

4.24 Entgeltgleichheit – jetzt!

Beschluss der BDKJ-Bundesfrauenkonferenz 14.05.2009

Die BDKJ-Bundesfrauenkonferenz hat folgenden Beschluss gefasst:

Die Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist in Deutschland verfassungsrechtlich fest verankert. So heißt es im Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Dass dieses Grundrecht jedoch längst noch nicht in allen Bereichen umgesetzt ist, lässt sich angesichts der existierenden Entgeltungleichheit leicht feststellen. Frauen verdienen in Deutschland zwischen 22 und 24 Prozent weniger als Männer. Damit belegt Deutschland im europäischen Vergleich den siebtletzten (vgl. EU-Statistik Eurostat 2008) Platz. Entgeltungleichheit betrifft alle sozialen Schichten, Alters- und Bildungsgruppen. Obwohl bereits Art. 141 Abs. 1 EG festhält, dass jeder Mitgliedstaat die Anwendung des Grundsatzes „gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ sicherzustellen hat.

Wir stellen fest: Von diesem Grundrecht profitieren längst nicht alle. Das deutliche Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in Deutschland hat viele Ursachen. Zum einen existieren offene Diskriminierungen die dazu führen, dass Männer und Frauen bei gleicher Qualifikation und Berufserfahrung im selben Betrieb unterschiedlich verdienen. Daneben existieren verdeckte kulturelle und strukturelle Faktoren, die zur Entgeltungleichheit führen. Hierzu zählen noch immer existierende und wirkende Rollenzuschreibungen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, unterschiedliche Bewertungen von Arbeit und die geringe Zahl von Frauen in Schlüsselpositionen.

Entgeltungleichheit ist jedoch nicht nur aus rein finanziellen Gesichtspunkten zu betrachten. Sie hat auch eine gesellschaftliche und kulturelle Dimension, da Entgeltungleichheit auch die Botschaft übermittelt, dass die Arbeit von Frauen weniger wert ist als die der Männer.

Die BDKJ-Bundesfrauenkonferenz fordert von

Verantwortlichen in Politik:

- Bei allen arbeitsmarktpolitischen Entscheidungen

müssen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden.

- Sozial-, Pflege- und pädagogische Berufe brauchen eine angemessene und damit höhere Entlohnung. Der Grundgedanke darf nicht länger sein, dass Frauen die „falschen Berufe“ haben, vielmehr werden sie zu schlecht entlohnt.
- Es bedarf einer rechtlichen Quotenregelung in Wirtschaft und Politik für Führungspositionen, die bei Nichteinhaltung mit Sanktionen belegt werden. Dadurch ist zu erreichen, dass Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind.
- Berufsberatung muss von Anfang an gendersensibel gestaltet werden. Das bringt mit sich, dass Berater und Beraterinnen reflektiert mit Rollenzuschreibungen umgehen können. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass Berufsorientierung bereits im frühkindlichen Alter beginnt.
- Deutschland braucht eine Individualbesteuerung. Nur so lassen sich steuerlich finanzierte Rollenzuschreibungen ändern. Denn in der Realität führt das Ehegattensplitting z. B. zu einer Nichtteilhabe am Arbeitsmarkt der einkommensschwächeren Person und somit meist der Frau.
- Die Elterngeldregelungen müssen flexibilisiert werden. Erstrebenswert ist, dass Mütter und Väter auch über einen längeren Zeitraum hinweg reduziertes Elterngeld erhalten wenn sie beide in Teilzeit arbeiten gehen und so Familie und Berufsleben vereinbaren können.
- Es bedarf einer Ausweitung der Partnermonate. Nur so werden Anreize dafür geschaffen, dass beide Elternteile für eine längere Zeit aus dem Beruf aussteigen.
- Kostenfreie Kinderbetreuung von Anfang an. So kann beiden Elternteilen ermöglicht werden weiter im Beruf zu bleiben, unabhängig vom Einkommen.
- Bei Klagen bezüglich Lohndiskriminierung bedarf es einer Umkehrung der Beweislast. Eine Verbandsklage muss ermöglicht werden.

Verantwortlichen in Unternehmen und Gewerkschaften:

- Es bedarf einer geschlechterneutralen Neudefinition der Bemessungsgrundlagen von Leistung, z. B. in Tarifverträgen, um eine diskriminierungs-



freie Leistungsvergütung zu gewährleisten. Kriterien wie Schwierigkeit, Verantwortung, Bedeutung, zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten, Komplexität der Tätigkeit, soziale Kompetenz, psychische Anforderungen und physische Belastungen müssen gleichermaßen Berücksichtigung finden.

- Entlohnung muss transparent und nachvollziehbar sein. Hier gilt es den Verdienstrahmen von Stellen und Positionen offen zu legen.
- Wirtschaft braucht eine selbst verpflichtende Quoten-Regelung für Frauen in Führungspositionen. Nur so können Strukturen aufgebrochen werden, die sich momentan noch selbst reproduzieren.
- Arbeitszeiten und Arbeitsplätze müssen familienfreundlich gestaltet werden können. Dieser Anforderung müssen auch Führungspositionen gerecht werden.
- Auch Frauen brauchen existenzsichernde Löhne. Dies muss bei (Mindest-) Lohnverhandlungen besonders berücksichtigt werden.
- Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen müssen als Dienstjahre bei den Berechnungen von Gehaltssteigerungen anerkannt werden.