven, Gestaltungsansätze und Akteur\_innen“** am 17. Mai 2019 in Dortmund. Für unsere NGG machte Anke Bössow deutlich, dass Digitalisierung ein Gestaltungsfenster für geschlechtergerechte Arbeit öffnet. Dieses Gestaltungsfenster muss dann aber auch rasch genutzt werden, um Arbeitsplätze neu zu bewerten, die hauptsächlich von Frauen besetzt sind.



*Zur Dokumentation der Tagung  
„Wandel der Arbeit durch  
Digitalisierung = Wandel der  
Geschlechterverhältnisse?“*

Wie jede neue Technologie geht auch die Digitalisierung mit einer Neuaushandlung der Geschlechterverhältnisse einher, mit der Veränderung von Machtverhältnissen, Rollenzuweisungen und Arbeitsteilungen. Sie eröffnet sowohl Möglichkeiten der Zementierung als auch der Überwindung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten. Diese Möglichkeiten standen im Mittelpunkt der **Konferenz „Machtfrage der Digitalisierung“**, die von der Hans-Böckler-Stiftung organisiert wurde. Im Panel „Geschlechterverhältnisse in der Digitalisierung“ vertrat Anke Bössow unsere NGG.



*Zum youtube-Video  
„Geschlechterverhältnisse in  
der Digitalisierung - Diskussion  
Machtfragen der Digitalisierung  
2021“*



Anke Bössow bei der LABOR.A

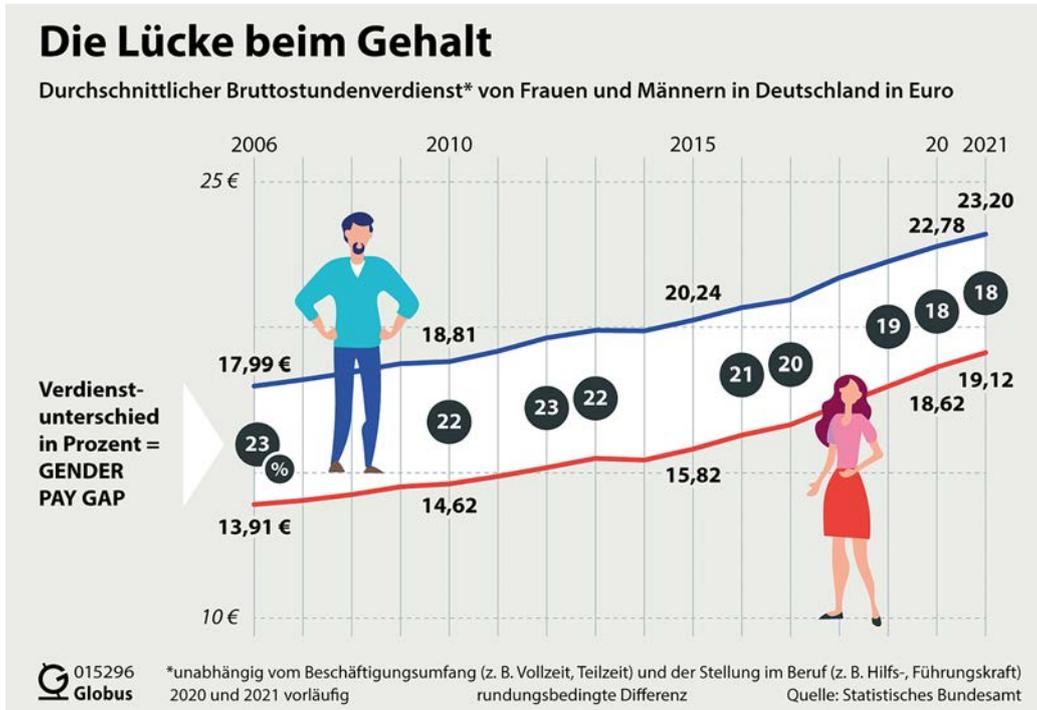
In jedem Jahr findet die **LABOR.A - PLATTFORM „ARBEIT DER ZUKUNFT“** der Hans-Böckler-Stiftung statt. Die LABOR.A beschäftigt sich mit dem Wandel der Arbeitswelt, sei es durch Digitalisierung oder Klimawandel. Es geht um den gesamten Umbau unserer Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensweise hin zu nachhaltigem Handeln. Im Mittelpunkt der Konferenz steht die Frage, wie die Transformation so gestaltet werden kann, dass wir gute Arbeit für alle schaffen.

Die LABOR.A ist eine Plattform für den Austausch zwischen betrieblichen Akteur\*innen, Wissenschaft, Thinktanks, Politik und Gewerkschaften. 2019 war Anke Bössow für

die Initiative Lohngerechtigkeit in der Fishbowl-Diskussion „Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit - Aktionen zur Aufwertung von Arbeit“ zu Gast und konnte die unterschiedlichen Aktivitäten unserer NGG im Bereich der Entgeltgleichheit vorstellen. Und auch 2021 war unsere NGG in der Session „Entgeltgleichheit und Digitalisierung“ zu Gast. Im Mittelpunkt stand die Frage, welche Chancen und Möglichkeiten die Digitalisierung für die Entgeltgleichheit mit sich bringt. Es wurde unter anderem darüber diskutiert, warum die Überprüfung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Betrieb nach wie vor so schwierig ist, und welche Erfahrungen es in der Praxis bereits gibt.

# **Frauenaktionstage**

# Equal Pay Day



**Frauen verdienen noch immer rund 18 Prozent weniger als Männer. International belegt Deutschland damit einen der hintersten Plätze.** Die Grafik zeigt: Die Lohnlücke verringert sich nur sehr langsam! Wenn es in diesem Tempo weitergehen würde, würde es noch 101 Jahre dauern, bis Frauen genau so viel verdienen, wie Männer! Auf diesen

Gender Pay Gap wird am Equal Pay Day und am Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit hingewiesen. Der Aktionstag symbolisiert den Tag, bis zu dem bzw. ab wann Frauen mehr arbeiten müssten, als Männer im gleichen Zeitraum. Auch die NGG-Frauen haben sich in den vergangenen Jahren mit verschiedenen Aktionen an diesem Aktionstag beteiligt.





Wandel  
ist  
weiblich

**für dich. für mich. für uns.**  
stark. frauen in der NGG.

## Internationaler Frauentag

Seit über hundert Jahren steht der Internationale Frauentag für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Die NGG, wie auch alle anderen Gewerkschaften, rufen jedes Jahr am 8. März zu Aktionen auf, mit denen auf die ungleiche Behandlung von Frauen und Männern aufmerksam gemacht wird. In jedem Jahr sind wir Gewerkschaftsfrauen insbesondere zum Internationalen Frauentag aktiv mit dem Ziel, unseren Forderungen bei betrieblichen und politischen Entscheidungsträger\*innen Gehör zu verschaffen.

Unter dem Motto **Wir verändern** machten die NGG-Frauen im Jahr 2018 mit zahlreichen Aktionen auf das 100-jährige Jubiläum des Frauenwahlrechts aufmerksam. Vieles haben wir Frauen seitdem erkämpft. Aber es ist noch viel zu tun! Wir bleiben dran!

Unter dem Motto **WIR für ein soziales Europa** gingen wir im Jahr 2019 auf die Straße und in die Betriebe. Zahlreiche Veranstaltungen und vielfältige Aktionen hoben bundesweit

das Engagement der Gewerkschaften für ein soziales Europa hervor. Ziel war es, möglichst viele Kolleg\*innen davon zu überzeugen, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen.

2020 war unter dem Motto **Wir fairändern** die Tarifpolitik das Schwerpunktthema. Ziel war es, auf die Bedeutung der Tarifpolitik für die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuweisen und damit für mehr Tarifbindung und bessere Tarifverträge zu werben.



*Zum youtube-Video  
"Internationaler Frauentag  
des NGG-Landesbezirkes Ost  
2021"*

Unter dem Motto **Mehr Gewerkschaft. Mehr Gleichstellung. Mehr denn je** war die Corona-Krise das Schwerpunktthema des Internationalen Frauentags 2021. Die Pandemie stellte uns alle vor ungeahnte Herausforderungen. So fanden viele Aktivitäten rund um

den Frauentag erstmals virtuell statt. So auch die Podiumsdiskussion des Landesbezirks Ost, auf dem auch die Stellvertretende Vorsitzende der NGG, Claudia Tiedge, zu Gast war.



Zum youtube-Video der DGB-Veranstaltung zum Internationaler Frauentag "Kämpfst du mit uns?"

Auch in den kommenden Jahren wird der Internationale Frauentag ein wichtiges Datum sein, um auf die gesellschaftlichen, politischen und betrieblichen Rechte von Frauen hinzuweisen. Nach Berlin wird ab 2023 auch in Mecklenburg-Vorpommern ein gesetzlicher Feiertag zum 8. März eingeführt. Dies wird auch Auswirkungen auf die betrieblichen Aktivitäten der Gewerkschaften zum Frauentag haben bzw. es besteht die Gefahr, dass ein wichtiger betrieblicher Aktionstag aufgrund des Feiertags verloren geht.



## Frauenaktionstag zur Bundestagswahl

Mit einem gemeinsamen, dezentralen Aktionstag und einem Livestream haben die DGB-Frauen im September 2021 relevante politische und gesellschaftliche Akteur\*innen zusammengebracht und ihr Ziel erreicht, sichtbar zu sein, innerhalb der Gewerkschaften zu aktivieren, Frauen zum Wählen zu motivieren und die Politik zum Handeln aufzufordern.



# Frauen im Aufsichtsrat

## Arbeitnehmervertreter\*innen in Aufsichtsräten

Jahr	Anzahl Unternehmen	AR-Mitglieder gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Jun 17	25	164	58	35,4
Jun 22	22	144	54	37,5

Quelle: NGG-HV

## Hauptamtliche Arbeitnehmervertreter\*innen in Aufsichtsräten

	AR-Mandate gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	AR-Gremien ohne Frauen
2015	51	15	29,4	10
2017	52	21	40,4	5
2022	43	20	46,5	2

Quelle: NGG-HV

Seit 2016 gilt in Deutschland eine feste Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte. Allerdings nur in paritätisch mitbestimmungspflichtigen und gleichzeitig börsennotierten Unternehmen.

Durchschnittlich 35,9 Prozent Frauen sitzen in den Aufsichtsräten der 106 Unternehmen, die der verpflichtenden Frauenquote unterliegen (Quelle: Women-on-Board-Index, Stand März 2021). Bei den 80 nicht unter die Quote fallenden Dax-Unternehmen sind

es dagegen nur 24,5 Prozent (plus 1,7) Frauen. Schon diese Differenz zeigt deutlich, wie wichtig verbindliche Quoten für die Überwindung struktureller Nachteile für Frauen sind. Der NGG-Gewerkschaftstag hat 2013 im Antrag G1 unter anderem beschlossen: „Bei den externen Gewerkschaftsvertreter\*innen im Aufsichtsrat ist bei zwei Sitzen das Minderheitengeschlecht mit einem Sitz und bei insgesamt drei Sitzen das Minderheitengeschlecht mit mindestens einem Sitz vertreten.“

**Gewalt gegen Frauen –  
Den gefährlichen  
Trend stoppen!**

# Nein zu Gewalt an Frauen

Die Zahl häuslicher Übergriffe auf Frauen ging von 1992 bis 2011 stark zurück. Seit 2011 steigen die Zahlen wieder an. Die Corona-Pandemie hat die Zahlen noch weiter ansteigen lassen. Gleichzeitig waren Hilfsangebote aufgrund des Lockdowns schlechter erreichbar und Frauen oft im häuslichen Umfeld mit ihrem Peiniger eingeschlossen. Seit Beginn der Pandemie und des Lockdowns stieg die Zahl der Femizide um 22 Prozent, der Täter ist in 64 Prozent der Fälle der Partner, Ehemann oder Ex-Partner. Auch an anderen Stellen ist diese Entwicklung festzustellen: In den vergangenen Jahren ist die häusliche Gewalt Frauen gegenüber stark gestiegen – sowohl bei schwerer Körperverletzung als auch bei Vergewaltigungen.

Um dieser erschreckenden Entwicklung etwas entgegen zu setzen, beteiligen sich die Gewerkschaftsfrauen schon seit vielen Jahren an den Aktionen rund um den 25. November, dem internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen. Dazu stellt der DGB den Gewerkschaften und DGB-Gliederungen alljährlich Aktionsartikel zur Verfügung, um auch auf betrieblicher Ebene stärker sichtbar zu sein, so z. B. Warnwesten mit DGB-Frauen-Logo und dem Slogan „Nein zu Gewalt an Frauen!“, Textilsticker und Metallbuttons mit dem Bekenntnis „Mach meine Kollegin nicht an!“, eine Rote Karte gegen Sexismus sowie ein Aufkleber-Set mit Botschaften gegen Sexismus und Gewalt an Frauen im Postkartenformat und Informationen zur ILO-Konvention



190. Inhaltlich legten die DGB-Frauen 2017 und 2018 den Fokus auf die Unterstützung der bundesweiten Mitmachaktion „Wir brechen das Schweigen“ des Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“. 2019 und 2020 stand die ILO-Konvention 190 „Gegen Gewalt in der Arbeitswelt“ im Mittelpunkt der Aktivitäten.

Der Gewerkschaftstag der NGG beschloss 2018 zudem auf Antrag der Bundesfrauenkonferenz („Einrichtung einer NGG-Hotline“), ein eigenes Beratungsangebot gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Gewalt gegen Frauen als Koordinationsstelle einzurichten. In der Umsetzung des Beschlusses kristallisierte sich jedoch heraus, dass es sinnvoller war, das bestehende Hilfetelefon zu unterstützen, als ein eigenes Angebot zu schaffen. Auf Antrag des Bundesfrauenausschusses beschloss der Hauptvorstand deshalb, dass NGG das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ unterstützt.

Das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ ist 365 Tage im Jahr rund um die Uhr kostenfrei für Betroffene telefonisch, per E-Mail oder im Chat und barrierefrei erreichbar. Bei einem Anruf der Hotline stehen qualifizierte Beraterinnen und Berater in 17 Sprachen den Hilfesuchenden anonym, kompetent, vertraulich und kostenfrei zur Seite und vermitteln bei Bedarf Unterstützungsangebote vor Ort. Keine andere bekannte Hotline ermöglicht eine derart umfassende Möglichkeit, sich im Bedarfsfall an sie zu wenden. Unsere NGG macht deshalb seit 2019 regelmäßig auf das Hilfetelefon aufmerksam und bewirbt dieses auch in der „einigkeit“, auf der Internetseite und in den sozialen Medien.

## Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz

Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2019 zeigt, dass jede elfte erwerbstätige Person in den drei Jahren zuvor sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt hat. Frauen waren mit einem Anteil von 13 Prozent mehr als doppelt so häufig betroffen wie Männer (fünf Prozent). Mehr als die Hälfte der Belästigungen (53 Prozent) ging von Dritten – Kund\*innen, Patient\*innen, Klient\*innen oder Gästen – aus.

Bei 43 Prozent der belästigenden Personen handelte es sich um Personen aus dem eigenen Betrieb. Bei 19 Prozent waren es Vorgesetzte oder betrieblich höhergestellte Personen. Die Studie bestätigt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nach wie vor ein sehr präsent Thema ist und trotz seiner hohen Brisanz und dringender Notwendigkeit zur Abhilfe zu wenig sichtbar ist oder sichtbar gemacht wird.

Die Gewerkschaftsfrauen beschlossen deshalb auf der DGB-Bundesfrauenkonferenz den Antrag „Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in Arbeitsschutz integrieren!“. Dieser sieht unter anderem vor, Gewalt

und sexuelle Belästigung stärker als Thema in den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu integrieren, in dem das Arbeitsschutzgesetz ergänzt und Arbeitgeber\*innen verpflichtet werden, für ein gewalt- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen. Die Rechte der Beschäftigten sollen gestärkt werden. Außerdem sollen betriebliche Präventions- und Beratungsangebote geschaffen und die Einrichtung, der vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vorgesehenen, Beschwerdestellen vorangetrieben werden.

Um sexuelle Belästigung und weitere Formen der Diskriminierung zu unterbinden, bietet es sich an, Betriebsvereinbarungen abzuschließen. In diesen Betriebsvereinbarungen sollte auch die Ausgestaltung der betrieblichen respektive behördlichen Beschwerdestelle mit ihren Rechten und Befugnissen beschrieben sein. Die NGG ist übrigens mit gutem Beispiel vorangegangen und hat 2015 genau mit diesen Parametern eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen, die 2021 überarbeitet wurde.

Die DGB-Frauen kooperieren zudem auch aktiv mit dem Projekt „make it work! Für einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt!“ des Bundesverbandes der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe in Deutschland (bff), unter anderem, um das Thema sexuelle Belästigung und Gewalt stärker im Arbeitsschutz zu verankern und in besonders betroffenen Branchen, wie zum Beispiel der Pflege, dafür zu sensibilisieren.

Im Oktober 2019 war Anke Bössow als Vertreterin der NGG-Frauen bei der Fachwerkstatt „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“ im Panel „Unternehmenskultur“ zu Gast.

Im Mittelpunkt stand die Frage, welche Maßnahmen zur Prävention und Information für verschiedene Branchen bzw. Berufsgruppen funktionieren.

# Hauswirtschaft

# Arbeitsplatz Privathaushalt

Nach einer Studie des sozio-ökonomischen Panels (SOEP) nimmt etwa jeder zehnte Haushalt in Deutschland die Unterstützung durch eine Haushaltshilfe in Anspruch. In diesen etwa vier Millionen Haushalten sind allerdings nur knapp 50.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gemeldet. Geschätzt 80 bis 90 Prozent der in den privaten Haushalten durch Externe geleisteten Arbeit spiegelt sich weder in der Sozialversicherung noch in den öffentlichen Haushalten wider. Pandemiebedingt ist die Zahl der Minijobber\*innen in Privathaushalten auf gut 280.000 gesunken. 90 Prozent der angemeldeten Minijobber\*innen sind weiblich. Die große Mehrheit der Haushaltshilfen ist also weiterhin nicht angemeldet und arbeitet schwarz, ohne Absicherung und Unfallschutz.

Im Koalitionsvertrag 2018 hatten sich CDU/CSU und SPD darauf verständigt, „(...) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von erwerbstätigen Eltern, Alleinerziehenden, älteren Menschen und pflegenden Angehörigen durch Zuschuss für die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen (...)“ zu verbessern. Damit sollte legale, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, insbesondere von Frauen, gefördert werden. Leider wurde dieses Vorhaben nicht umgesetzt. Auch der DGB forderte nicht nur im Rahmen der Konjunktur- und Investitionspakete immer wieder die Einführung von Zuschüssen zu haushaltsnahen Dienstleistungen als wirksames Instrument zur Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Impuls zur Ankurbelung des Konsums. Der DGB hat immer wieder auf die großen Bedarfe im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen hingewiesen, die sich gerade während der Pandemie gezeigt haben.



Außerdem wurde eine gemeinsame Erklärung mit dem Deutschen Hauswirtschaftsrat verabschiedet, die ebenfalls die zügige Einführung eines Zuschusses für haushaltsnahe Dienstleistungen in Privathaushalten fordert.

Umso spannender ist die Ankündigung im Koalitionsvertrag, haushaltsnahe Dienstleistungen zukünftig über ein Gutscheinmodell direkt zu bezuschussen. Die Erfahrungen anderer europäischer Länder, wie zum Beispiel Belgien, zeigen, dass so große Teile der Branche aus der Schwarzarbeit geholt werden können und eine große Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse entsteht. Dies wäre ein wichtiger Schritt hin zur Aufwertung und Legalisierung von Arbeit in Privathaushalten. Als NGG werden wir den Prozess und das Gesetzgebungsverfahren eng begleiten.

## Tarifverträge

NGG verhandelt weiterhin mit dem DHB-Netzwerk Haushalt, Berufsverband der Haushaltsführenden e.V. regionale Entgelttarifverträge. Auf Bundesebene konnte 2017 ein neuer Entgelttarifvertrag abgeschlossen werden. Im Jahr 2022 wurden bis zum Redaktionsschluss neue Entgelttarifverträge für die Tarifgebiete Baden-Württemberg und Rheinhessen-Pfalz, Hessen-Rheinland-Pfalz (ohne Rhein-Hessen) und das Saarland, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Bayern abgeschlossen.

**DGB-  
Bundes-  
frauenkonferenz**

# W WELTFRAUEN TAG 8. MÄRZ

DGB

## WANDEL IST WEIBLICH!

Fast zweihundert Kolleginnen aus allen Mitgliedsgewerkschaften und DGB-Bezirken, aus Betrieben und Verwaltungen trafen sich vom 18. bis zum 20. November 2021 in Berlin zur 20. DGB-Bundesfrauenkonferenz. Gemeinsam formulierten wir unsere frauenpolitischen Anforderungen an Politik und Wirtschaft, aber auch an den DGB.



Die DGB-Bundesfrauenkonferenz stellte in diesem Jahr den Wandel der Arbeitswelt mit seinen gesellschaftlichen und sozialen Folgen in den Mittelpunkt ihrer inhaltlichen Debatten, um auf allen Handlungsfeldern die Geschlechterperspektive aufzuzeigen und den Prozess der Veränderungen für die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu nutzen – und die faire Verteilung von Zeit, Geld und Macht zu erreichen.



Dokumentation der  
20. DGB-Bundesfrauenkonferenz

In diesem Prozess muss der gewerkschaftliche Gestaltungswille konsequent die unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnisse (potentieller) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Blick nehmen und auf die Verwirklichung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ausgerichtet sein.

Gerade im Prozess des sozialen und gesellschaftlichen Wandels wächst der Wunsch nach Stabilität, und die Bedeutung von Gewerkschaften als Gestalter des Wandels im Sinne der Beschäftigten steigt.

Auf der 20. DGB-Bundesfrauenkonferenz diskutierten die Frauen im DGB die Chancen des Wandels, ohne die Risiken aus dem Blick zu verlieren.

Vom DGB-Bundesfrauenausschuss wurden sieben Anträge der Bundesfrauenkonferenz an den Ordentlichen Bundeskongress weitergeleitet, an deren Bearbeitung auch die NGG-Frauen beteiligt waren.



# Anhang

Erledigungsvermerke für die Anträge der 11. Bundesfrauenkonferenz 2017

Nr.	Antragstext	Beschluss	Erledigung
1	<p><b>Entgeltgleichheit zum Thema machen</b></p> <p>Der Hauptvorstand der NGG wird dafür Sorge tragen, dass das Thema „Entgeltgleichheit“ ab sofort von den GewerkschaftssekretärInnen auf Betriebs- und Mitglieder- versammlungen thematisiert wird.</p> <p>Der GHV hat den Auftrag, jährlich dazu eine Rückmel- dung zu geben.</p>	mit 1 Enthaltung angenommen	Das Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik hat verschiedene Präsentationen im Intranet veröffent- licht, die für Betriebsversammlungen genutzt wer- den können. Zusätzlich können über den NGG-Shop Postkarten bestellt werden, die in den Betrieben zum Einsatz kommen können. Im September 2021 und im Mai 2022 fand eine Abfrage an alle Regionen der NGG statt. Aber das ist natürlich nicht alles, was sich in unserer NGG beim Thema Entgeltgleichheit bewegt. Auch in den Regionen und Landesbezirken sind in den letzten Jahren viele großartige Projekte angestoßen worden, die zu mehr Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen geführt haben. Da- rüber wird auch im Hauptvorstand regelmäßig be- richtet. Um die Berichte auf breitere Füße zu stellen, wurde zusätzlich ein Reporting durchgeführt. Mit Hilfe einer Abfragemaske soll ein genauerer Über- blick gewonnen werden, welche Aktivitäten es in den Regionen und Landesbezirken im Bereich Entgelt- gleichheit gibt.
2	<p><b>Entgeltgleichheit: Arbeitgeber in Verantwortung nehmen!</b></p> <p>Wir fordern die NGG auf, mit den Arbeitgeberverbänden über eine Vereinbarung zu verhandeln, die folgenden Inhalt hat. Mit dem eg-check. de die Eingruppierung in allen Mitgliedsbetrieben zu überprü- fen, um sicherzustellen, dass keine Lohndiskriminierung stattfindet.</p>	einstimmig angenommen	Das Thema Entgeltgleichheit ist ein Querschnittsthe- ma innerhalb unserer NGG und ist als solches auch regelmäßig bei Tarifverhandlungen und Gesprächen mit Arbeitgeber*innen auf der Tagesordnung. Zu- sätzlich wurde beispielweise in Bayern eine Bran- chentagung unter Beteiligung der Arbeitgeber zum Thema Entgeltgleichheit durchgeführt. Unsere NGG hat das Thema auch beim Sozialpartnertag mit der ANG im Mai 2022 auf die Tagesordnung gesetzt. Ziel ist es, auch die Arbeitgeberseite davon zu überzeu- gen, dass Entgeltgleichheit und diskriminierungs- freie Tarifverträge nicht länger ein „nice to have“ sind, sondern endlich flächendeckend umgesetzt werden müssen. Insbesondere auch mit Blick auf die Attraktivität der Branche wird das Thema immer mehr auch für Arbeitgeber*innen an Bedeutung gewinnen. Auch bei kommenden Gesprächen wird NGG das Thema immer wieder auf die Tagesord- nung setzen lassen.

Nr.	Antragstext	Beschluss	Erledigung
3	<p><b>Entgeltgleichheit: Öffentlichkeitsarbeit</b></p> <p>Der Hauptvorstand der NGG wird für mehr Öffentlichkeitsarbeit zur Entgeltgleichheit im Betrieb sorgen. Dafür ist Folgendes im Vorfeld nötig:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das BZO wird Entgeltgleichheit in die BR-Qualifizierung aufnehmen</li> <li>• Alle TK-Mitglieder werden verbindlich zur Entgeltgleichheit geschult</li> <li>• Auf Regionsebene werden Seminare für NGG-Mitglieder angeboten</li> <li>• BR machen Entgeltgleichheit in Betriebsversammlungen zum Thema</li> <li>• NGG stellt Info-Material zur Verfügung, das verständlich und leicht nachvollziehbar ist.</li> </ul>	einstimmig angenommen	<p>Es sind im Intranet verschiedene Versionen einer Präsentation zum Thema Initiative Lohngerechtigkeit und Entgeltgleichheit eingestellt, die verwendet oder ggf. thematisch auf die jeweilige Zielgruppe angepasst werden können. Zusätzlich ist Material im Intranet oder dem NGG-Shop verfügbar (Flyer, Postkartenreihe). In einzelnen Landesbezirken werden die TK-Mitglieder bereits regelmäßig zum Thema geschult, bei Bedarf stellt das Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik zusätzliche Materialien zur Verfügung. In Zusammenarbeit mit dem BZO wird an einem neuen Konzept für das jährliche Seminar für Betriebsrätinnen gearbeitet. In der „einigkeit“ werden regelmäßig erfolgreiche Projekte vorgestellt, um zur Nachahmung anzuregen.</p>
4	<p><b>Mobiles Arbeiten</b></p> <p>Der Hauptvorstand der NGG wird aufgefordert, einen Maßnahmenkatalog für Mindeststandards „Mobiles Arbeiten“ innerhalb von 24 Monaten zu erarbeiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung von Standards für Betriebsvereinbarungen (z. B. Musterbetriebsvereinbarungen)</li> <li>• Forderungen zur Aufnahme in die Tarifpolitik</li> <li>• Sensibilisierung und Qualifizierung</li> <li>• Aufnahme des Themas in das BZO-Bildungsprogramm</li> <li>• NGG-Fachtagung</li> <li>• Problematik in der NGG breit thematisieren</li> <li>• Expertise aufbauen</li> </ul>	einstimmig angenommen	<p>Die Thematik „Mobiles Arbeiten“ ist in den Antrag A008 an den Gewerkschaftstag eingeflossen und wird über den Vorstandsbereich 2 bearbeitet. Durch die Corona-Pandemie hat das Thema „Mobiles Arbeiten“ eine ungeahnte Dynamik erfahren. Als Gewerkschaft haben wir dies von Beginn an begleitet und unsere Betriebsräte inhaltlich unterstützt. Im Intranet stehen dafür Musterformulierungen für eine Betriebsvereinbarung sowie ein Positionspapier zu Homeoffice/Mobilem Arbeiten zur Verfügung.</p>

Nr.	Antragstext	Beschluss	Erledigung
5	<p><b>Rückkehrrecht in Vollzeit</b></p> <p>Der Hauptvorstand der NGG wird aufgefordert, sich spätestens bis zum nächsten Gewerkschaftstag dafür einzusetzen, dass die Problematik „Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeitarbeit“ in den Betrieben des Organisationsbereiches der NGG verstärkt Thema wird. Hierzu wird benötigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung zur Thematik</li> <li>• Schulung von Betriebsrätinnen und Betriebsräte und interessierten Mitgliedern</li> <li>• Aufnahme der Forderung in die Tarifpolitik</li> </ul>	einstimmig angenommen	<p>Das Anliegen des Antrags ist auch in den Antrag A045 des Gewerkschaftstages eingeflossen. Durch die gesetzliche Regelung zur Brückenteilzeit ist zudem ein erster Schritt in die richtige Richtung gemacht worden. Das ist ein Erfolg, der auch auf das stetige Engagement der Gewerkschaften zurückzuführen ist. Das Gesetz regelt seit dem 1. Januar 2019 einen Rechtsanspruch für Beschäftigte auf zeitlich begrenzte Teilzeit – allerdings nur in Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten und nur, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht. Für Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten gilt außerdem eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Nur einer oder einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmer*innen muss der Anspruch auf Brückenteilzeit gewährt werden. Da Frauen oft in kleinen Betrieben beschäftigt sind, bleiben sie vom Anspruch auf Brückenteilzeit ausgeschlossen. Im Koalitionsvertrag von 2021 ist jedoch das Ziel formuliert, die Überforderungsklausel zu überarbeiten. Unsere politischen Forderungen, die über die Gesetzgebung hinaus gehen, werden kontinuierlich über den DGB und die uns zur Verfügung stehenden Kanäle kommuniziert.</p>
6	<p><b>Antrag auf verkürzte Vollzeit</b></p> <p>Die Delegierten der 11. Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesfrauenausschuss der NGG auf, zeitnah ein Konzept zu erarbeiten, wie die Diskussion zur Reduzierung der Arbeitszeit (verkürzte Vollzeit) geführt werden kann. Es sind Strategien zu entwickeln, um diese Forderungen zu erfüllen. Dazu soll das Thema als Schwerpunkt festgesetzt werden. Mittel dazu können beispielsweise sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Thema in Seminaren (z. B. BR und Tarifkommissionen und politische Seminare) zu platzieren</li> <li>• Zusammenarbeit mit anderen DGB-Gewerkschaften</li> <li>• Positiv besetzte Slogans entwickeln</li> <li>• Hauptamtliche für dieses Thema gewinnen</li> </ul>	mit 2 Enthaltungen angenommen	<p>Die Thematik verkürzte Vollzeit ist in den Antrag A009 an den Gewerkschaftstag eingeflossen und wird über den Vorstandsbereich 2 bearbeitet.</p>

Nr.	Antragstext	Beschluss	Erledigung
	<p><b>Antrag A044</b>  <b>Anonymisierte Bewerbungen</b>  <b>Beschlusslage GT 2018:</b>  Die Gewerkschaft NGG setzt sich für die Stärkung anonymisierter Bewerbungsverfahren in den Unternehmen des Ernährungs- und Gastgewerbes ein. (Anonym bedeutet hierbei, keine personenbezogenen Daten in der Bewerbung, die Rückschlüsse zum Beispiel auf das Geschlecht zulassen).  Um dieses Ziel zu erreichen, wird NGG eine Muster-Betriebsvereinbarung zur Verfügung stellen und Seminarbausteine für Betriebsräte entwickeln.</p>		<p>Der Antrag wurde auch als A044 vom Gewerkschaftstag beschlossen. Unter anderem mit der Hans-Böckler-Stiftung und der Antidiskriminierungsstelle wurde zu der Thematik gesprochen und ein mögliches Vorgehen diskutiert, welches für unsere NGG nachhaltig ist. Das Thema anonyme Bewerbungen ist mit den Vor- aber eben auch Nachteilen sehr komplex, weshalb eine Muster-Betriebsvereinbarung nicht sinnführend ist. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes stellt eine Informationsbroschüre zu dem Thema bereit, welche kostenlos im Internet zu Verfügung steht. Aufgrund der Komplexität des Themas „Bewerbungen“ und unterschiedlicher Arten und Formen von Diskriminierungen im Bewerbungsverfahren, hat der Bundesfrauenausschuss der NGG beschlossen, zur Bundesfrauenkonferenz einen Antrag einzubringen, der sich insgesamt mit dem Thema diskriminierungsfreie Bewerbungen befasst. Zusätzlich wurde aber ein Faktenblatt veröffentlicht, welches im Intranet bereit steht und bei Bedarf in den Betrieben zum Einsatz kommen kann.</p>
7	<p><b>Von BFK beschlossen:</b>  <b>Anonymisierte Bewerbungen</b>  Die Delegierten der 11. Bundesfrauenkonferenz der NGG fordern den Gewerkschaftstag auf zu beschließen, dass die NGG sich dafür einsetzt, dass alle Bewerbungsverfahren zukünftig nur noch anonym durchgeführt werden. (Anonym bedeutet hierbei, keine personenbezogenen Daten in der Bewerbung, die Rückschlüsse zum Beispiel auf das Geschlecht zulassen.) Um dieses Ziel zu erreichen, fordern wir, bis zum Gewerkschaftstag 2023 folgende Punkte nachhaltig umzusetzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Erstellung einer Muster-BV für die Betriebsräte, Schulung aller BR und aller Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre.</li> <li>• Aufklärungsinitiative, um die Vorteile dieses Verfahrens aufzuzeigen.</li> <li>• Die NGG muss als gutes Vorbild vorangehen.</li> </ul>	<p>Weiterleitung an den BFA zur Überprüfung der Beschlusslage und ggf. Weiterleitung an GT</p> <p>mit 2 Enthaltungen angenommen</p>	

Nr.	Antragstext	Beschluss	Erledigung
8	<p><b>Antrag B031</b>  <b>Geschlechterstereotypen in der Werbung</b></p> <p>Die NGG setzt sich dafür ein, dass die NGG eine Aufklärungsinitiative gegen stereotype Geschlechterrollen in der Werbung durchführt. Im Rahmen dieser Initiative soll durch ein Seminar-/Schulungsangebot für Haupt- und Ehrenamtliche für Rollenklischees und Geschlechterdiskriminierung in und durch Werbung sensibilisiert werden. Weiterhin soll durch Plakataktionen, Protestkarten und Öffentlichkeitsarbeit in sozialen Medien (z. B. Facebook), in Printmedien (z. B. einigkeit, Newsletter) und durch Arbeitsmaterialien für Hauptamtliche auf sexistische Werbeinhalte hingewiesen und zu einem geschlechterübergreifenden Umdenken angeregt werden. Die Aufklärungsinitiative soll so konzipiert sein, dass andere DGB-Einzelgewerkschaften integriert werden können. Im ersten Quartal 2020 sollen die Materialien bereitstehen und die Seminare ausgeschrieben sein.</p> <p><b>Von BFK beschlossen:</b>  <b>Geschlechterstereotypen in der Werbung</b></p> <p>Die Delegierten der 11. Bundesfrauenkonferenz der NGG fordern den Gewerkschaftstag auf zu beschließen, eine NGG-Kampagne gegen stereotype Geschlechterrollen in der Werbung einzuleiten. Diese Kampagne soll gewerkschaftsübergreifend sein. Start am 8. März 2020. Beinhalten soll sie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminare</li> <li>• Aktionen am 8. März und 1. Mai</li> <li>• Soziale- und Printmedien umfassen</li> <li>• Plakate</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>	<p>Weiterleitung an den BFA zur Überprüfung und Konkretisierung und ggf. Weiterleitung an den GT mit 2 Enthaltungen angenommen</p>	<p>Das Anliegen des Antrags wurde im Antrag B031 beim Gewerkschaftstag 2018 beschlossen. Die inhaltlichen Forderungen des Antrags sind in einen Antrag der Bundesfrauenkonferenz des DGB im November 2021 eingeflossen. Der Antrag wurde dann als B004 auf dem DGB-OBK beschlossen. Zusätzlich wurden Postkarten zur Mitgliederwerbung entwickelt, die Bezug auf herrschende Rollenstereotype nehmen.</p> <p>Aufgrund der Pandemie waren keine Seminarangebote in Präsenz möglich. Zum Frauentag 2022 wurde ein Online-Seminar durchgeführt, an dem sich haupt- und ehrenamtliche Kolleg*innen beteiligt haben. Der Bundesfrauenausschuss der NGG hat sich zudem in einem Workshop der Initiative PinkStinks mit dem Thema beschäftigt und auch auf der BFK wird ein Workshop zum Thema Rollenstereotype und deren Auswirkung angeboten werden. Darüber hinaus soll die Bilderdatenbank der NGG mit Blick auf Geschlechterstereotype angeschaut werden.</p>

Nr.	Antragstext	Beschluss	Erledigung
9	<p><b>Antrag B018</b>  <b>Frauen für BR und NGG gewinnen</b></p> <p>Die Delegierten der 11. Bundesfrauenkonferenz der NGG fordern den Gewerkschaftstag auf zu beschließen, dass spätestens ab 2020 einmal jährlich frauenspezifische Informationsveranstaltungen durch die NGG-Regionen in Zusammenarbeit mit den Betriebsrätinnen angeboten werden. Zielsetzung ist es, die Aufgaben und Funktionen vorzustellen, die in der betrieblichen Interessenvertretung und in der Gewerkschaft NGG aktiv gestaltet werden können.</p>	einstimmig angenommen	<p>Als Antrag B018 vom Gewerkschaftstag 2018 beschlossen. Es wurde ein Musterseminar konzipiert, welches als Wochenendseminar durchgeführt werden soll. Die Corona-Pandemie hat die Durchführung jedoch erschwert. Ziel war es, dass pro Landesbezirk ein Seminar stattfindet. Das Konzept ist allerdings auch so anpassbar, dass es auf Regionsebene als Tagesseminar durchgeführt werden kann. Bei Unterstützungsbedarfen steht das Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik zur Verfügung.</p> <p>Die ursprüngliche Planung musste aufgrund der Pandemie nach hinten verschoben werden. In nahezu allen Landesbezirken hat aber bereits ein Einstiegsseminar stattgefunden (Bayern, Südwest, Ost, Nord), in einzelnen Landesbezirken sind bereits Folge-seminare geplant. Auch die vom Hauptvorstand beschlossene Offensive 22 hat sich das Ziel gesetzt, mehr Frauen für NGG zu gewinnen.</p>
10	<p><b>Aufnahme eines Seminars</b>  <b>Thema Gewalt an Frauen</b></p> <p>Der Hauptvorstand der NGG wird dafür sorgen, dass ein Seminar zum Thema „Gewalt an Frauen“ in das Seminarprogramm der NGG für Betriebsräte aufgenommen wird und dieses zum schnellstmöglichen Zeitpunkt auf Bundesebene/ Landesebene umgesetzt wird. Vermittlung von Inhalten zu folgenden Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition von Gewalt inklusive rechtliche Grundlagen</li> <li>• Umgang mit Taten, Tätern und Opfern</li> <li>• Rollenbeispiele zu den Geschlechterrollen</li> <li>• Kulturelle Prägungen</li> <li>• Schlagfertigkeit/Selbstbehauptung</li> <li>• Information zu Hilfsangeboten</li> </ul>	einstimmig angenommen	<p>Aufgrund der Corona-Pandemie war es schwer möglich, Seminare in Präsenz durchzuführen. Es wurde jedoch ein Online-Seminarangebot zum Thema sexualisierte Belästigung angeboten, was bundesweit über den Newsletter beworben wurde und an dem haupt- und ehrenamtliche Kolleg*innen teilgenommen haben. Zusätzlich wurde der Zentrale Service der NGG in der Erstberatung geschult.</p>

Nr.	Antragstext	Beschluss	Erledigung
11	<p><b>Seminare zum Thema Gewalt gegen Frauen</b></p> <p>Die Delegierten der 11. Bundesfrauenkonferenz fordern den Bundesfrauenausschuss der NGG auf, es soll von den Landesbezirksfrauensekretärinnen ein Seminarprogramm (spätestens in der 2. Jahreshälfte 2018 oder 1. Jahreshälfte 2019) als fester Bestandteil der NGG-Seminarprogramme, für alle Mitglieder sowie ein Seminar für Betriebsräte angeboten werden. Zuvor sollen hauptamtliche Funktionärinnen und Funktionäre auch geschult werden, sofern erforderlich!</p> <p>Auf Betriebsversammlungen sollen Betriebsräte für dieses Thema sensibilisieren.</p> <p><b>Antrag B030</b></p> <p><b>Einrichtung einer NGG-Hotline</b></p> <p>Die NGG setzt sich intensiv gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Gewalt gegen Frauen ein. Um für die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben nicht nur eine zügige, sondern auch eine kompetente Beratung und Hilfe sicherzustellen, wird der Hauptvorstand überprüfen, inwieweit eine Zusammenarbeit, wie z. B. dem Hilfetelefon des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend oder einer anderen Beratungsstelle möglich ist. Der Hauptvorstand möge bei der Überprüfung insbesondere die Suche nach einer für NGG geeigneten Hotline im Blick haben.</p> <p>Die Hotline-Nummer soll in der Einigkeit, auf der Internetseite und dem Flyer „Nein heißt Nein“ veröffentlicht werden.</p>	<p>als Material zu Antrag 10 einstimmig angenommen</p>	<p>Siehe Erledigungsvermerk zum Antrag 10</p> <p>Der Antrag wurde an den Gewerkschaftstag weitergeleitet und als B030 beschlossen. Auf der HVO-Sitzung im November 2019 gab es ein Input-Referat zum Thema. In der anschließenden Diskussion wurde beschlossen, mit der Hotline „Gewalt gegen Frauen“ zusammen zu arbeiten. Darüber wurde in einem Rundschreiben informiert. Die Bewerbung des Hilfetelefon erfolgt regelmäßige über alle Kommunikationskanäle der NGG.</p>

Nr.	Antragstext	Beschluss	Erledigung
12	<p><b>Von BFK beschlossen:</b>  <b>Einrichtung einer NGG Hotline</b>  Der Gewerkschaftstag möge beschließen, dass NGG eine Hotline gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Gewalt gegen Frauen als Koordinationsstelle einrichtet. Die Hotline-Nummer soll in der <i>einigkeit</i>, auf der Internetseite und dem Flyer „Nein heißt Nein“ veröffentlicht werden.</p>	<p>mit 1 Enthaltung angenommen</p>	<p>Siehe Erledigungsvermerk zum Antrag 10</p>
13	<p><b>Überarbeitung des Flyers „Nein heißt Nein“</b>  Der Bundesfrauenausschuss der NGG wird aufgefordert, den bereits vorliegenden Flyer „Nein heißt nein“ zu überarbeiten. Der Flyer soll mit einem QR-Code erweitert werden, der fremdsprachigen KollegInnen Infos in ihrer Sprache ermöglicht und externe Kontakt- und Hilfestellen auflistet. Der Flyer soll so dargestellt werden, dass sich auch KollegInnen aus Betrieben ohne Betriebsrat angesprochen fühlen.</p>	<p>mit 15 Gegenstimmen und 6 Enthaltungen angenommen</p>	<p>Der Flyer wurde überarbeitet und wird bis zur Bundesfrauenkonferenz zur Verfügung stehen. Er verlinkt über einen QR-Code zusätzlich zur Seite des Hilfetelefon, wo in 17 Sprachen Unterstützungsangebote bereitgestellt werden. Der Flyer steht zudem auf der Internetseite der NGG zum Download zur Verfügung.</p>

Nr.	Antragstext	Beschluss	Erledigung
14	<p><b>Beschäftigtenschutz</b></p> <p>Die Delegierten der 11. Bundesfrauenkonferenz mögen beschließen, dass der Hauptvorstand der NGG aufgefordert wird, auf den Gesetzgeber einzuwirken, die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen in allen Betrieben zu schützen und fordern, die ArbeitsstättenVO nach dem neuesten Stand der Technik zu aktualisieren. Wir fordern die Schaffung einer Antistressverordnung (AntiStressVO) und eines verbindlichen Gesundheitsmanagements.</p> <p>Wir fordern auch mehr staatliche Kontrollen und Sanktionsmaßnahmen zur Garantie der Einhaltung der Gesetze und Verordnungen (u. a. Gefährdungsbeurteilungen).</p> <p>Die Mitbestimmung muss für das digitale Zeitalter angepasst werden.</p> <p>D. h. Betriebsräte müssen dafür qualifiziert werden.</p> <p>Weiterhin fordern wir unsere Gewerkschaft auf</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Druck auf die Politik/den Gesetzgeber auszuüben</li> <li>• Gesellschaftliches Bewusstsein zu schaffen</li> <li>• Visionen zu entwickeln</li> <li>• Tarifverträge sach- und fachgerecht zu verhandeln</li> </ul>	einstimmig angenommen	<p>NGG setzt sich gemeinsam mit den DGB-Mitgliedsge- werkschaften für die Umsetzung einer Anti-Stress-Ver- ordnung ein. Wiederholt wurde das Thema zur Um- setzung gegenüber der Politik adressiert. Im Rahmen der INQA-Initiative der Bundesregierung zur neuen Qualität der Arbeit wurde das Thema von NGG plat- ziert, jedoch vom damaligen Staatssekretär im Bun- desarbeitsministerium abgelehnt. Gleichwohl konnte über die Themensetzung erreicht werden, dass hin- sichtlich der psychischen Belastungen eine verstärkte Aufmerksamkeit dazu existiert. Sowohl die baua (Bun- desanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) wie auch in den GDA-Leitlinien (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) ist das Themenfeld gesetzt und NGG beteiligte sich im Rahmen zur Entwicklung von Interaktionsarbeit als psychische Belastung am Projekt der baua. Ein weiterer Schritt in die richtige Richtung ist die Entwicklung einer technischen Regel zur psychischen Belastung, die in den staatlichen Ar- beitsschutzausschüssen erarbeitet werden soll. Einer Verordnung steht die Politik jedoch weiter eher ableh- nend gegenüber.</p>

Nr.	Antragstext	Beschluss	Erledigung
15	<p><b>Weiterbildungs- freistellungsgesetz</b></p> <p>Der Hauptvorstand der NGG wird aufgefordert, auf die Bundesregierung einzuwirken, in dieser Legislaturperiode einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung für alle Beschäftigten einzuführen.</p> <p>In einem bundesweiten Weiterbildungsfreistellungsgesetz muss insbesondere geregelt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Freistellungsanspruch mit Lohnfortzahlung für die Weiterbildung</li> <li>• Rückkehrrecht auf einen der Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz im Betrieb</li> <li>• Verpflichtung der Arbeitgeber, gemeinsam mit den Betriebsräten eine Architektur des lebenslangen Lernens im Betrieb zu implementieren.</li> </ul>	mit einer Enthaltung angenommen	Wir haben uns erfolgreich beim DGB dafür eingesetzt, dass unsere Position zum Thema Weiterbildungsfreistellung in die DGB-Forderungen übernommen wurden. Die im Juni 2019 von der Bundesregierung beschlossene „Nationale Weiterbildungsstrategie“ hat sich zudem das Ziel gesetzt, eine neue Weiterbildungskultur zu schaffen. In diesem Rahmen hat NGG ein Projekt zur Schaffung von Weiterbildungsmentor*innen in den Betrieben der Lebensmittelindustrie und des Gastgewerbes ins Leben gerufen. Dieses hat sich zum Ziel gesetzt, Weiterbildungsmentor*innen auszubilden, die dann in den Betrieben ihre Kolleg*innen zum Thema Weiterbildung beraten können.
16	<p><b>Arbeitszeit modernisieren</b></p> <p>Die Delegierten der 11. Bundesfrauenkonferenz stellen an den Hauptvorstand den Antrag, die Bundesregierung aufzufordern, das Arbeitszeitgesetz der Digitalisierung anzupassen.</p> <p>Flexibilisierung bedeutet nicht</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. eine Ausweitung der geltenden Arbeitszeiten</li> <li>2. Ein gesetzliches Recht auf Nichterreichbarkeit muss definiert werden</li> <li>3. Ruhezeiten konkretisieren als „Nichterreichbarkeitszeiten“</li> <li>4. Verpflichtende Erfassung/ Dokumentation der Arbeitszeit</li> </ol>	mit einer Enthaltung angenommen	Sämtliche Punkte des Antrags sind in Anträge zum Gewerkschaftstag 2018 eingeflossen. Vgl. hierzu die Anträge: 001/ A 002/ A 003/ A 012/ A 013

