KATHOLISCHE FRAUENGEMEINSCHAFT DEUTSCHLANDS kfd

15. MAI 2017 – PRESSE

kfd begrüßt Verabschiedung des Entgelttransparenzgesetzes

"Entgelttransparenz ist ein echter Meilenstein in Richtung Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben", so Maria Theresia Opladen, Bundesvorsitzende der kfd. Foto: pixabay

Wichtiger Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben

Die Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) - Bundesverband e.V. begrüßt, dass der Bundesrat am 12. Mai 2017 dem Gesetzentwurf zur Schaffung von mehr Lohntransparenz zwischen Frauen und Männern zugestimmt hat.

Wesentliche Inhalte des Gesetzes:

> In Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitenden haben Beschäftigte das Recht, zu erfahren, nach welchen Kriterien das jeweilige Gehalt gestaltet ist. Gleichzeitig wird der Betriebsrat gestärkt und erhält ebenfalls das Recht, diese Auskünfte einzuholen.

Aufforderung an private Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitenden, betriebliche Verfahren zur Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen

Einführung einer Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für Unternehmen mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten

Maria Theresia Opladen, kfd-Bundesvorsitzende: "Das Entgelttransparenzgesetz ist trotz der Begrenzung auf größere Betriebe und weiterer Zugeständnisse an die Unternehmen ein wichtiger Schritt für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Denn ohne Entgeltgleichheit gibt es für Frauen und Männer keine Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel an familiäre Bedürfnisse anzupassen. Ein weiterer wichtiger Schritt dazu ist das Rückkehrrecht von Teil- auf Vollzeittätigkeit, für das wir uns ebenfalls starkmachen."

Das neue Gesetz tritt voraussichtlich am 1. Juli in Kraft. Es setzt durch eine erhöhte Transparenz von Entgeltstrukturen und -regelungen an der sog. bereinigten Entgeltlücke an: Jener Lohnungleichheit, die durch geschlechtsspezifische Berufswahl oder unterschiedliche Lebensverläufe (Frauen pausieren oder reduzieren ihre Erwerbsarbeit aufgrund von Kindererziehung und Pflege von Angehörigen öfter als Männer) entstehen. 2016 lag dieser Unterschied innerhalb von Betrieben bei sieben Prozent.

"Ein Teil der Lohnlücke von 21 Prozent kann so erklärt werden. Die restlichen Prozent lassen jedoch darauf schließen, dass es eine direkte, geschlechtsbezogene Diskriminierung beim Entgelt gibt", so Opladen weiter. "Wir hoffen, dass nun viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den im Gesetz vorgesehenen Auskunftsanspruch wahrnehmen."

Fälle einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung, die so aufgedeckt werden, und damit einhergehende Schadensersatzansprüche sind in §15 AGG geregelt.

Das Gesetz fördert zudem das Ziel einer fairen Berufsberatung: Geschlechtersensible und -neutrale Beratung soll auf das Individuum eingehen und Rollenstereotype, die zu einer geschlechtsspezifischen Empfehlung führen, vermeiden. Damit sollen mehr Frauen in sog. MINT-Berufe und Männer in SAHGE-Berufe (soziale Berufsfelder) "vermittelt" werden.

Der kfd-Bundesverband e.V. hatte sich u.a. in Briefen an Bundeskanzlerin Merkel, Arbeitsministerin Nahles und den damaligen Wirtschaftsminister Gabriel dafür ausgesprochen, sich für das Gesetz stark zu machen und es noch in der laufenden Legislaturperiode auf den Weg zu bringen.

Downloads

kfd-Positionspapier "Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf"

Download (1 MB)

KONTAKT

Barbara Stöckmann

Pressereferentin

Telefon: 0211 44992-25

barbara.stoeckmann@kfd.de

STAND: 15.05.2017