

## Antrag A002: WANDEL IST WEIBLICH – Die Geschlechterperspektive in der Transformation verankern!

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Demokratischer und wirtschaftlicher Aufbruch - Gewerkschaften gestalten Zukunft

1 Die Arbeitswelt ist in Bewegung. Technologische, ökonomische und ökologische  
2 Veränderungen treiben den sozialen und gesellschaftlichen Wandel. Unter dem Begriff  
3 der Transformation werden Prozesse fundamentaler Umgestaltung diskutiert.

4 Der Wandel in der Arbeitswelt bietet die Gelegenheit, gleiche Verwirklichungschancen  
5 für Männer und Frauen zu eröffnen. Eine konsequente und in sich schlüssige  
6 Gleichstellungspolitik ist wichtiger denn je, um die Gesellschaft krisensicher und  
7 zukunftsfähig zu gestalten. Geschlechtergerecht wird die Zukunft erst, wenn Zeit,  
8 Geld und Macht fair verteilt sind.

9 Die Digitalisierung des Arbeitsmarktes droht zum Einfallstor für neue  
10 Benachteiligungen zu werden, kann aber ebenso gut die Vereinbarkeit von Sorge- und  
11 Erwerbsarbeit begünstigen und neue berufliche Perspektiven für Frauen eröffnen. Die  
12 Globalisierung verstärkt zwar die Ungleichheiten zwischen dem globalen Norden und dem  
13 globalen Süden, verbindet aber im selben Moment Beschäftigte weltweit. Der  
14 Klimawandel erfordert eine grundlegende Veränderung unserer Lebens- und Arbeitsweise  
15 (insbesondere unserer Mobilität), zugleich nötigt seine Bewältigung den Menschen  
16 einen neuen Blick auf Erwerbs- und Versorgungsökonomie ab.

17 Die Veränderungen schaffen Herausforderungen, denen wir uns als Gewerkschaften  
18 stellen – für heutige und für kommende Generationen. Wir fordern die Verantwortlichen  
19 in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft auf, die Perspektiven und die Bedürfnisse von  
20 Frauen bei allen Entscheidungen einzubeziehen – in allen Lebensbereichen, in allen  
21 Ressorts und in allen Branchen.

### 22 **I. Unser Anspruch: Eine digitale Arbeitswelt mit gleichen Chancen für Frauen und** 23 **Männer**

24 Der digitale Wandel ist in vollem Gange. Nahezu jeder Beruf ist von Digitalisierung  
25 betroffen – spezialisierte (selbstlernende) Maschinen und digitalisierte  
26 Kommunikationsmittel haben in die Arbeitswelt flächendeckend Einzug gehalten. Die  
27 weitreichenden Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeits- und Lebensbedingungen  
28 sind daher zentraler Bestandteil politischer Diskussionen. Oft fehlt ein  
29 differenzierter Blick nach Geschlecht.

30 Wird die Digitalisierung jedoch politisch, tariflich und betrieblich unter  
31 Berücksichtigung der Geschlechterperspektive gestaltet, kann sie einen Beitrag zur

32 Überwindung der Unterschiede in den Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und  
33 Männern leisten und sogar strukturelle Hemmnisse beseitigen. Für die gerechte  
34 Chancenverteilung zwischen den Geschlechtern ist entscheidend, dass sie die gleichen  
35 digitalen Zugangs-, Nutzungs- und damit Gestaltungsmöglichkeiten haben.

36 Die Umsetzungsstrategie der Bundesregierung (2017-2021) „Digitalisierung gestalten“  
37 wurde dieser Anforderung nicht gerecht; in allen Handlungsfeldern fehlt die  
38 Geschlechterperspektive. Mit der Beteiligung und Einbindung von Frauen in die  
39 Entscheidungs- und Beratungsgremien, dem Einsatz von Frauenausschüssen sowie der  
40 Anwendung von Gleichstellungs-Check-Verfahren könnte Abhilfe geschaffen werden.  
41 Voraussetzung dafür ist eine breit angelegte und interdisziplinäre Forschung zur  
42 Digitalisierung in der Erwerbsarbeit und ihrer unterschiedlichen Effekte auf Männer  
43 und Frauen.

44 Damit sich politisches Handeln an den Interessen weiblicher Beschäftigter genauso  
45 ausrichtet wie an den Interessen ihrer männlichen Kollegen, muss die  
46 Interessenvertretung für Frauen durch digitale Gewerkschaftsarbeit sichergestellt  
47 werden. Auch Gewerkschaftsarbeit muss in der digitalen Transformation konsequent die  
48 Geschlechterperspektive berücksichtigen.

49 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund ruft dazu auf,**

- 50 • insbesondere Betriebsvereinbarungen und Bestandteile von Tarifverträgen, die die  
51 Digitalisierung betreffen, geschlechtergerecht zu gestalten.
- 52 • Interessenvertretungen auf geschlechtersensible Einflussnahme in  
53 Digitalisierungsprozessen hin zu schulen.
- 54 • Forschung zu Frauen in der digitalisierten Arbeitswelt, zu  
55 Rationalisierungseffekten und veränderten Anforderungsprofilen zu fördern, um  
56 Beschäftigungssicherung für Frauen zu gewährleisten.

57 **1. Diskriminierung durch neue Technologien abbauen!**

58 Mit dem digitalen Wandel gehen die fortschreitende technologische Entwicklung und der  
59 Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI – lernende Software- und Entscheidungssysteme)  
60 einher.

61 Auf der einen Seite bieten KI-Systeme Chancen, Beschäftigte zu entlasten und  
62 Freiräume für höherwertige Tätigkeiten zu schaffen. Sie sollen die Beschäftigten bei  
63 ihren Aufgaben unterstützen und Entscheidungen vereinfachen. Dies gilt sowohl für  
64 Automatisierung als auch für intelligente Assistenz menschlicher Arbeit.

65 Auf der anderen Seite ergeben sich aus ihrer Anwendung Risiken, die in einigen  
66 Bereichen besonders Frauen betreffen. So besteht die Gefahr, auf der Grundlage  
67 existierender Daten strukturelle Diskriminierungen zu reproduzieren. Denn Künstliche  
68 Intelligenz entscheidet (oft) auf der Grundlage von Daten aus der Vergangenheit. Sie  
69 läuft damit Gefahr, das digitale Spiegelbild von Klischees und Vorurteilen zu werden  
70 und birgt das Risiko, Diskriminierungen fortzuschreiben: Kommen Frauen im Datenpool  
71 gar nicht oder nur selten vor, werden Männer z. B. als die besseren Führungskräfte

72 eingeschätzt. Bei der Vergabe von Aufstiegsfortbildungen werden Lücken in der  
73 Erwerbsbiografie, zum Beispiel aufgrund von Pflege- oder Erziehungszeiten, als  
74 mangelndes Interesse am beruflichen Fortkommen gewertet. Geschlechtsspezifische  
75 Vorurteile aufgrund individueller Berufs- und Lebenserfahrungen drohen sich zu  
76 verstärken, wenn sie maschinell gelesen werden.

77 Der geringe Anteil von Frauen etwa in der Softwareentwicklung führt zu einer geringen  
78 Beteiligung von Frauen bei der Entwicklung und Gestaltung von Entscheidungshilfen,  
79 die auf Algorithmen basieren. Eine bessere Beteiligung von Frauen könnte zudem  
80 geschlechtsbezogene Diskriminierungspotenziale verringern.

#### 81 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern,**

- 82 • die Entwicklung diskriminierungsfreier KI-Systeme u. a. durch die Sicherstellung  
83 von Transparenz, die stärkere Beteiligung von Frauen sowie eine Risikoprüfung  
84 auf Geschlechterdiskriminierung und eine anschließende Zertifizierung.
- 85 • einen diskriminierungsfreien Einsatz von KI-Systemen durch verpflichtende  
86 Datenschutzfolgenabschätzungen hinsichtlich geschlechterdiskriminierender  
87 Kriterien verbunden mit einem Verbot der Verarbeitung von Daten zum Geschlecht  
88 insbesondere bei Personalentscheidungen.
- 89 • den Ausbau von Forschung im Bereich des Machine Learning und der Data Sciences  
90 zu diskriminierungsfreien algorithmischen Systemen.
- 91 • die (prozedurale) Mitbestimmung von Betriebs- oder Personalräten bei der  
92 Planung, Entwicklung und Einführung von KI-Systemen, der Verarbeitung  
93 personenbezogener und personenbeziehbarer Daten sowie ihre Sensibilisierung für  
94 Diskriminierungspotenziale durch digitalisierungsbezogene Kompetenzvermittlung.

#### 95 **2. Plattformarbeit durch klare Regeln verbessern!**

96 Erwerbsarbeit, die über digitale Plattformen organisiert, angeboten oder vermittelt  
97 wird (Plattformarbeit), generiert neue Beschäftigungspotenziale. Sie ist besonders  
98 für Personen attraktiv, die aufgrund struktureller Hürden am Arbeitsmarkt,  
99 traditioneller Geschlechterrollen oder eingeschränkter Mobilität (bisher) keine  
100 reguläre Beschäftigung ausüben (können). So kann Plattformarbeit durch ihre hohe  
101 Flexibilität für Beschäftigte mit Sorgeverantwortung den beruflichen Wiedereinstieg  
102 erleichtern und zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen.

103 Gleichzeitig besteht jedoch erheblicher Regulierungsbedarf, um Plattformarbeit zu  
104 guter Arbeit zu entwickeln. Plattformarbeit verstärkt die Entwicklung hin zu prekärer  
105 Beschäftigung und weg vom „Normalarbeitsverhältnis“ durch die Individualisierung der  
106 Erwerbsrisiken. Der Mangel an eigenständiger sozialer Absicherung für Zeiten, in  
107 denen keine Erwerbsarbeit geleistet wird, trifft Frauen aufgrund von Schwangerschaft  
108 und Mutterschutz sowie der Übernahme von Sorgearbeit für Angehörige und Freund\*innen  
109 besonders hart. Hinzu kommt der besondere Bedarf nach sozialer Absicherung für Frauen  
110 in Niedriglohntätigkeiten, vergleichbar mit dem Schutzbedarf im Rahmen der bisherigen  
111 Solo-Selbstständigkeit.

112 Darüber hinaus birgt Plattformarbeit das Risiko, geschlechtsbezogene Diskriminierung  
113 und Marginalisierung auf dem Arbeitsmarkt fortzusetzen und Geschlechterstereotype zu  
114 reproduzieren. Softwaregesteuertes Ranking von Dienstleistenden und  
115 Aufgabenverteilung sind anfällig für (mittelbare und unmittelbare)  
116 geschlechtsbezogene Benachteiligung. Insbesondere in der plattformbasierten  
117 Offlinearbeit, die in privaten Räumen stattfindet, kommt die Gefahr hinzu,  
118 sexualisierte und geschlechtsbezogene Gewalt zu erfahren – bei gleichzeitigem Mangel  
119 an rechtlichen Schutzpflichten und -mechanismen im Bereich selbstständiger Arbeit.

120 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**

- 121 • Plattformbeschäftigte sollten als Arbeitnehmer\*innen mit sämtlichen arbeits- und  
122 sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen anerkannt werden, wenn entsprechende  
123 Indizien vorgebracht werden können, die auf eine abhängige Beschäftigung  
124 schließen lassen. Für die Verbesserung der Durchsetzung von  
125 Arbeitnehmer\*innenrechten für Plattformbeschäftigte fordern der DGB und seine  
126 Mitgliedsgewerkschaften eine Regelung der Beweislastumkehr.
- 127 • einen Ordnungs- und Regelungsrahmen für selbstständige Plattformarbeitende zu  
128 schaffen, versehen mit einem arbeits- und sozialrechtlichen Mindestschutz u. a.  
129 durch Ausweitung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer  
130 Erwerbstätigenversicherung, Weiterentwicklung des gesetzlichen Unfallschutzes  
131 und Einführung einer Mindestentgeltsicherung.
- 132 • kollektive Rechte und Rechtsdurchsetzungsmechanismen zu stärken, wie die  
133 Verbesserung der digitalen Zugangsrechte für Interessenvertretungen, der  
134 betrieblichen Mitbestimmung und der Tarifbindung sowie die Einführung eines  
135 Verbandsklagerechts, z. B. hinsichtlich des Diskriminierungsverbots.
- 136 • Plattformarbeitende in den Anwendungsbereich des Allgemeinen  
137 Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einzubeziehen sowie dessen Geltungsbereich zu  
138 erweitern mit dem Ziel, Plattformarbeitende vor Diskriminierung, sexueller  
139 Belästigung sowie geschlechtsbezogener Gewalt zu schützen und für den Fall des  
140 Verstoßes Sanktionen einzuführen.
- 141 • Transparenz und Schutz vor Willkür zu gewährleisten, damit mittelbare und  
142 unmittelbare Diskriminierung u. a. hinsichtlich des Geschlechts, des Alters und  
143 der ethnischen Herkunft aufgedeckt werden kann. Dies bezieht sich auch auf  
144 datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche, z. B. über das Geschlecht mit dem  
145 Ziel, Diskriminierung durch Auftragsvergabe auf der Basis von Algorithmen zu  
146 vermeiden.
- 147 • Forschung zu Geschlechterverhältnissen in der Plattformarbeit zu fördern, damit  
148 fundierte Kenntnisse über die geschlechterdifferenzierte Nutzung und  
149 Arbeitsbedingungen sowie über Diskriminierungspotenziale in Deutschland  
150 vorliegen.

151 **3. Sichere und bessere Beschäftigung durch digitalisierungsbezogene Kompetenzen**

152 Um mit den neuen und steigenden Kompetenzanforderungen Schritt halten zu können,

153 müssen bessere und frühzeitige Bildungs- und Unterstützungsleistungen zur  
154 Qualifizierung von Beschäftigten sichergestellt werden. Damit sich neue digitale  
155 Anforderungen auch im Einkommen der Beschäftigten widerspiegeln, müssen  
156 Arbeitsbewertungen in einem kontinuierlichen Prozess angepasst werden mit dem Ziel,  
157 anspruchsvollere Tätigkeiten höher zu entlohnen.

158 Eine gezielte Technikaneignung sichert Frauen eine gute berufliche Perspektive und  
159 ermöglicht ihnen, sich am Gestaltungsprozess des digitalen Wandels zu beteiligen. Sie  
160 können als Expertinnen u. a. bei der Technikentwicklung und -anwendung mitwirken und  
161 für eine geschlechtergerechte digitale Arbeitswelt sorgen.

162 In diesem Zusammenhang kommt dem Einfluss betrieblicher Interessenvertretungen eine  
163 besondere Rolle zu: Sie müssen sich stark machen für eine geschlechtsspezifische  
164 Analyse der Weiterbildungsbedarfe im Unternehmen bzw. in der Verwaltung, die auch  
165 Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte nicht außen vor lässt, die  
166 geschlechtersensible Ausgestaltung von Angeboten zur Qualifizierung überprüft und den  
167 geschlechtergerechten Zugang einfordert.

168 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**  
169 insbesondere bei digitalen Vorhaben einen Gleichstellungs-Check und ein  
170 institutionalisiertes Monitoring einzuführen sowie geschlechtergerechte  
171 Förderkriterien anzuwenden, z. B. bei der Nationalen Weiterbildungsstrategie, dem  
172 Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz.

173 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Arbeitgeber\*innen auf,**

174 • bei der Inanspruchnahme von Weiterbildung in Betrieben und Dienststellen eine  
175 Frauenquote einzuführen und einzuhalten sowie einen diskriminierungsfreien  
176 Einsatz von KI-gesteuerten Systemen zur Vergabe von Weiterbildungen zu  
177 gewährleisten.

178 • bei digitalisierungsbezogenen Veränderungen Tätigkeitsprofile hinsichtlich ihrer  
179 Eignung zu überprüfen und entsprechend aufzuwerten. Zudem muss sichergestellt  
180 werden, dass die Erfassung und Bewertung digitalisierungsbezogener Anforderungen  
181 und damit die Entlohnung leistungsgerecht und diskriminierungsfrei erfolgen.

182 • Ansprüche auf Höhergruppierung unabhängig von Geschlecht und  
183 geschlechtsspezifischer Zuschreibung von Kompetenzen mit der Unterstützung von  
184 betrieblichen und behördlichen Interessenvertretungen sowie  
185 Gleichstellungsbeauftragten zu erfüllen.

186 **II. Unser Anspruch: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in die Klimapolitik  
187 eingliedern!**

188 Die Pekinger Aktionsplattform legte 1995 den Grundstein für die Verbindung von  
189 Umweltpolitik und Geschlechtergerechtigkeit: Seitdem sind Regierungen aufgerufen, in  
190 Bezug auf die natürlichen Ressourcen und den Umweltschutz eine geschlechterbezogene  
191 Perspektive aktiv und sichtbar in alle Politikvorhaben und Programme einzubeziehen  
192 und zu fördern – und bei Bedarf ihre Auswirkungen auf Frauen beziehungsweise Männer  
193 zu analysieren, bevor Entscheidungen getroffen werden. Regierungshandeln soll Frauen

194 aktiv in Entscheidungsprozesse einbinden und Mechanismen etablieren, die auf  
195 regionaler, nationaler und internationaler Ebene geschlechtsspezifische Effekte  
196 bewerten.

197 Mit dem Pariser Klimaabkommen wurde 2015 das Geschlechterthema völkerrechtlich  
198 verbindlich in der Klimapolitik etabliert: Die Vertragsstaaten müssen beim Vorgehen  
199 gegen Klimaveränderungen, ihre Verpflichtungen im Hinblick auf die Gleichstellung der  
200 Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau berücksichtigen und beides fördern.

### 201 **1. Internationale und nationale Verpflichtungen ernst nehmen:**

#### 202 **Klimaschutz mit Geschlechterperspektive denken!**

203 Aus internationalen Vereinbarungen leitet sich die Verpflichtung zu einer  
204 geschlechtergerechten Klimapolitik ab – sowohl hinsichtlich des Klimaschutzes und der  
205 Anpassung an Klimaveränderungen als auch in Bezug auf begleitende Maßnahmen wie  
206 Bildung, Information sowie Aufbau von Strukturen und Kompetenzen.

207 Da diese Verpflichtung allerdings in den Industrieländern in erster Linie mit Blick  
208 auf den globalen Süden wahrgenommen wird, lässt auch Deutschland das Verständnis für  
209 den Mehrwert der Geschlechterperspektive in der nationalen Klimapolitik (noch)  
210 vermissen: Sie wird weder im langfristig angelegten Klimaschutzplan 2050 noch im  
211 Maßnahmenkatalog des Klimaschutzprogramms 2030 berücksichtigt. Trotz des  
212 grundgesetzlichen Gleichstellungsgebotes (Art. 3 Abs. 2 GG) und der Verankerung des  
213 Prinzips des Gender Mainstreamings in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der  
214 Bundesministerien (GGO), findet bisher keine systematische Überprüfung  
215 klimapolitischer Vorhaben auf ihre Bedeutung für die Geschlechtergerechtigkeit statt.

#### 216 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**

- 217 • bei der Fortschreibung des Klimaschutzplans sowohl dem Querschnittscharakter der  
218 Gleichstellungspolitik gerecht zu werden als auch Gleichstellungsziele zu  
219 verankern, um ihren internationalen klimapolitischen Verpflichtungen  
220 nachzukommen.
- 221 • bei der nächsten Überarbeitung des Klimaschutzprogramms das Prinzip einer  
222 geschlechtergerechten Haushaltsführung, mindestens aber ein  
223 geschlechterpolitisches Monitoring anzuwenden, um in Zukunft die  
224 Geschlechterperspektive zu berücksichtigen.
- 225 • in Ergänzung zum Klimaschutzplan 2050 und zum Klimaschutzprogramm 2030 einen  
226 nationalen geschlechtersensiblen, klimapolitischen Aktionsplan zu entwickeln und  
227 umzusetzen, der konkrete Schritte, Zuständigkeiten und Fristen sowie eine  
228 Ergebniskontrolle vorsieht.

### 229 **2. Daten als Grundlage für geschlechtergerechte Entscheidungen:**

#### 230 **Geschlechterperspektive in Klimaforschung integrieren!**

231 Obwohl der weit überwiegende Teil der Klimaforschung die Geschlechterdimension des  
232 Themas ignoriert, belegt eine substantielle Menge an Forschungsergebnissen die  
233 Bedeutung der Geschlechterverhältnisse für alle Aspekte des Klimawandels und der  
234 Klimapolitik. In unterschiedlichem Umfang liegen geschlechterdifferenzierte Daten für

235 klimapolitische Handlungsfelder wie Energie, Verkehr/Mobilität, Ressourcennutzung,  
236 Planen/Bauen/Wohnen vor. Besonders gering ist die Zahl entsprechender Untersuchungen  
237 für die Bereiche Wirtschaft und Arbeit. In der Gesamtschau belegen Studien eine  
238 direkte Verbindung zwischen der Höhe der Pro-Kopf-Emissionen eines Landes und dem  
239 Grad der Geschlechtergleichheit: je gleicher, desto geringer die Emissionen.

240 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**

241 • geschlechtergerechte Forschung zu forcieren und zu fördern, um sie als Grundlage  
242 klimapolitischer Entscheidungen zu nutzen.

243 • Kriterien für die Integration der Geschlechterperspektive in Ausschreibungen von  
244 Aufträgen, Projekten und Forschungsvorhaben zu entwickeln und anzuwenden.

245 • die zumeist technologieorientierte Klimapolitik um die ebenso bedeutsame  
246 gesellschaftspolitische Dimension zu ergänzen und durch Ausrichtung auf  
247 gleichstellungspolitische Ziele ihren transformativen Charakter zu stärken.

248 **3. Geschlechterdimensionen in den Handlungsfeldern der Klimapolitik**

249 Wo klimapolitische Maßnahmen die Bedeutung der Geschlechterperspektive ignorieren,  
250 riskieren sie nicht nur einen Verlust an Wirksamkeit, sondern auch die Verstärkung  
251 bestehender struktureller Geschlechterungleichheiten. Vor diesem Hintergrund sind  
252 stets beide Wirkrichtungen zu beachten: Verbesserungen der Geschlechterverhältnisse  
253 durch geschlechtergerechte Klimapolitik sowie Verbesserung der Klimapolitik durch  
254 Gleichstellungsorientierung.

255 Darüber hinaus sind neben dem Geschlecht weitere relevante soziale Kategorien in den  
256 Blick zu nehmen, die nicht unabhängig voneinander bestehen, sondern sich gegenseitig  
257 verstärken können. Angehörige eines Geschlechtes sind keine homogene Gruppe; sie  
258 unterscheiden sich u. a. nach Alter, Bildung, sozialer Lage, Wohnort und ethnischer  
259 Herkunft.

260 **3.1 Versorgungsökonomie, Sorgearbeit, Reproduktionsarbeit**

261 Versorgungsökonomie, Sorge- und Reproduktionsarbeit sind geprägt durch  
262 gesellschaftliche Werte und institutionelle Voraussetzungen, die (unbezahlte)  
263 Sorgearbeit als private Aufgabe verstehen und Frauen die Verantwortung dafür  
264 zuschreiben mit der Folge eines erheblichen Gender Care Gap. Er hemmt die  
265 Erwerbstätigkeit von Frauen und hat entscheidende Auswirkungen auf ihre Einkommen im  
266 Lebensverlauf. Klimaschutz- und Anpassungsmaßnahmen wirken sich auf Alltagsroutinen  
267 aus und müssen gendersensibel gestaltet sein, um eine Feminisierung der Umwelt- und  
268 Klimaverantwortung zu vermeiden.

269 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Bund, Länder und Kommunen auf,**

270 • dafür Sorge zu tragen, dass die Umsetzung der Energie- und Mobilitätswende nicht  
271 zu Mehrarbeit im Haushalt oder höherem Aufwand für Sorgende führen, damit die  
272 entsprechenden Vorgaben nicht zulasten von Frauen gehen und den Gender Care Gap  
273 vergrößern.

274 • Energiekosten und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz von Haushalten

275 und Wohnungen so zu steuern, dass sie vor allem Familien und Frauen in prekären  
276 Einkommensverhältnissen, insbesondere Rentnerinnen und Alleinerziehende, nicht  
277 überlasten.

### 278 **3.2 Erwerbsökonomie**

279 In der Erwerbsökonomie bewirken gesellschaftliche Normen und politische  
280 Rahmenbedingungen geschlechterspezifische Unterschiede in der Teilhabe am  
281 Erwerbsleben, insbesondere in Bezug auf Erwerbsbeteiligung, Ausbildung, Berufswahl,  
282 Aufstiegschancen sowie Entlohnung – mit gravierenden Folgen für die eigenständige  
283 Existenzsicherung von Frauen. Klimapolitische Maßnahmen müssen daher die  
284 unterschiedlichen Aspekte dieser strukturellen Benachteiligung berücksichtigen, um zu  
285 deren Überwindung beizutragen statt sie zu verschärfen.

#### 286 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**

- 287 • die Beschäftigungseffekte der Kohlenstoffreduzierung in der Wirtschaft  
288 geschlechterspezifisch aufzuschlüsseln sowie mit zielgruppengerechten Maßnahmen  
289 für die Betroffenen und unter Einbindung der Sozialpartner\*innen gegenzusteuern,  
290 vor allem im Sinne einer Unterstützung zur Qualifizierung für andere gleich-  
291 oder höherwertige Tätigkeiten.
- 292 • geschlechtersensibel zu untersuchen, wie sich der Wegfall oder die Veränderung  
293 von Unternehmenstätigkeiten in der Region auswirken, also welche Effekte sich  
294 für Kaufkraft, regionale Beschäftigungsstruktur und für das betroffene  
295 Gemeinwesen ergeben.
- 296 • ihre Bemühungen zur Steigerung der Teilhabe von Frauen an zukunftsfähigen  
297 akademischen und nichtakademischen MINT-Berufen zu verstärken und Frauen zu  
298 ermutigen, technisch orientierte Berufe zu wählen, um ihnen insbesondere infolge  
299 der Energie- und Mobilitätswende neue Chancen zu eröffnen. Dabei bietet der  
300 Ausbau hin zu Ganztagschulen die Gelegenheit, die Auseinandersetzung mit der  
301 Vielfalt der (beruflichen) Chancen im MINT-Bereich voranzutreiben. Darüber  
302 hinaus bedarf es neben der Ansprache (junger) Frauen überzeugender Anreize für  
303 Initiativen von Unternehmen.
- 304 • Investitionshilfen für Unternehmen zum klimagerechten Umbau mit Vorgaben zu  
305 Tariftreue, zur Einhaltung der Mitbestimmung und zur Förderung der  
306 Gleichstellung auf betrieblicher Ebene zu verknüpfen.
- 307 • Konsumanreize zur Unterstützung der Wirtschaft im Zuge der Umstellung auf  
308 kohlenstofffreie Verfahren auf ihre gleichstellungspolitischen Effekte zu prüfen  
309 und geschlechtergerecht auszurichten.
- 310 • den positiven Zusammenhang zwischen der Beteiligung von Frauen in  
311 Leitungsfunktionen und einer nachhaltigen Unternehmensführung herauszustellen  
312 und den Geltungsbereich bestehender Quotenregelungen für Frauen in  
313 Führungsfunktionen auszudehnen.

### 314 **3.3 Öffentliche Infrastruktur und Ressourcen**



315 Der Zugang zu öffentlichen Räumen und Leistungen der Daseinsvorsorge sowie zu  
316 Ressourcen hat direkten Einfluss auf die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, die  
317 Teilhabe am öffentlichen Leben sowie auf die physische und psychische Gesundheit.  
318 Insbesondere Mobilität wird geprägt durch vorhandene sozialräumliche Strukturen (wie  
319 Arbeits- und Wohnungsmarkt, Verkehrssystem), die in Kombination mit der Zuschreibung  
320 von Geschlechterrollen wiederum Verhandlungsspielräume in Paarbeziehungen erweitern  
321 oder einschränken. Bei der klimapolitischen Umgestaltung der (öffentlichen)  
322 Infrastruktur und Mobilität muss die Geschlechterperspektive sowohl auf der Struktur-  
323 als auch auf der Prozess- und der inhaltlichen Ebene Eingang in die Raum- und  
324 Stadtplanung finden.

325 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Bund, Länder und Kommunen auf,**

- 326 • die politischen Rahmenbedingungen für eine nachhaltige und geschlechtergerechte  
327 Stadtentwicklung und eine Neugestaltung der Mobilität zu schaffen.
- 328 • das emissionsärmere Verkehrsverhalten von Frauen als Vorbild für nachhaltige  
329 Mobilitätsmuster durch eine ÖPNV/SPNV-Infrastruktur zu unterstützen, die in  
330 gleichem Maße auf die Bedarfe der (unbezahlten) Sorgearbeit wie auf die  
331 Erfordernisse der (bezahlten) Erwerbsarbeit eingeht. Dazu gehören qualitativ  
332 gute Angebote in Bezug auf Netze, Haltestellen, Verknüpfungen und Taktzeiten  
333 genauso wie bezahlbare Tarife.
- 334 • die konsequente Erschließung ländlicher Räume durch ein gutes öffentliches  
335 Verkehrsangebot, mit dem alle Wege und Fahrtzwecke so abgedeckt werden, dass  
336 Besitz und Nutzung eines eigenen PKW nicht Voraussetzung für Mobilität und damit  
337 für Erwerbstätigkeit sind.
- 338 • eine umfassende Investitionsoffensive für den öffentlichen Nahverkehr zu  
339 starten.
- 340 • öffentliche Co-Working-Spaces anzubieten, gerade um in Mittelstädten oder im  
341 ländlichen Raum wohnortnahes gemeinsames Arbeiten als Alternative zum Homeoffice  
342 zu ermöglichen, das Pendeln in die Ballungszentren zu reduzieren und  
343 Erwerbstätigkeit zu erleichtern.
- 344 • mit neuen Angebotsstrukturen auf das verstärkte Arbeiten im Homeoffice zu  
345 reagieren, damit es für Beschäftigte attraktiv wird, eine langfristige Bindung  
346 an den ÖPNV/SPNV einzugehen.
- 347 • für Schüler\*innen, Auszubildende und Studierende sowie Eltern im Elterngeldbezug  
348 mindestens im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes die kostenfreie Nutzung  
349 des öffentlichen Nahverkehrs zu ermöglichen. Ein weiterer Schritt sind  
350 kostengünstige und einfach zu nutzende Tickets wie sogenannte 1-Euro- bzw. 365-  
351 Euro-Tickets, insbesondere für Auszubildende, Alleinerziehende und Senior\*innen.  
352 Langfristig soll die Nutzung des ÖPNV/SPNV kostenlos werden. Um mehr Menschen  
353 zum Umstieg auf Bahn und Bus zu bewegen, muss jedoch zuerst das Angebot  
354 flächendeckend und nutzer\*innenfreundlich ausgebaut werden. Wichtige  
355 Voraussetzungen dafür sind Investitionen in Infrastruktur, Fahrzeuge und

356 Personal, bundesweite Mindestqualitäts- und Sicherheitsstandards sowie eine  
357 Vereinfachung des Tarifsystems.

358 • die Förderung der emissionsarmen Mobilität in mindestens ebensolchem Maße auf  
359 die Ausstattung des ÖPNV/SPNV und anderer Verkehrsmittel (z. B. E-Bikes)  
360 auszurichten wie auf den sozial und ökologisch problematischen  
361 Individualverkehr.

362 • den motorisierten Individualverkehr in ein Verkehrskonzept sinnvoll zu  
363 integrieren, indem er überwiegend für solche Fahrtzwecke genutzt wird, die auch  
364 längerfristig nicht mit öffentlichen oder nichtmotorisierten Verkehrsmitteln  
365 erfüllt werden können. Die Steuerung der Verkehrsmittelnutzung sollte sich  
366 vorrangig an den Bedarfen von Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit orientieren statt  
367 an der individuellen finanziellen Leistungskraft.

368 • der Fahrradinfrastruktur die gleiche Bedeutung beizumessen und entsprechende  
369 Förderung zukommen zu lassen wie der E-Mobilität und dem ÖPNV/SPNV.

370 • das kommunale Wegenetz fußgängerfreundlich auszubauen und zu gestalten, indem  
371 Gehsteige verbreitert, Bordsteinkanten barrierefrei abgesenkt, sichere  
372 Fußgängerüberwege an Straßen geschaffen und Fußgänger\*innen nicht in  
373 Unterführungen abgedrängt werden.

374 • den Ausbau des Schienenfernverkehrsangebots zu fördern, da zu einer guten  
375 Daseinsvorsorge neben ÖPNV/SPNV auch ausreichend Fernverkehrsverbindungen  
376 gehören, die emissionsarme Mobilität insbesondere für Frauen und Familien  
377 innerhalb Deutschlands und Europas ermöglichen.

378 • den Güterverkehr verstärkt auf die Schiene zu verlagern. Dadurch würden nicht  
379 nur breitere Spielräume für eine geschlechtergerechte und sichere Verkehrs- und  
380 Stadtentwicklung, insbesondere auch für Familien in Ballungsräumen (z. B. für  
381 ÖPNV/SPNV, Spielplätze oder Fahrradwege), geschaffen, sondern auch ein Beitrag  
382 geleistet, um die Klimaziele zu erreichen.

### 383 **3.4 Gestaltungsmacht**

384 Die Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen hinterfragt immer auch  
385 gesellschaftliche (Macht)Verhältnisse, deren Gestaltungsmacht derzeit noch  
386 mehrheitlich in den Händen von Männern liegt. Das gilt insbesondere für  
387 Führungspositionen in der Wirtschaft, aber auch für Entscheidungspositionen in der  
388 Politik, insbesondere auf der kommunalen Ebene. Viel zu häufig ignoriert auch die  
389 Forschung die Geschlechterperspektive und stellt Männer als Maßstab nicht in Frage.  
390 Auch unternehmerische Entscheidungen und gesetzliche Rahmenbedingungen sind noch  
391 immer am Mann als Maßstab ausgerichtet.

392 Dem Klimawandel wird im Wesentlichen mittels technologischer Innovationen begegnet.

393 Die Senkung des Energieverbrauchs rückt dabei häufig in den Hintergrund.

394 Energieeinsparungen in einzelnen Bereichen werden sogar häufig dadurch wieder

395 zunichtegemacht, dass Verbraucherinnen und Verbrauchern heute mehr stromverbrauchende

396 Endprodukte besitzen und nutzen. Statt konsequenter politischer Vorgaben für mehr

397 Klimaschutz wird mit Verweis auf die souveräne Kaufentscheidung von Verbraucherinnen  
398 und Verbrauchern die Bewältigung des Klimawandels in vielen Bereichen quasi  
399 privatisiert. Angesichts der globalen Herausforderungen sind politische Vorgaben  
400 notwendig, nicht individuelle Bereitschaft.

401 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**

402 • anzuerkennen, dass mehr Frauen in Führung und eine funktionierende Mitbestimmung  
403 wichtige Voraussetzungen für nachhaltiges Wirtschaften sind, und durch  
404 gesetzgeberische Maßnahmen beide Elemente konsequent zu stärken.

405 • die Schließung der Entgeltlücke und die gleichberechtigte  
406 Arbeitsmarktpartizipation von Frauen voranzutreiben, um einerseits Frauen als  
407 Verbraucherinnen zu stärken und andererseits durch eine Angleichung der Löhne  
408 zwischen den Geschlechtern die ökonomische Basis für den technologischen Wandel  
409 und klimagerechten Konsum zu schaffen.

410 • gemeinsam mit Wissenschaft, Sozialpartner\*innen und Zivilgesellschaft Konzepte  
411 zu entwickeln, wie der Umwelt- und Klimaschutz auf verbindlichem Weg gestärkt,  
412 Fehlentwicklungen entgegengewirkt und dem gesamten Prozess eine gerechte  
413 Finanzierungsstruktur zugrunde gelegt werden kann. Dabei ist die paritätische  
414 Beteiligung von Frauen sicherzustellen und die Geschlechterperspektive  
415 konsequent und verbindlich zu beachten.

416 **4. Nachhaltig wirtschaften – für Klima und Gleichstellung!**

417 Unter dem Titel „Jenseits des Wachstums – Auf dem Weg zu einem neuen ökonomischen  
418 Ansatz“ legte eine Expertenkommission der OECD 2020 eine Expertise vor, die vier  
419 vorrangige Ziele der Wirtschaftspolitik definiert: ökologische Nachhaltigkeit,  
420 Verringerung der Ungleichheit, Steigerung des Wohlbefindens und Widerstandskraft des  
421 Systems – und forderte eine neue Wirtschaftsstruktur ein, um diese Ziele zu  
422 erreichen.

423 Aus ihrer Sicht ist eine Analyse von Wirtschaftsergebnissen ohne Auswertung der  
424 geschlechterbezogenen Dimensionen unvollständig. Es ist an der Zeit, den  
425 Wirtschaftsbegriff zu erweitern und neben der Erwerbsökonomie auch die  
426 Versorgungsökonomie zu erfassen, mindestens aber – nach über 25 Jahren – die  
427 Forderung der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1995 umzusetzen: parallel  
428 zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) in jedem Jahr auch die versorgungsökonomischen  
429 Leistungen amtlich auszuweisen.

430 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern,**

431 • eine konzeptionelle Weiterentwicklung der sozialen Marktwirtschaft hin zu einer  
432 ökologisch-sozialen Marktwirtschaft unter gleichberechtigter Teilhabe von Frauen  
433 zu entwickeln und dabei die Idee einer Kreislaufwirtschaft in den Mittelpunkt zu  
434 stellen, die nachhaltiges Wirtschaften mit Geschlechtergerechtigkeit genauso  
435 verbindet wie mit Guter Arbeit. Dabei ist externes Wissen mit einzubeziehen.

436 • eine Erweiterung der Berechnungsgrundlage des Bruttoinlandsproduktes, die auch

437 Leistungen der Versorgungsökonomie berücksichtigt.

438 **5. Klimapolitisches Engagement (junger) Frauen einbinden!**

439 Wir unterstützen die maßgeblich von jungen Frauen geprägte Klimabewegung.

440 Klimapolitische Ziele können nur in einem breiten gesellschaftlichen Konsens erreicht

441 werden. Es ist unerlässlich, bei allen Entwicklungen die Situation ökonomisch weniger

442 Privilegierter mitzudenken und in den Prozess zu integrieren. Auch die berechtigten

443 Sorgen der Beschäftigten in den betroffenen Branchen müssen ernst genommen und

444 alternative Erwerbsmöglichkeiten eröffnet werden. Dabei ist entscheidend, dass neue

445 Erwerbsmöglichkeiten in jedem Fall auch gute und geschlechtergerechte

446 Arbeitsbedingungen aufweisen. Darüber hinaus muss das Erfahrungswissen von

447 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Umbau der Wirtschaft genutzt und durch eine

448 starke Mitbestimmung auf allen Ebenen eingebracht werden.

449 **Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf,**

450 • mit Klimaaktivist\*innen im Austausch zu bleiben, um gemeinsam Wege zu finden,  
451 die Fragen des Klimaschutzes und des sozialen Ausgleichs in einem Kontext zu  
452 denken – und dabei auch die Geschlechtergerechtigkeit als wichtiges Element des  
453 Wandels zu integrieren.

454 • sich klar und deutlich als Garant für demokratisch organisierte Wirtschafts- und  
455 Verwaltungsstrukturen zu positionieren, die bei der Bewältigung der großen  
456 klimapolitischen Herausforderungen niemanden zurücklassen, und so für die  
457 Zustimmung zu notwendigen Veränderungen zu werben, damit sie von weiten Teilen  
458 der Gesellschaft mitgetragen werden und die Demokratie stärken.

459 **IV. Unser Anspruch: Die Krise global überwinden, Zukunft solidarisch gestalten!**

460 Selbst vor dem Hintergrund der Pandemie und ihren Auswirkungen beachten Politik,

461 Wirtschaft und Zivilgesellschaft viel zu selten die besondere Rolle und die besondere

462 Betroffenheit von Frauen und Mädchen in politischen Debatten, Initiativen und

463 Vorhaben zur Vermeidung wirtschaftsbezogener Menschenrechtsverletzungen, obwohl

464 gerade die letzten beiden Jahre die Prekarisierung der Lebensverhältnisse von Frauen

465 weltweit weiter vorangetrieben haben.

466 Doch gerade jetzt muss global gehandelt werden! Die Produktionsländer am Ende der

467 Lieferkette geraten weiter ins Hintertreffen, wenn die abnehmenden Länder ihre

468 Standards einseitig anheben, ohne die Lieferländer mit due diligence-Auflagen

469 (Sorgfaltspflichten für die Auftraggeber\*innen) zu unterstützen.

470 Um die Gleichstellung von Frauen weltweit zu verbessern, müssen politische Maßnahmen  
471 auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene die strukturelle

472 Benachteiligung von Frauen in globalen Wertschöpfungsketten adressieren. Um eine

473 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern und die faire Verteilung von Zeit,

474 Geld und Macht zu erreichen, bedarf es einer Arbeitswelt mit Tarif- und

475 Mindestlöhnen, sozialer Absicherung sowie fairen Arbeitsbedingungen weltweit. Es

476 bedarf darüber hinaus einer grundsätzlichen Ausrichtung der Politik auf den Abbau von

477 Diskriminierungen. Die Aktivitäten von Staaten und Unternehmen müssen einen

478 tatsächlichen strukturellen Wandel zur Verwirklichung der Rechte von Frauen  
479 einleiten.

480 **1. Lieferketten wirksam und geschlechtergerecht gestalten!**

481 Ein wirksames Lieferkettengesetz, wie es der DGB gemeinsam mit anderen Verbänden und  
482 Organisationen fordert, trägt dazu bei, dass Unternehmen Menschenrechte achten,  
483 Umweltzerstörung vermeiden – und die Gleichstellung von Frauen und Männern in den  
484 Blick nehmen. Umso dringlicher ist ein geschlechtergerechtes Lieferkettengesetz, das  
485 die Unternehmen zu einer geschlechtergerechten Umsetzung ihrer menschenrechtlichen  
486 und umweltbezogenen Sorgfalt verpflichtet.

487 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**

- 488 • das Lieferkettengesetz geschlechtergerecht weiterzuentwickeln: Es muss  
489 gewährleisten, dass in allen Bereichen geschlechtsspezifische Aspekte  
490 berücksichtigt und Unternehmen auf die Umsetzung der ILO-Übereinkommen Nr. 100,  
491 111 und 190 verpflichtet werden.
- 492 • die in der UN-Frauenrechtskonvention genannten Rechte zu achten und sich in  
493 Grundsatzserklärungen zu diesen zu bekennen.
- 494 • bei Risiko- und Folgeabschätzungen geschlechtersensibel vorzugehen und das  
495 Risiko von Mehrfachdiskriminierung wie von geschlechtsspezifischer Gewalt zu  
496 berücksichtigen. Darüber hinaus müssen die besonderen gesundheitlichen  
497 Herausforderungen für Frauen und Mädchen sowie deren besondere Risiken innerhalb  
498 des informellen Sektors und aufgrund weltweiter Ungleichheiten bei der  
499 Sorgearbeit beachtet werden.
- 500 • sich für eine ideelle und finanzielle Anerkennung und eine faire Verteilung von  
501 Sorgearbeit weltweit einzusetzen, strukturellen Ungleichheiten mittels  
502 Gesetzgebung entgegenzusteuern und faire Rahmenbedingungen weltweit zu fördern.
- 503 • die Stelle einer/s Beauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte einzurichten,  
504 die/der das Thema der Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten  
505 besonders in ihrer/seiner Arbeit berücksichtigt.

506 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Arbeitgeber\*innen weltweit auf,**

- 507 • Beschäftigte am Arbeitsplatz vor geschlechtsbasierter Gewalt zu schützen und  
508 Opfern von sexueller Gewalt Zugang zu medizinischer und psychologischer  
509 Versorgung zu gewährleisten, Informationen über ihre Rechte und Rechtsberatung  
510 zur Verfügung zu stellen sowie im Falle von Mitverantwortung Prozesskosten zu  
511 übernehmen und sich an Entschädigungszahlungen zu beteiligen und ihren  
512 Geschäftspartner\*innen gleiche Vorkehrungen abzuverlangen.
- 513 • sexuelle und reproduktive Rechte und Gesundheit ihrer Beschäftigten als Aspekt  
514 des Arbeitsschutzes anzuerkennen und umfassender zu berücksichtigen.
- 515 • die Gewerkschaftsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen insbesondere  
516 auch von Arbeitnehmerinnen als universale Menschenrechte nicht zu beschränken  
517 und zu behindern sowie sichere Beschwerdemechanismen zu entwickeln, die allen

518 Beschäftigten repressionsfrei zur Verfügung stehen.

- 519 • bei ihren Geschäftspartner\*innen auf familienbewusste Arbeitsbedingungen,  
520 Entgeltgleichheit und existenzsichernde Löhne sowie eine gerechte Teilhabe an  
521 sozialen Sicherungssystemen hinzuwirken.
- 522 • die Wirksamkeit ihrer Maßnahmen anhand von geschlechtsspezifisch erhobenen Daten  
523 in Absprache mit betroffenen Frauen, Frauenorganisationen und Expert\*innen zu  
524 evaluieren.

525 **2. Mehr staatliche Investitionen in geschlechtergerechte Ausgestaltung des Care-**  
526 **Sektors, öffentliche Gesundheitsversorgung und umfassenden Gesundheitsschutz!**

527 Gerade im Bereich der Pflege potenzieren sich die Auswirkungen der Pandemie und  
528 machen deutlich, dass mehr staatliche Investitionen in den Care-Sektor, in dem das  
529 Pflegepersonal überlastet ist und der große Lücken in der Ausstattung nicht mehr  
530 verbergen kann, längst überfällig sind. Daher gehören Arbeits- und Gesundheitsschutz  
531 endlich ganz oben auf die politische Agenda. Die Arbeitsschutzstandards der  
532 Internationalen Arbeitsorganisation müssen sofort zu Kernarbeitsnormen werden.

533 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**  
534 **das politische Anliegen der internationalen Gewerkschaftsbewegung zu unterstützen,**  
535 **bestehende ILO-Konventionen und Empfehlungen für Arbeits- und Gesundheitsschutz in**  
536 **eine ILO-Kernarbeitsnorm zu überführen: Eine Roadmap ist bereits vom ILO**  
537 **Verwaltungsrat verfasst worden, wird jedoch von Arbeitgeber\*innen und einigen**  
538 **Regierungen blockiert.**

539 **Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB Bundesvorstand auf, sich einzusetzen**

- 540 • für eine soziale Absicherung aller Arbeitnehmer\*innen weltweit, die auch dem  
541 Risiko einer Infektion während einer Pandemie gerecht wird und bezahlte  
542 Auszeiten ermöglicht, um Erwerbstätige besser vor Armut und existenzieller Not  
543 zu schützen und gleichzeitig eine Weiterverbreitung des Virus zu unterbinden.
- 544 • für mehr Investitionen im Care-Sektor, um Arbeitsbedingungen in der Pflege und  
545 Betreuung weltweit durch mehr Jobs, gerechte Entlohnung sowie eine qualitativ  
546 gute Ausstattung des Personals und der Einrichtungen zu verbessern.
- 547 • für die Überführung von informeller Arbeit in formelle Arbeit.
- 548 • für einen geschlechtergerechten Zugang zu öffentlicher Gesundheitsversorgung  
549 inklusive Gesundheitsberatungsleistungen weltweit.