



Dringlichkeitsantrag

der Abgeordneten **Margarete Bause, Ludwig Hartmann, Verena Osgyan, Thomas Gehring, Ulrike Gote, Katharina Schulze, Gisela Sengl** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Entgeltgleichheit muss für alle Frauen gelten

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, sich auf Bundesebene für ein gutes und wirksames Gesetz zur Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen einzusetzen. Die im Koalitionsausschuss der Bundesregierung ausgehandelten Eckpunkte für einen Gesetzesentwurf für mehr Lohngerechtigkeit sind unzureichend und müssen nachgebessert werden. Da das Gesetz nur für Betriebe ab 200 Beschäftigten gelten soll, bleibt es für viele Frauen, die in kleineren Betrieben arbeiten, wirkungslos.

Ein wirksames Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit muss insbesondere folgende Anforderungen erfüllen:

- Die Beschränkung des Auskunftsanspruchs für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten wird aufgegeben. Die Transparenzregelung in Bezug auf die Gehaltsstruktur muss für alle Betriebe ab 20 Beschäftigten gelten.
- Auch in tarifgebundenen Unternehmen muss es einen individuellen Auskunftsanspruch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geben. Eine Delegation der Transparenzansprüche auf den Betriebsrat ist unzureichend.
- Das vorgesehene Prüfverfahren zur Umsetzung einer gleichen Entlohnung soll bereits für Unternehmen ab 200 Beschäftigten wirksam werden.
- Die Berichtspflicht über die Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit darf nicht auf Kapitalgesellschaften beschränkt sein. Sie muss für alle Unternehmen ab 200 Beschäftigten gelten.
- Bei diskriminierender Entlohnung muss ergänzend zum individuellen Klageweg auch ein Verbandsklagerecht, beispielsweise für Gewerkschaften, eingeführt werden.
- Alle bestehenden Tarif- und Firmentarifverträge sind von den Tarifpartnern auf bestehende Entgeltdiskriminierungen hin zu überprüfen. Gleiches

gilt für Entgeltregelungen von tarifungebundenen Betrieben.

- Die innerbetriebliche Umsetzung von diskriminierungsfreien Tarif- und Firmentarifverträgen sowie nichttariflichen Entgeltregelungen ist von den Betrieben in eigener Verantwortung zu überprüfen. Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Gleichstellungs- und Datenschutzbeauftragte sind dabei einzubinden. Alle festgestellten Diskriminierungen sind innerhalb einer festgelegten Frist zu beseitigen.
- Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ muss verbindlich durchgesetzt werden. Sollten Prüf- und Berichtspflichten verletzt oder festgestellte Diskriminierungen nicht beseitigt werden, müssen wirksame Sanktionen im Gesetz verankert werden.
- Beschäftigte müssen über ihre Löhne reden können. Deshalb müssen diesbezügliche Verschwiegenheitsklauseln in Arbeitsverträgen untersagt werden.

Begründung:

Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt strukturell benachteiligt. Sie verdienen im Durchschnitt 21 Prozent weniger als Männer. In Bayern liegt die Lohnlücke mit 25 Prozent sogar noch höher. Auch unter Berücksichtigung der Umstände, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten und seltener in Führungspositionen aufsteigen, bleibt ein bereinigter „Gender Pay Gap“ von aktuell sieben Prozent bestehen. Frauen werden unmittelbar benachteiligt, wenn sie bei gleicher Tätigkeit im gleichen Unternehmen weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen verdienen. Darüber hinaus wird in frauendominierten Berufen im Dienstleistungs- und Sozialbereich deutlich schlechter bezahlt als in männerdominierten klassischen Industrierufen. Schlecht bezahlte Arbeit ist zu einem großen Teil weiterhin Frauensache.

Die Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist nicht nur gerecht, sondern auch aus anderen Gründen dringend notwendig. Denn niedrige Einkommen führen zu niedrigen Rentenbeiträgen und kleinen Renten. Frauen sind auch deswegen besonders von Altersarmut bedroht. Bei den Renten- und Pensionsansprüchen liegt der „Gender Pension Gap“ sogar bei fast 60 Prozent. Angesichts dieser Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen ist eine gesetzliche Regelung zur Umsetzung der Entgeltgleichheit dringend erforderlich.

Allerdings muss ein Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit auch tatsächlich die überwiegende Mehrheit der beschäftigten Frauen erfassen. Da viele Frauen in kleinen Unternehmen beschäftigt sind, ist eine Beschränkung des Gesetzes auf Betriebe ab 200 Beschäftigten nicht hinnehmbar. Wirksame gesetzliche Regelungen müssen mit konkreten Prüfverfahren und Sanktionen ausgestattet sein. Eine Beschränkung der Prüfverfahren auf Betriebe ab 500 Beschäftigten und der Berichtspflicht auf Kapitalgesellschaften ist des-

halb ebenfalls nicht ausreichend. Auskunftsansprüche zur Gehaltsstruktur müssen immer individuell wahrgenommen werden können. Bei festgestellten Diskriminierungen muss neben dem individuellen Klageweg auch eine Verbandsklagemöglichkeit eröffnet werden. Damit Beschäftigte auch über ihre Gehälter reden können, müssen sämtliche diesbezüglichen Verschwiegenheitsklauseln in Arbeitsverträgen untersagt werden.