

#Wertsache Arbeit

equal
pay
day , -

Stellungnahme zum Equal Pay Day

18. März 2019

**EFB – Evangelische Frauen in Bayern
Referat für Chancengerechtigkeit der ELKB
kda Frauen+Arbeit – Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der ELKB**

Ausgangspunkt des christlichen Verständnisses von Arbeit ist die von Gott verliehene Würde eines jeden Menschen. Die Arbeit bezieht ihren Wert vom Menschen, der sie verrichtet und sich damit aktiv an der Gestaltung der Welt beteiligt. Frauen und Männer nehmen hieran gleichberechtigt teil. Dies ist ein Gebot der Gerechtigkeit, das auch für die Forderung gilt, dass der Arbeiter und die Arbeiterin ihres Lohnes wert sind (Lk 10,7).

Gerecht ist, wenn nicht nur Gleiches, sondern auch Gleichwertiges gleich bemessen wird. Bei der Erwerbstätigkeit gilt dies vor allem für die Entlohnung.

Doch bei der „Wertsache Arbeit“ klafft eine hartnäckige Lücke zwischen den Löhnen von Frauen und Männern: Weibliche Beschäftigte verdienen immer noch 21 Prozent weniger als männliche. Besonders auffällig sind die geringen Verdienstmöglichkeiten in sogenannten Frauendomänen, wie im Bereich Pflege, Erziehung, Reinigung und einfache Bürotätigkeit.

Gleich und gleichwertig - was ist der Unterschied?

Gleiche Arbeit liegt vor, wenn weibliche und männliche Beschäftigte eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen – egal ob nacheinander am selben Arbeitsplatz oder an verschiedenen Arbeitsplätzen.

Gleichwertige Arbeit beschreibt Tätigkeiten, die zwar inhaltlich verschieden sind, aber in der Summe die gleichen Anforderungen und Belastungen mit sich bringen.

>>>

arbeit → frauen → wert!?

Doch was rechtfertigt die Lohnunterschiede zwischen den Berufen, die Frauen häufig ergreifen, im Vergleich zu denen, die Männer favorisieren?

Neueste Untersuchungen zeigen, dass grundsätzlich alle Verdienste mit einem höheren Anforderungsniveau steigen. Jedoch steigen die Löhne bei Männern prozentual stärker als bei Frauen - trotz gleicher Anforderungen an Wissen und Können, psychosozialen und physischen Belastungen sowie Verantwortung.

Diese ungleiche Bezahlung von gleicher und gleichwertiger Arbeit trägt erheblich zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke bei, sie erklärt knapp zehn Prozentpunkte!

21% weniger

Gender Pay Gap ist die geschlechtsspezifische Einkommenslücke. Sie beschreibt den prozentualen Unterschied bzw. die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn von abhängig beschäftigten Männern und Frauen.

Entgelt

Der Begriff „Entgelt“ kommt sprachlich nicht von Geld, sondern vom Verb „entgelten“. Dazu zählen alle Geld- und Sachleistungen, die der Arbeitgeber den Beschäftigten zahlt, neben Lohn und Zuschlägen auch **Sachleistungen** wie bspw. ein Dienstwagen.

Lohngerechtigkeit ist möglich, wenn wir bei der Bewertung von Arbeit die gleichen Maßstäbe ansetzen - für Mann und Frau!
Daher fordern wir:

Mehr Transparenz!

Die Ausweitung des Geltungsbereiches des Entgelttransparenzgesetzes auch auf Betriebe mit weniger Beschäftigten, die derzeit ausgeschlossen sind.

Die Vereinfachung des Auskunftsanspruches sowie die Zulassung gemeinsamer Klagen und Verbandsklagen.

Mehr Flächendeckung!

Die arbeitswissenschaftliche Weiterentwicklung und Überprüfung bestehender tariflicher und betrieblicher Arbeitsbewertungsverfahren und Analyseinstrumente.

Mehr Verbindlichkeit!

Die Verpflichtung von Unternehmen, zertifizierte Prüfverfahren zu absolvieren. Diese Maßnahmen sollen mit dem Ziel durchgeführt werden, Diskriminierungen zu beheben.

Die Ausstattung gleichstellungsrelevanter Gesetze und normativer Vorschriften mit wirksamen Sanktionen und deren konsequente Anwendung.

Mehr Wertschätzung!

Die Förderung einer Kultur, die der Arbeit von Frauen und Männern den gleichen Wert beimisst. Dies gilt auch für alle Formen der Sorgearbeit.

Equal Pay Day

Der Equal Pay Day markiert symbolisch den Tag, bis zu dem Frauen **umsonst arbeiten**, während Männer seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden. Die Zahlen des Statistischen Bundesamts zeigen, dass die Lohnlücke in Deutschland gemessen am Durchschnittsbruttostundenlohn 21 Prozent (2017) betrug.

Zum Equal Pay Day 2019 fordern wir alle Frauen und Männer auf, sich im öffentlichen, betrieblichen, kirchlichen und privaten Bereich für die geschlechtergerechte Bewertung von Arbeit einzusetzen!