

B029: Für Entgeltgleichheit und eine nachhaltige Gleichstellungspolitik

Laufende Nummer: 066

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

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.

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.

Darüber hinaus 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.