

**P 001****DGB-Bundesfrauenausschuss**

Beschluss des DGB-Bundeskongresses  
Angenommen in geänderter Fassung

**Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft**

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich für ein umfassendes nachhaltiges Konzept zur Gleichstellung der Frauen in der Wirtschaft einzusetzen.

Dazu gehören gesetzliche Regelungen, Maßnahmen in den Unternehmen und Branchen, Pilotprojekte und Erprobung von Instrumenten.

**1. Neue Initiative zur Durchsetzung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich bei der Bundesregierung für die Verabschiedung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft einzusetzen. Mit einer gesetzlichen Regelung muss den betrieblichen Akteuren verbindlicher als jetzt die Verantwortung für die Gleichstellung übertragen werden. Die betrieblichen Akteure müssen verpflichtet werden, Maßnahmepläne mit Ziel- und Zeitangaben zu entwickeln und umzusetzen.

Hierzu gehören vor allem die Entgeltgleichheit, die repräsentative Vertretung von Frauen in Führungspositionen und die Herstellung von Arbeitsbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

Die Tarifvertragsparteien sind insbesondere aufgefordert, eine aktive/aktivierende und unterstützende Rolle bei diesen betrieblichen Prozessen zu übernehmen.

Hierzu wird folgender Mindestrahmen für notwendig erachtet:

Auf der Grundlage einer Beschäftigtenanalyse muss ein betriebliches Konzept zur Erlangung betrieblicher Gleichstellung entwickelt und veröffentlicht werden. Für die Erstellung des ersten Konzeptes muss es eine zeitliche Vorgabe geben. Der Stand der Umsetzung muss regelmäßig überprüft und aktualisiert werden.

Handlungsfelder, aus denen der Betrieb auswählen kann, sind zum Beispiel:

Personalstruktur, Entgeltgerechtigkeit der Geschlechter, Arbeitszeit, Quoten bei der Aus-/Fort- und Weiterbildung, Qualifizierungspläne.

Anreize, die Unternehmen verstärkt motivieren sollen:

Eine Positivliste als Anreiz soll erarbeitet werden. Die Vergabe von öffentlichen Aufträgen, finanziellen Zuwendungen, Subventionen und Steuerbegünstigungen sollen an die Einhaltung betrieblicher Gleichstellung gekoppelt werden.

Sanktionen, die bei Untätigkeit in mehreren Stufen folgen:

Werden die von den Betriebsparteien entwickelten Maßnahmen in einem bestimmten Zeitraum nicht umgesetzt, sind in mehreren Stufen Sanktionen vorzusehen. Darüber hinaus muss bei einer Beschwerde durch die Arbeitnehmerin oder ihrer Interessenvertretung die Umkehr der Beweislast und Verlagerung auf den säumigen Arbeitgeber erfolgen. Ein Schadensersatz muss auch rückwirkend geltend gemacht werden können. Ein umfassendes Verbandsklagerecht für die Gewerkschaften und den Betriebsrat ist erforderlich.

Auf der Grundlage dieser Eckpunkte, setzt sich der DGB-Bundesvorstand unter Einbeziehung des DGB-Bundesfrauenausschusses für eine neue politische Initiative zur Durchsetzung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft

ein. Gleichzeitig fordern die Delegierten den Bundesvorstand des DGB auf, diese Forderung mit entsprechenden Aktivitäten und Aktionen zu unterstützen und die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

## **2. Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes**

Das Betriebsverfassungsgesetz muss gleichstellungsorientiert weiter entwickelt werden. Dazu gehören erzwingbare Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte für Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Weiterhin fordert der 19. DGB-Bundeskongress ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei der Frage, ob betriebliche Gründe gegen eine Teilzeitarbeit sprechen. Das Mitbestimmungsrecht sollte hier ähnlich dem Klärungsrecht bei der zeitlichen Lage des Urlaubs ausgestaltet sein. Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen des Betriebsrats, müssen im Betriebs- und im Wirtschaftsausschuss Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil im Betriebsrat vertreten sein. Auch bei der Freistellung der Betriebsratsmitglieder müssen Frauen mindestens im Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat berücksichtigt werden. Die Bundesregierung wird aufgefordert, entsprechende gesetzliche Regelungen in das Betriebsverfassungsgesetz aufzunehmen. Der DGB-Bundesvorstand unterstützt die gleichstellungspolitischen Forderungen zur Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes und wird sich weiterhin verstärkt für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Betrieben und Unternehmen einsetzen.

## **3. Maßnahmen zur Entgeltungleichheit**

Die Delegierten des 19. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses begrüßen grundsätzlich Initiativen der Bundesregierung zum Abbau der Entgeltungleichheit von Männern und Frauen. Die Übertragung des Schweizer EntgeltCheck Logib auf Deutschland gilt als erster Schritt, um auf der betrieblichen Ebene Hinweise für eine mögliche Entgeltdiskriminierung zu erhalten und daraus Handlungsbedarfe abzuleiten.

Weitere Maßnahmen sind jedoch dringend erforderlich.

Der DGB-Bundesvorstand wird daher aufgefordert, sich bei der Bundesregierung dafür einzusetzen, dass:

- bei Logib-D modifiziert und mit qualitativen Methoden kombiniert wird,
- die Anwendung von Logib-D mit einer Verpflichtung zur Ursachenanalyse und mit Aktivitäten zum Abbau der Entgeltungleichheit verknüpft wird. Dazu gehört u.a., geeignete Prüfkriterien für die Bewertung gleichwertiger Tätigkeiten zu entwickeln, die die potenzielle Abwertung sog. frauentypischer Tätigkeiten von vornherein verhindert,
- die Informationsrechte gegenüber Betriebsräten und Beschäftigten bei der Anwendung von Logib gesichert und deren Durchsetzungsrechte gestärkt werden. Dazu gehören erzwingbare Mitbestimmungsrechte bei der Einführung, Durchführung und Ausgestaltung von Logib-D.
- die Einführung von Logib durch verpflichtende gesetzliche Regeln begleitet wird. So wäre das Vergaberecht dahingehend zu ändern, dass Kontrollen ermöglicht würden, die im Falle eines negativen Testergebnisses Sanktionen nach sich ziehen.
- verbindliche gesetzliche Regelungen, die Aktivitäten zur Aufdeckung von Entgeltdiskriminierung und Herstellung von Diskriminierungsfreiheit erlauben und vorsehen, erlassen werden.

Das gesamte Verfahren könnte in einem Verfahrensgesetz (als Entgeltgleichheitsgesetz oder im Rahmen eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft) geregelt werden. Dafür könnten auch internationale Erfahrungen im Hinblick auf den Abbau der Entgeltungleichheit gezielt ausgewertet werden. Schweden, Kanada, Niederlande, Frankreich und Großbritannien haben beispielsweise gesetzliche Bestimmungen zur Entgeltgleichheit, die es zu studieren und auszuwerten lohnt.

#### 4. Maßnahmen und Programme

Neben gesetzlichen Regelungen sind gezielte Maßnahmen von den Sozialpartnern und den Betriebsparteien mit und ohne Unterstützung von Förderprogrammen des Bundes und der Länder erforderlich. Dabei können Maßnahmen der Sozialpartner und Betriebsparteien umfassend sein oder Pilotcharakter haben und Zeichen setzen auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter.

##### a) Frauen in Führungsfunktionen

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, bei Politik und Wirtschaft die notwendige Infrastruktur für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für die berufliche Förderung von Frauen voranzutreiben.

Er fordert die Bundesregierung auf, den Vorurteilen über vermeintliche Karrierehemmnisse mit einer offensiven Kampagne zu begegnen. Staatlich geförderte Mentoringprogramme - insbesondere für Frauen in Führung von Klein- und Mittelbetrieben - sollten in Kooperation mit den Kommunen und Verbänden durchgeführt werden. Die Förderung von Mädchen und Frauen auch in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen sowie Ausbildungsgängen bleibt auch weiter eine wichtige Aufgabe, um Berufschancen und Einkommen zu verbessern.

##### b) Die Etablierung eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements unter Gender-Perspektive

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich bei möglichen Kooperationspartnern, wie zum Beispiel Berufsgenossenschaften und Krankenkassen, für die erfolgreiche Etablierung eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements einzusetzen, das die Unterschiede von Frauen und Männern ausdrücklich berücksichtigt (Gender Mainstreaming). Darüber hinaus müssen diese Konzepte die Verhaltens- und Verhältnisprävention gleichermaßen berücksichtigen.

Wichtig ist es, ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement in den Betrieben und Verwaltungen zu etablieren, das die Arbeitsplätze von Männern und Frauen differenziert beurteilt und Maßnahmen entwickelt, um den unterschiedlichen Anforderungen gerecht zu werden. Eine Investition in ein ganzheitliches betriebliches und gendersensibles Gesundheitsmanagement bringt langfristig eine geringere gesundheitliche Belastung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einen ökonomischen Nutzen für Betriebe und wird außerdem älter werdenden Belegschaften gerecht. Auf betrieblicher Ebene sollen beteiligungsorientierte Gesundheitsförderungsprojekte installiert werden.

#### 5. Frauenquote in Aufsichtsräten

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich für eine gesetzliche Regelung zur Quotierung der Aufsichtsratsmandate einzusetzen. Ziel ist es, in jedem Aufsichtsrat einen Frauenanteil von 40 % zu erreichen. Die Bundesregierung wird aufgefordert, Schritte für entsprechende gesetzliche Regelungen einzuleiten. Der DGB wird sich bis zu einer gesetzlichen Regelung gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften weiterhin und verstärkt dafür einsetzen, dass Frauen mindestens entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil für die Wahl der Aufsichtsratsmandate der Arbeitnehmervertretungen vorgeschlagen und unterstützt werden.