



18.03.2010 | Nr. 098/10

Katja Rathje-Hoffmann: zu TOP 37: Entgeltgleichheit erreicht man nicht über gesetzliche Regelungen

Es gilt das gesprochene Wort
Sperrfrist Redebeginn

Auch wir, die Fraktion der CDU, begrüßen die landesweiten Aktionen und Aktivitäten zum diesjährigen Equal Pay Day. Jedoch sind wir der Auffassung, dass wir nicht noch mehr gesetzliche Regelungen brauchen, um das Ziel, die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, zu erreichen.

Am 26. März 2010 findet zum dritten Mal der Tag der gleichen Bezahlung in Deutschland statt. Dieser Tag, der seinen Ursprung in den USA hat, ist mittlerweile ein internationaler Aktionstag, der verdeutlichen soll, dass es auch im Jahr 2010 leider noch immer an der Tagesordnung ist, dass Frauen bei gleicher Ausbildung weniger Bezahlung als Männer für die gleiche Arbeit erhalten.

Der 26. März symbolisiert die Zeitspanne, die eine Frau über den Jahreswechsel hinaus arbeiten muss, um das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu erreichen. Studien belegen, dass Deutschland in einem europaweiten Vergleich zu Lohnunterschieden auf den hinteren Plätzen liegt – um es genau zu sagen – auf dem 7-letzten Platz.

Auch wenn es im öffentlichen Dienst keine oder nur geringe Unterschiede gibt, existieren in der Privatwirtschaft Verdienstunterschiede bei Frauen und Männern von rund 23 % - konstant, so wie in den Jahren zuvor. Der Aktionstag „Equal Pay Day“ markiert den Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern als Zeitraum. Die bundesweite Initiative, die wir unterstützen, verfolgt nicht nur am Aktionstag selbst, sondern das ganze Jahr über das Ziel der Lohngerechtigkeit.

Im konstruktiven Dialog heißt es, die Antworten zu finden auf die Frage: „Was sind die Ursachen für die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern?“

Antworten dazu gibt es viele!

- Bestehende Rollenbilder und damit verbunden, die Aufgabenverteilung innerhalb der Familie,
- das Berufswahlverhalten von Frauen und Männern – Frauen arbeiten häufiger in Branchen, in denen das Entgeltniveau geringer ist –
- und Frauen sind seltener in gut bezahlten Führungspositionen vertreten und verfügen über weniger Berufsjahre, was sich deutlich negativ auf die

Gehaltsentwicklung auswirkt.

- Und zusätzlich erschweren fehlende Rahmenbedingungen die Entgeltgleichheit.

Was können wir nun dagegen konkret tun?

Wir wollen den Arbeitgebern helfen, das Problem zu erkennen und um sie dafür zu sensibilisieren und zu mobilisieren. Wir müssen junge Mädchen und Frauen informieren und aufklären über die unterschiedlichen beruflichen Karrieren und Verdienstmöglichkeiten. Und wir müssen weiterhin daran arbeiten, die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere chancengerechter zu gestalten.

Dazu brauchen wir mehr Bewusstsein und Verständnis in den einzelnen Unternehmen und Betrieben. Ein gutes Werkzeug bietet das eigens dafür entwickelte Programm zur Analyse der Einkommensstruktur der Geschlechter Logib-D. Logib-D steht für „Lohnungleichheit im Betrieb in Deutschland“. Unternehmen können damit schnell und anonym ihre Entgeltgleichheit analysieren lassen.

Dieses kostenlose und von der Bundesregierung geförderte Programm ermöglicht es, die durchschnittlichen Unterschiede der Monatsgehälter weiblicher und männlicher Beschäftigter in Betrieben auch für unterschiedliche Standards zu ermitteln.

Dieses Programm wurde in der Schweiz entwickelt und läuft dort seit 2006 sehr erfolgreich. Im Auftrag des Familienministeriums fand eigens eine Anpassung an deutsche Gegebenheiten statt, verbunden mit dem Appell der Bundesregierung zur „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft“ zur Umsetzung der Zielgröße „Entgeltgleichheit“.

Zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern fordern wir die Unternehmen im Lande auf, freiwillig und kritisch die Entgeltstruktur in ihren Betrieben zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren, um damit den Frauen die faire Chance zu ermöglichen, für die gleiche Arbeit auch das gleiche Geld zu erhalten.

Das Logib-D Programm hilft den Unternehmen, strukturelle Schwachstellen etwa bei der Bewertung von Arbeitsplätzen oder bei Beförderungsverfahren aufzudecken. Seit dem letzten Herbst steht den Unternehmen zusätzlich, zur professionellen Auswertung der Ergebnisse, ein Beratungszentrum zur Verfügung. Die bisher ca. 200 Betriebe, die freiwillig teilnehmen, wissen genau, dass sie angesichts des nahenden Facharbeitermangels dringend auf gut ausgebildete Mitarbeiterinnen angewiesen sind.

Weitere staatliche Vorgaben und Zwänge lehnen wir ab, weil sie meistens nur Umgehungsstrategien hervorbringen!