



IGBCE  
**Frauen  
tag 2024**

30. Mai bis 1. Juni  
Hannover

**FAIR  
WANDELN**



**10** Punkte für mehr  
Gleichstellung in der  
Transformation!

Die soziale, ökologische und ökonomische Transformation verändert die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt grundlegend. Alle Arbeitsplätze, von der Reinigungskraft bis zur Geschäftsleitung, werden davon betroffen sein.

Die deutsche Industrie muss bis 2045 klimaneutral werden. Unsere Unternehmen, aber auch wir als Gesellschaft müssen den Umbau bewältigen und gleichzeitig im internationalen Wettbewerb bestehen. Wenn er gelingt, bietet der weltweite Einsatz von Technologien und Prozessen, die wir hier entwickeln, neue Marktchancen für die deutsche und europäische Industrie. Als IG BCE ist unser oberstes Ziel, unsere hochwertigen Arbeitsplätze zu erhalten und damit Fachkräfte in den Branchen zu sichern. Beides geht nur mit industriellen Strukturen und Standorten, in die investiert wird – und in denen es qualifizierte Fachkräfte und mehr Mitbestimmung gibt.

## **Warum befassen wir IG BCE Frauen uns mit der Transformation?**

Als IG BCE möchten wir die Transformation so gestalten, dass sich die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt verbessert. Damit die Transformation geschlechtergerecht stattfindet, müssen Zeit, Geld, Macht und die Chancen auf Verwirklichung gerecht verteilt werden. Das sind die Stellschrauben:

Gleiche Rechte und gleiche Chancen auf Verwirklichung sind die Basis von Gleichstellung zwischen Frauen und Männern.

Nur wenn die entsprechenden Gesetze und Richtlinien umgesetzt werden, haben wir eine Chance auf echte Gleichstellung. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass Gesetze das Thema Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigen und so Frauen mehr Möglichkeiten zur Mitwirkung am Arbeitsmarkt, in der Gesellschaft und in unserer Demokratie haben.

Wer gestalten will, braucht Zeit und Geld dafür. Nur wer finanziell unabhängig ist und die nötigen zeitlichen Ressourcen hat, kann sich in Willensbildungsprozesse unserer Gewerkschaft und in der Gesellschaft einbringen. Deshalb setzen wir uns für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und für eine gerechte Zeitpolitik ein, durch die sowohl die Zeit für Lohnarbeit als auch die Zeit für Sorgearbeit fairer verteilt wird.

Als IG BCE Frauen bringen wir andere Perspektiven an den Tisch. Wir machen andere Erfahrungen in der Arbeitswelt, wir setzen andere Schwerpunkte, wir haben andere Bedürfnisse. Wir haben eine andere Lebenswirklichkeit, und diese Lebenswirklichkeit muss in der Transformation berücksichtigt werden: Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass Frauen einen Platz am Tisch und in den Gremien haben, in denen die Entscheidungen getroffen werden. Nur durch die Repräsentanz von Frauen in Entscheidungsprozessen können wir sicherstellen, dass Regelungen und Leitlinien in der IG BCE geschlechtergerecht sind und alle Lebensrealitäten berücksichtigen.

**UNSERE 10  
GESCH**

# FORDERUNGEN FÜR EINE GLEICHTERGERECHTE TRANSFORMATION

## 1. Faire Arbeitszeiten, bessere Lebensplanung

**Schluss mit der Benachteiligung von Frauen und Familien! Wir fordern Arbeitszeiten, die besser zu Lebensphasen wie Kinderbetreuung und Pflege, aber auch zu Ehrenamt und Freizeit passen.**

Starre Arbeitszeiten passen immer weniger zu der Realität von Beschäftigten, besonders von Familien. Sie brauchen mehr Flexibilität, um Kinderbetreuung oder Pflege zu ermöglichen oder Notfälle zu versorgen. Aber auch andere Lebenssituationen, vom Hausbau bis zum Ehrenamt, sollten nicht mehr unter dem Diktat starrer Arbeitszeiten stehen – weil neue, flexiblere Arbeitszeitmodelle, auch mit Hilfe der Digitalisierung, längst möglich und auf dem Vormarsch sind. Gesellschaftliches Engagement, ob in der Familie oder Freizeit, ist wichtig und schützt unsere Demokratie. Unternehmen sollten die Bedürfnisse der Beschäftigten ernstnehmen und mit ihnen passende Arbeitszeitmodelle entwickeln. Damit unterstützen sie nicht nur die Beschäftigten, sondern leisten einen gesellschaftlichen Beitrag und sind auch attraktiver für Fachkräfte.

## 2. Mobile Arbeit fair gestalten

**Mobiles Arbeiten erlaubt Flexibilität, es birgt jedoch auch erhebliche Risiken für die physische und psychische Gesundheit. Die Frage ist, wie mobiles Arbeiten richtig und fair gestaltet wird. Die Aufwendungen dafür müssen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer\*innen „fair teilt“ werden. Wir fordern Maßnahmen wie eine Arbeitszeiterfassung und Gesundheitsschulungen. Der Arbeitgeber muss sich an Kosten, die Arbeitnehmer\*innen durch mobiles Arbeiten entstehen, fair beteiligen. Für beide Forderungen müssen gesetzliche und tarifliche Regelungen gefunden werden.**

Wer zu Hause oder mobil arbeitet, muss vor Gesundheitsrisiken geschützt werden. Das beginnt mit dem entgrenzten Arbeiten rund um die Uhr und ständiger Erreichbarkeit. Besonders Frauen, die zusätzlich Care-Arbeit verrichten, droht hier eine psychische Überlastung. Hinzu kommt die in der Regel ergonomisch schlechte Einrichtung des heimischen Büros. Physischen und psychischen Erkrankungen vorzubeugen, ist aber nicht allein Sache der Arbeitnehmer\*innen, sondern unterliegt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Dazu gehören Maßnahmen wie Schulungen, mit denen sich besonders Frauen schützen können. Desk-Sharing und mobiles Arbeiten bedeuten zudem zu Hause steigende Kosten für Möbel, Strom, Wasser oder Verpflegung, während für den Arbeitgeber die Kosten sinken. Diese Kosten gehören gerecht „fair teilt“. Betriebliche Willkür sollte dabei zwingend mit gesetzlichen und tariflichen Regelungen unterbunden werden.



### **3. Faires Lernen, damit Frauen digital gehen**

**Wir fordern unsere Arbeitgeber auf, in der Weiterbildung für mehr Chancengleichheit für Frauen zu sorgen. Der Rückstand von Frauen in Technik und Digitalisierung, egal ob in Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung, muss aufgeholt werden!**

Wir fordern unsere Arbeitgeber auf, mehr Weiterbildungen insbesondere in digitalen Technologien, im MINT-Bereich und in neu durch die Transformation entstandenen Berufsbildern für Frauen (auch in Teilzeit) anzubieten. Frauen erhalten seltener und kürzere Weiterbildungen als Männer. Das hat Folgen: Sie haben dadurch seltener die Chance auf Beförderung oder Lohnerhöhungen, und in der Digitalisierung ist ihr Arbeitsplatz eher bedroht. Um diese Geschlechterungleichheit zu beseitigen, müssen Frauen einen besseren Zugang zu Weiterbildungen bekommen, die relevant für die Digitalisierung und Transformation sind. Dazu gehört auch finanzielle Unterstützung. Nur so haben Frauen die Chance sich beruflich weiterzuentwickeln und sich auf die Transformation vorzubereiten.

### **4. Gleiche Chancen, gleiche Anerkennung und gleiche Führungs-„fair“antwortung**

**Frauen in Führungspositionen verdienen eine faire und gleichberechtigte Behandlung. Wir fordern die Überwindung von Geschlechterstereotypen und gleiche Aufstiegschancen – und dafür eine entsprechende Förderung und Unterstützung der Frauen.**

Frauen werden immer noch schlechter bezahlt als Männer. Frauen sind immer noch seltener in Spitzenpositionen – obwohl sie dort nachweislich für mehr Fairness im Betrieb sorgen und Vielfalt mehr Perspektiven und Ideen ins Unternehmen bringt. Frauen in Führungspositionen sollten die Regel, nicht die Ausnahme sein, und nicht allein durch Quoten bestimmt werden. Die Chancen für einen Aufstieg steigen aber nur, wenn die Rahmenbedingungen im Betrieb stimmen: Weiterbildung und Mentoringprogramme für Frauen, familienfreundliche Arbeitszeiten, systematischer Abbau von unbewussten Stereotypen und Vorurteilen, Angebot von Führen in Teilzeit, Quotenregelungen. Im Betrieb muss das Bewusstsein geschaffen werden, dass Familienarbeit alle angeht - und kein ausschließliches Frauenthema ist.

## 5. Eine faire Rente für Frauen!

**Frauen haben ein Recht auf gute, auskömmliche Renten. Wir fordern eine bessere Absicherung durch tarifvertraglich geregelte Altersvorsorgemodelle, die Care-Arbeit berücksichtigen, und eine bessere Beteiligung von Männern an der Familien- und Pflegearbeit.**

Frauen leisten immer noch den Großteil der – weiterhin unbezahlten – Sorgearbeit wie Kinderbetreuung und Pflege. Häufig setzen sie dafür temporär bei der Arbeit aus oder verkürzen die Arbeitszeit. Das hat langfristige finanzielle Folgen: Ihre (durchschnittliche) Rente liegt deutlich niedriger als die der Männer, viele riskieren eine Altersarmut und können allein von ihrer Rente nicht leben. Diese unfaire Rentenlücke kann geschlossen werden: Durch gerechtere Verteilung von Familien- und Pflegearbeit, damit Frauen besser im Job bleiben können. Durch gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Und durch attraktivere, tarifvertraglich geregelte Altersvorsorgemodelle, mit denen Care-Arbeit belohnt wird.

## 6. Fair heißt: Null Toleranz für Sexismus!

**Sexuelle Übergriffe sind kein Kavaliersdelikt. Diskriminierung am Arbeitsplatz darf kein Normalfall bleiben. Es ist unsere Aufgabe, Betroffene von sexueller Gewalt zu schützen und im Falle von Übergriffen zur Seite zu stehen. Wir fordern klare Regelungen, beispielsweise in Form von Betriebsvereinbarungen, und ein einheitliches Vorgehen, unabhängig davon, ob die Täter\*innen Kolleg\*innen oder Chef\*innen sind.**

Sexuelle Übergriffe, vom schlüpfrigen Kommentar bis zur Vergewaltigung, sind immer noch Alltag in Betrieben. Wenige werden angezeigt, die Dunkelziffer ist hoch, und Täter\*innen werden selten bestraft. Dabei sind Unternehmen gesetzlich verpflichtet, dagegen vorzugehen (§12 ff, AGG) – nur wird das bisher viel zu selten auch umgesetzt. Viele Betroffene trauen sich nicht, gegen Übergriffe und Diskriminierung anzugehen. Sie müssen endlich gestärkt und die Täter\*innen verfolgt und bestraft werden. Wichtig ist dafür, dass die Betroffenen auf ein Umfeld im Unternehmen treffen, welches ihnen eine zuverlässige Vertrauensbasis gibt und ihnen mit Fairness und Empathie begegnet. Sie müssen wahr- und ernstgenommen werden. Nur so werden Vorfälle zur Sprache gebracht. Für den Umgang mit Vorfällen muss es eine verständliche Betriebsvereinbarung geben. Eine solche Betriebsvereinbarung sensibilisiert im Betrieb und dient mit ihren klaren Regelungen auch der Prävention.

## 7. Faire Beteiligung sichern

**Die Lebenswelt und die Interessen der Frauen müssen sich in den Strukturen wiederfinden, in denen die Grundlagen der Arbeitswelt entschieden werden – von der Tarifkommission bis zur Weiterbildungsstrategie. Wir fordern geschlechter- und lebensphasenbewusste Richtlinien, damit Frauen die Transformation auf allen Ebenen mitgestalten können.**

Gremien wie Tarifkommissionen und Betriebsräte, aber auch Bildungsstrategien oder Wirtschaftsförderungsprogramme berücksichtigen die Lebens- und Arbeitswelt und Interessen der Frauen zu wenig. Dazu gehört, je nach Lebensphase, zum Beispiel die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen, aber auch der erschwerte Zugang zu technischen und digitalen Bereichen. Nur wenn diese Strukturen auf Geschlechteraspekte überprüft und Frauen in den Gremien gerecht beteiligt werden, ist gesichert, dass ihre Interessen sich wiederfinden. Damit gelingt zum Beispiel eine geschlechtergerechte Schichtplanung oder eine Bildungszeit, in der Frauen sich adäquat qualifizieren können. Zusätzliche Gremien wie geschlechtergerecht besetzte Transformationsbeiräte und neue, regional differenzierte Bildungsprogramme können eine Transformation unterstützen, die Frauen angemessen berücksichtigt.

## 8. KI fair nutzen

**Künstliche Intelligenz sollte aus einer digitalen und realen Welt lernen, die die Lebenswirklichkeit von Frauen genauso beinhaltet wie die der Männer. Wir fordern ethische Richtlinien bei der Entwicklung und Anwendung von KI, so dass KI die Geschlechterungerechtigkeit nicht noch verstärkt. Betriebsrat und Gewerkschaft müssen bereits bei der Entwicklung der KI eingebunden werden.**

Künstliche Intelligenz ist immer nur so gut und gerecht wie die Datenbasis, auf der sie aufbaut, und die Haltung, mit der sie programmiert wird. Wenn dabei Daten genutzt werden, in denen Männer und Frauen ungleich repräsentiert sind, oder Geschlechterstereotype übernommen werden, wird die KI Frauen benachteiligen – zum Beispiel bei Bewerbungen oder bei der Bezahlung. Deshalb müssen die dahinter liegenden Entscheidungsprozesse und Ausbildungsdaten transparent sein; sie dürfen keine geschlechtsspezifischen Vorurteile enthalten. Auch um das zu beurteilen, müssen auf der anderen Seite Frauen in KI-Berufen die gleichen Chancen haben wie Männer. Sie müssen Karriere machen können, fair bezahlt werden und die Möglichkeit zu beruflicher Weiterbildung haben. Eine bessere KI ist damit möglich: Wenn ein Betrieb sie entwickelt, müssen Betriebsrat und Gewerkschaft von Anfang an eingebunden werden. Eine breite Beteiligung zu Zielen, Anwendung und Folgen – insbesondere für Frauen – sichert eine faire intelligente Zukunft.

## 9. Faire Zukunft in der IG BCE

**Jede Organisation profitiert von mehr Vielfalt in ihren Strukturen, Teams und Gremien: So auch die IG BCE. Deswegen fordern wir, dass die Datenlage zu Frauen in unserer Organisation erhoben wird, und zwar verbindlich, langfristig und umfassend. Dazu zählen die besetzten Mandate in Bezirks- und Landesbezirksvorständen, im Hauptvorstand, in Aufsichtsräten, bei Stellenbesetzungen im Hauptamt sowie Beschäftigtenzahlen in unseren Branchen. Wir fordern, dass auch Umfragen der IG BCE nach Geschlecht ausgewertet werden.**

Geschlechtergerechtigkeit als Leitbild in der IG BCE verankern: Mehr Frauen in Organisationen und in höheren und hohen Positionen garantieren unterschiedliche Perspektiven und Lebenserfahrungen. Diese Perspektiven werden für eine gelingende Transformation gebraucht. Wer aber mehr Frauen für sich gewinnen will, muss diese Perspektiven und Lebenswirklichkeiten in der eigenen Arbeit nachweisen um damit werben zu können. Unsere Gewerkschaft braucht mehr Frauen für die eigene Zukunft – um die Mitgliederzahlen und Beitragseinnahmen zu stabilisieren, aber auch um andere Perspektiven an den Tisch zu bringen. Geschlechtergerechtigkeit muss in der IG BCE selbstverständlich werden und im Rahmen eines Gleichstellungsberichts nachgehalten werden, um so den Entwicklungsstand in unserer Organisation transparent machen zu können.

## 10. Gleichstellung in der Gesellschaft verteidigen

**Rechte Parteien und Rechtspopulist\*innen greifen hart erkämpfte Rechte von Frauen an und wenden sich gegen eine Gleichstellung von Frau und Mann. Wir IG BCE Frauen stehen dagegen auf und fordern dazu auf, die demokratisch erstrittenen Rechte zu verteidigen: Die Gleichstellung, die Vielfalt in der Gesellschaft und die Freiheit so zu leben, wie wir möchten!**

Frauen sind historisch immer wieder die Speerspitze des Fortschritts gewesen: Wir haben unser Wahlrecht erkämpft, wir stehen für ein soziales Miteinander und kämpfen seit langem für unsere Gleichstellung. Wir sind ein zentraler Teil der progressiven Gesellschaft – Frauen wählen häufiger sozial und links als Männer. Rechte Parteien und Rechtspopulist\*innen fordern dagegen die alte patriarchalische Ordnung und weniger Rechte und Freiheiten für Frauen. Es ist Teil ihrer menschenverachtenden Ideologie und ihres Angriffs auf die freiheitliche Demokratie. Wir lassen das nicht zu – als Gewerkschafterinnen verteidigen wir unsere Demokratie, die Mitbestimmung in unseren Betrieben und die Gleichstellung von Frauen und Männern.



**IGBCE  
Frauen**

[www.igbce.de/igbce/frauen](http://www.igbce.de/igbce/frauen)

Impressum IGBCE // VB 4//Jennifer Mansey/Abteilung Frauen/Diversity, Königsworther Platz 6, 30167 Hannover