B029: Für Entgeltgleichheit und eine nachhaltige Gleichstellungspolitik

Laufende Nummer: 066

Antragsteller/in:	NGG
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 15 - 16: Streichung Zeile 26 - 36: Erledigt bei Annahme von Antrag B027 Zeile 37 - 38: Streichung Zeile 39 - 57: Erledigt bei Annahme von Antrag B027 Zeile 58 - 63: Ersetzung

Für Entgeltgleichheit und eine nachhaltige Gleichstellungspolitik

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt stetig, allerdings ist das Arbeitsvolumen nicht gerecht verteilt. Erwerbstätigkeit bedeutet für Frauen auch heute noch überwiegend eine Beschäftigung in Teilzeit. Frauen werden so automatisch in die Rolle der Hinzuverdienerin gedrängt und übernehmen fast zwangsläufig den größeren Anteil der Sorgearbeit.

Durch die „klassische" Rollenverteilung in der Sorge- und Erwerbsarbeit sind Frauen per se finanziell schlechter gestellt. Hinzu kommt die fast durchgängig schlechtere Bewertung der Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden.

Als Gewerkschaften sind wir in der Pflicht zu überprüfen, inwiefern wir durch unsere tariflichen Regelungen Arbeitsbewertungen vorgeben, die Diskriminierungspotenzial beinhalten können. Deshalb hat die Gewerkschaft NGG entschieden, alle von ihr abgeschlossenen Tarifverträge zu überprüfen.

Gleichzeitig muss aber auch die betriebliche Ebene in den Blick genommen werden, weil sich die Entgeltlücke durch Eingruppierungen, aber auch Zulagen und andere Leistungen, verfestigen kann. Diese Überprüfungen müssen mit geeigneten Prüfinstrumenten, wie z.B. eg-check.de, durchgeführt werden.

~~Der DGB-Bundeskongress wird aufgefordert den DGB-Bundesvorstand zu beauftragen, betriebliche Aktionstage, wie z.B. den Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit, auszuweiten.~~ In den Bildungskonzepten des DGB ist das Thema „Entgeltgleichheit und Bewertung von Arbeit" mit einem eigenen Modul aufzunehmen. Betriebsräten ist für die Umsetzung in den Betrieben geeignetes Informations- und Aktionsmaterial zur Verfügung zu stellen.

Dennoch ist Entgeltgerechtigkeit nicht die alleinige Aufgabe von Gewerkschaften und Betriebsräten, hier ist vor allem der Arbeitgeber in der Pflicht.

Obwohl der Grundsatz für gleiche Bezahlung bei gleicher und gleichwertiger Arbeit schon ausreichend gesetzlich geregelt ist, war die Entscheidung der Bundesregierung richtig, das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz einzuführen. Die neue Gesetzgebung ist allerdings nicht weitreichend genug und kann nur ein erster Schritt in Richtung Entgeltgerechtigkeit sein.

~~Folgende Forderungen müssen umgesetzt werden:~~

- ~~Unternehmen müssen verpflichtet werden, regelmäßig (mindestens alle 3 Jahre) betriebliche Prüfverfahren durchzuführen, deren Ergebnisse als Entgeltberichte betriebsintern zu veröffentlichen sind.~~
- ~~Nur tarifgebundenen Unternehmen darf die Anwendung der Prüfverfahren erleichtert werden, z.B. durch die Gewährung längerer Zeitabstände zwischen der Erstellung der betrieblichen Prüfverfahren.~~
- ~~Die Interessenvertretungen müssen in den betrieblichen Prüfverfahren und in der Erstellung der betrieblichen Entgeltberichte von Beginn an voll umfänglich eingebunden sein. Hierfür sind die erforderlichen Unterlagen, insbesondere die Bruttolohn- und Gehaltslisten rechtzeitig und umfassend schriftlich zur Verfügung zu stellen.~~
- ~~Vertragspartner für das Arbeitsverhältnis sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Daher ist das Auskunftsersuchen zwingend an den Arbeitgeber zu richten.~~
- ~~Es dürfen ausschließlich vom Gesetzgeber zertifizierte Prüfinstrumente, die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufdecken, bei der Durchführung eines gesetzlich vorgeschriebenen betrieblichen Prüfverfahrens zugelassen werden.~~
- ~~Festzuschreiben sind darüber hinaus Verfahren, nach denen bei festgestellter Entgeltdiskriminierung auf betrieblicher Ebene die Beseitigung dieser Diskriminierung durchgesetzt wird.~~
- ~~Ein Verbandsklagerecht muss eingeführt werden.~~
- ~~Der individuelle Auskunftsanspruch ist auf alle Beschäftigte ohne Beschränkung der Betriebsgröße auszuweiten. Dazu muss auch die Anzahl der Personen der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts abgesenkt werden.~~
- ~~Die qualitative Ausgestaltung des Auskunftsanspruches ist zu verbessern, indem Beschäftigte auch Auskunft über das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt sowie andere Entgeltbestandteile erhalten. Außerdem sollten alle Entgeltbestandteile erfragt werden können und ein Vergleich über die eigene Entgeltgruppe hinaus möglich sein.~~
- ~~Kommt ein Unternehmen seinen Verpflichtungen zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren nicht oder in nicht ausreichender Form nach, müssen wirksame Sanktionen greifen.~~
- ~~Die Berichtspflichten zu Entgeltgleichheit und Frauenförderung sind auf alle Unternehmen auszuweiten und sollten darüber hinaus konkrete Angaben zu den Wochenarbeitszeiten und den Durchschnittsverdiensten inklusive aller Entgeltbestandteile von Männern und Frauen enthalten.~~

Darüber hinaus ~~fordern wir die Einführung einer Familienarbeitszeit, also die Reduzierung der Arbeitszeit beider Elternteile. Die ungleiche Arbeitszeitverteilung und der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung von Frauen ist einer der Hauptgründe für Entgeltungleichheit. Eine gesetzlich geregelte Familienarbeitszeit mit finanzieller staatlicher Unterstützung führt zu einer ausgewogenen Balance zwischen Freizeit und Arbeit und würde uns der Gleichstellung zwischen Frau und Mann gesellschaftspolitisch einen großen Schritt weiter bringen.~~fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund

den Bundesgesetzgeber auf,

- den rechtlichen Rahmen für Erwerbsarbeit so zu gestalten, dass die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern gewährleistet ist und die Notwendigkeit generativer Haus- und Sorgearbeit auch im männlichen Lebensverlauf berücksichtigt wird.
- Anreize für eine partnerschaftlich-egalitäre Arbeitszeitverteilung zu schaffen, z. B. durch eine Subventionierung verkürzter Arbeitszeiten im Fall von Kinderbetreuung und Pflege bei gleichzeitiger Inanspruchnahme durch beide Eltern oder beide Lebenspartner/innen.