B027: Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Entgelttransparenz und Geschlechterquote

Laufende Nummer: 012

Antragsteller/in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 30 - 31: Ergänzung

Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Entgelttransparenz und Geschlechterquote

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Noch immer besteht in Deutschland eine Entgeltlücke von durchschnittlich 21 Prozent zwischen Männern
2 und Frauen. Das Entgelttransparenzgesetz bietet keinen ausreichenden gesetzlichen Rahmen, die
3 Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern auf betrieblicher Ebene offenzulegen und zu beseitigen. Es
4 wirkt lediglich als Einstieg in Richtung betrieblicher Lohntransparenz zwischen den Geschlechtern
5 und bedarf weitreichender Änderung. Auch weiterhin sind Frauen in Führungsfunktionen der deutschen
6 Wirtschaft deutlich unterrepräsentiert; selbst in den Unternehmen, deren Aufsichtsräte mittlerweile
7 einer Geschlechterquotierung unterliegen, lag der Frauenanteil bei den Vorständen in 2016 bei
8 lediglich 7,1 Prozent. Die gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote von 30 Prozent für die
9 Aufsichtsräte der börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen (rund 105) hingegen ist erfolgreich.
10 Rund die Hälfte dieser Unternehmen erfüllt oder übererfüllt bereits die Quotenvorgabe. Bei den
11 unverbindlichen Zielvorgaben für börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen zeigt sich hingegen
12 erneut, dass der Weg der Freiwilligkeit nicht zum Erfolg führt.

13 Entgelttransparenz

14 **Der DGB-Bundeskongress ruft die Bundesregierung auf, das Gesetz zur Förderung der**
15 **Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern zu einem wirkungsvollen**
16 **Lohngerechtigkeitsgesetz weiterzuentwickeln und fordert insbesondere:**

- 17 • Unternehmen müssen verpflichtet werden, regelmäßig (mindestens alle drei Jahre) betriebliche
18 Prüfverfahren durchzuführen, deren Ergebnisse als Entgeltberichte betriebsintern zu
19 veröffentlichen sind.
- 20 • Nur tarifgebundenen Unternehmen mit Betriebsrat darf die Anwendung der Prüfverfahren
21 erleichtert werden, z. B. durch die Gewährung längerer Zeitabstände zwischen der Erstellung der
22 betrieblichen Prüfverfahren.
- 23 • Die Interessenvertretungen müssen in die betrieblichen Prüfverfahren und die Erstellung der
24 betrieblichen Entgeltberichte von Beginn an und voll umfassend eingebunden sein. Hierfür sind
25 ihnen die erforderlichen Unterlagen, insbesondere die Lohn- und Gehaltslisten rechtzeitig und
26 umfassend schriftlich zur Verfügung zu stellen.
- 27 • Ausschließlich vom Gesetzgeber zertifizierte Prüfinstrumente, die unmittelbare und mittelbare

- 28 Diskriminierung aufdecken, dürfen für die Durchführung eines gesetzlich vorgeschriebenen
29 betrieblichen Prüfverfahrens zugelassen werden.
- 30 • Festzuschreiben sind darüber hinaus Verfahren, nach denen bei - durch zertifizierte
31 Prüfverfahren - festgestellter
32 Entgeltdiskriminierung auf betrieblicher Ebene deren Beseitigung durchgesetzt wird.
- 32 • Ein Verbandsklagerecht muss eingeführt werden.
- 33 • Der individuelle Auskunftsanspruch ist auf alle Beschäftigten ohne Beschränkung der
34 Betriebsgröße auszuweiten. Dazu muss auch die Anzahl der Personen der Vergleichsgruppe des
35 anderen Geschlechts abgesenkt werden.
- 36 • Die qualitative Ausgestaltung des Auskunftsanspruches ist zu verbessern, indem Beschäftigte
37 auch Auskunft über das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt sowie andere
38 Entgeltbestandteile erhalten. Außerdem sollte nach allen Entgeltbestandteilen gefragt werden
39 können und ein Vergleich über die eigene Entgeltgruppe hinaus möglich sein.
- 40 • Kommt ein Unternehmen seinen Verpflichtungen zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren nicht
41 oder in nicht ausreichender Form nach, müssen wirksame Sanktionen greifen.
- 42 • Alle Regelungen zu den Prüfverfahren und zum individuellen Auskunftsanspruch sind analog auf
43 die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und die Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und
44 Kommunen zu übertragen.
- 45 • Die Berichtspflichten zu Entgeltgleichheit und Frauenförderung sind auf alle Unternehmen
46 auszuweiten und sollten darüber hinaus konkrete Angaben zu den Wochenarbeitszeiten und den
47 Durchschnittsverdiensten inklusive aller Entgeltbestandteile von Frauen und Männern enthalten.

48 **Geschlechterquote**

49 **Der DGB-Bundeskongress erwartet von der Bundesregierung eine Weiterentwicklung des** 50 **Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen** 51 **in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst und fordert den Bundesgesetzgeber auf,**

- 52 • die Geschlechterquote von 30 Prozent auf alle Unternehmen auszuweiten, die entweder
53 börsennotiert oder mitbestimmt sind, und die Vorstände bzw. Geschäftsführungen dieser
54 Unternehmen in die Regelung miteinzubeziehen.
- 55 • für Unternehmen, die weder börsennotiert noch mitbestimmt sind, Zielgrößen für die
56 Aufsichtsräte, Vorstände und die beiden darunter liegenden Führungsebenen unterhalb des
57 Vorstandes vorzuschreiben, die im Unternehmen zu vereinbaren sind.
- 58 • festzulegen, dass alle Zielgrößenvereinbarungen oberhalb des Status quo zu liegen haben.
- 59 • eine angemessene Repräsentanz von weiblichen Führungskräften auf allen Hierarchieebenen der
60 Unternehmen sicherzustellen, wobei den einzelnen Branchen größtmöglicher Gestaltungsspielraum
61 gegeben werden soll und die Orientierungsgröße auch der Frauenanteil an der Belegschaft sein
62 kann.
- 63 • sicherzustellen, dass für alle Regelungen für die Privatwirtschaft vergleichbare oder darüber
64 hinausgehende Regelungen für den öffentlichen Dienst existieren bzw. zeitgleich geschaffen

65 werden.

Begründung

Der DGB macht sich seit langem für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft stark. Dieses soll feste Geschlechterquoten, eine Förderung von Frauen auf allen betrieblichen Hierarchieebenen sowie Vorgaben zur Schaffung von Entgelttransparenz beinhalten. Nach Scheitern des im Koalitionsvertrag verankerten Gleichstellungsgesetzes im Jahr 2001 bewegte sich die politische Debatte weg von einem umfassenden Gleichstellungsgesetz und hin zu Forderungen nach Einzelgesetzgebungen. Auf der DGB-Bundesfrauenkonferenz 2013 wurden im Leitantrag „Von der eigenständigen Existenzsicherung zur selbstbestimmten Erwerbsbiographie“ in den Kapiteln 11 und 13 Forderungen zu den Themen „Entgelttransparenz“ und „Frauen in Führungspositionen“ beschlossen. Mit der Einführung des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) und dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wurden in der 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages diese zwei wichtigen gleichstellungspolitischen Themen aufgegriffen. Unsere Forderungen wurden mit den oben genannten Gesetzen aber nur in Ansätzen erfüllt. Beide Gesetze gehen in die richtige Richtung. Sie gehen aber nicht weit genug.