

## **Schließen des Gender Pension Gap – tarif- und betriebspolitische Maßnahmen**

(Der/die.... möge beschließen:)

Der/die ... wird/soll zur Beseitigung der Geschlechtervorsorgelücke (Gender Pension Gap) auf tarifpolitischer und betrieblicher Ebene für folgende Forderungen aktiv werden und bzw. sie unterstützen.

### **Forderungen an Rahmentarifverträge und Betriebsvereinbarungen**

1. Weiterbildungskonzepte sind in Branchentarifverträgen festzulegen. Teilnehmer aus den Klein- und Mittelbetrieben für Weiterbildung zusammenlegen, damit genügend Teilnehmer zusammenkommen.

Wichtig sind z.B. Seminare, welche speziell Frauen aufzeigen, wie sie sich in Seminaren verhalten sollen, um sich positiv zu präsentieren. Ein Beispiel: "Wie können Gehaltsverhandlungen mit Vorgesetzten erfolgreich geführt werden"

Qualifizierung von Ansprechpartnern zur gezielten Ansprache speziell für junge Frauen in technische Berufe (Ausbildung von Mentoren/-innen)

Spezielle Förderung bei Frauen bereits ab Einstellungsbeginn (Talentsuche)

Qualifizierung von Ansprechpartnern, welche dann speziell junge Frauen in technische Berufe führen

2. Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen (Gesetz von August 2021) ist zum einen über das Gesetz hinaus anzustreben und besonders wichtig ist die Förderung der mittleren Führungsschiene, welche erheblich stärker zu erweitern und zu fördern ist.
3. Für alle Betriebe mit Tarifvertrag sind Genderbeauftragte verpflichtend (Keine Gleichstellungsbeauftragte-diese ist für alle Geschlechter zuständig). Die Frauen- oder Genderbeauftragte soll für ihre Aufgaben freigestellt sein. Sie erstellt den Gleichstellungsbericht für den jeweiligen Betrieb, macht die Gender Pay Gap sichtbar und prüft bei Einstellungen, welche Positionen an männliche Bewerber vergeben wurden obwohl diese auch an Frauen vergeben werden können.
4. Durchsetzung der für den einzelnen Betrieb festgelegten Frauenquote.
5. Tarifverträge müssen Genderneutral verfasst werden.(Kontrolle)

### **Forderungen an Themen, welche auf betriebliche Ebene gelöst werden :**

1. Gleichbehandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigung in Bezahlung und Aus- und Weiterbildung (Tarif- und Betriebspolitik).
2. Die Bereiche Elternzeit und Wiedereinstieg und Führen in Teilzeit sind viel stärker in den Mittelpunkt zu stellen. Diese Bereiche sollten auch unter Begleitung der Jobcenter erfolgen.
3. „Zielgerichtete Weiterbildung mit dem Inhalt Karriereplanung (Aufstiegswege und -voraussetzungen).
4. Beratungsangebote für Frauen, die Karriere machen wollen;
5. Deutliche Klarstellung welchen Einfluss Qualifikation, Position, Arbeitszeit, Entgelt auf das Thema Rente bei Frauen hat. (Beratung und Vorträge durch die Berater der Rentenversicherung und innerbetriebliche Experten).
6. Etablierung einer Infrastruktur, welche jederzeit eine Teilhabe an den Entwicklungsmöglichkeiten erbringt (Kinderbetreuung, Führen in Teilzeit, keine Termine nach 16.00 Uhr etc.).