

B027: Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Entgelttransparenz und Geschlechterquote

Laufende Nummer: 012

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Entgelttransparenz und Geschlechterquote

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

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

Entgelttransparenz

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

- Unternehmen müssen verpflichtet werden, regelmäßig (mindestens alle drei Jahre) betriebliche Prüfverfahren durchzuführen, deren Ergebnisse als Entgeltberichte betriebsintern zu veröffentlichen sind.
- Nur tarifgebundenen Unternehmen mit Betriebsrat darf die Anwendung der Prüfverfahren erleichtert werden, z. B. durch die Gewährung längerer Zeitabstände zwischen der Erstellung der betrieblichen Prüfverfahren.
- Die Interessenvertretungen müssen in die betrieblichen Prüfverfahren und die Erstellung der betrieblichen Entgeltberichte von Beginn an und voll umfassend eingebunden sein. Hierfür sind ihnen die erforderlichen Unterlagen, insbesondere die Lohn- und Gehaltslisten rechtzeitig und umfassend schriftlich zur Verfügung zu stellen.
- Ausschließlich vom Gesetzgeber zertifizierte Prüfinstrumente, die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufdecken, dürfen für die Durchführung eines gesetzlich vorgeschriebenen betrieblichen Prüfverfahrens zugelassen werden.
- Festzuschreiben sind darüber hinaus Verfahren, nach denen bei – durch zertifizierte Prüfverfahren oder geltend gemachte Auskunftsansprüche – festgestellter Entgeltdiskriminierung auf betrieblicher Ebene deren Beseitigung durchgesetzt wird.
- Ein Verbandsklagerecht muss eingeführt werden.

- Der individuelle Auskunftsanspruch ist auf alle Beschäftigten 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 sollte nach allen Entgeltbestandteilen gefragt 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.
- Alle Regelungen zu den Prüfverfahren und zum individuellen Auskunftsanspruch sind analog auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und die Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Kommunen zu übertragen.
- 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 Frauen und Männern enthalten.

Geschlechterquote

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

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