

Equal Pay Day – Aktionstag für Entgeltgleichheit

Eines der Gründungsprinzipien der Europäischen Union lautete: „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“. Bereits in den „Römischen Verträgen“ von 1957, den Grundsteinen für die Europäische Gemeinschaft, verpflichtete sich Deutschland zur Anwendung dieses Grundsatzes.



Auch auf nationaler Ebene mangelt es nicht an klaren Bestimmungen. So ist in unserer Verfassung (Art. 3) der Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern festgeschrieben. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bestimmt u. a., dass Benachteiligungen in Bezug auf „die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen“ unzulässig sind. Klare Vorgaben also.

Die Realität sieht anders aus. Die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen sind nach wie vor gravierend. Europaweit verdienen Frauen - vergleicht man alle Einkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Basis durchschnittlicher Bruttostundenlöhne - gut 17 % weniger als Männer. Deutschland liegt mit einer Entgeltlücke von 23 % weit darunter. Die Branchen mit den größten Abständen sind der Dienstleistungssektor, das Kredit- und Versicherungsgewerbe und das verarbeitende Gewerbe.

Die Gründe dafür? Ja, es gibt die Fälle, wo Frauen für die *gleiche Arbeit, im gleichen Job* weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, vor allem in Bereichen, die nicht tarifgebunden sind. Da sind Gehälter und zusätzliche Entgeltbestandteil Verhandlungssache. Das heißt nicht, dass Frauen schlecht verhandeln! Oft ist einfach intransparent, was die Kollegen bekommen und Gespräche übers Gehalt sind nicht erwünscht.

Und es fehlt nach wie vor an geschlechtergerechten Kriterien zur Bewertung *gleichwertiger* Arbeit. Das lässt Raum für gesellschaftlich tief verankerte Stereotypen und Bewertungen nach dem Grundsatz: Arbeit an und Verantwortung für Maschinen wird höher bewertet als Arbeit mit oder für Menschen. Die letztere ist eine Frauendomäne.

Welche Maßstäbe kann man an *gleichwertige* Arbeit anlegen? Zum Beispiel die notwendige Ausbildung. Ein Beispiel: ein Diplom-Ingenieur mit Hochschulabschluss übernimmt im Tiefbauamt die Projektplanung. Seine Entgelt-Eingangsstufe bringt ihm ca. 3000 € monatlich. Eine Bibliothekarin, ebenfalls mit Hochschulabschluss, kommt in ihrer Eingangsstufe nicht über 2600 €. Das sind 400 € Differenz, bei gleichwertiger Ausbildung.

Die Entgeltlücke wird hierzulande auch von der strukturell ungleichen Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst. Fast jede zweite abhängig beschäftigte Frau arbeitet in Teilzeit. *Auf Basis von Stundenlöhnen* ist eine Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften klar nachweisbar. Erwerbstätige Frauen gelten immer noch als Zuverdienerinnen, auch wenn sie längst die Familie ernähren. Auch die unzureichende Infrastruktur (Kinderbetreuung, Arbeitszeiten, Freistellung bei Pflege etc.) erschweren es, Beruf und Familie einigermaßen stressfrei zu leben und vergrößert die Einkommenslücke. Eine starre gläserne Decke, die Frauen am Aufstieg in Führungspositionen hindert, trägt zur Ungleichheit bei.

Was tun? Der Equal Pay Day markiert den Zeitraum, den Frauen in Deutschland über den Jahreswechsel hinaus arbeiten müssen, um auf das durchschnittliche Vorjahresgehalt von Männern zu kommen. Das ist bei einer Entgeltlücke von 23% der **26. März 2010**.

Das nationale Aktionsbündnis ruft dazu bundesweit zu vielen Aktionen und Veranstaltungen auf. Wir wollen die Debatte über die Ursachen und Folgen der Entgeltunterschiede intensivieren und AkteurInnen mobilisieren, weiter über unterschiedliche Karriere- und Verdienst-

chancen in einzelnen Berufen und Branchen aufklären und uns für einen zügigen und flächendeckenden Ausbau der Kindertageseinrichtungen in Deutschland einsetzen.

Ingrid Sehrbrock
Stellvertretende CDA-Bundesvorsitzende