



Frauen- und Gleichstellungspolitik:  Mehr bewegen.

Ein erster Schritt für mehr Lohngerechtigkeit – dem noch viele folgen müssen!

Koalitionssauschuss einigt sich auf Gesetz zur Lohngleichheit:

Der Anfang ist gemacht:

Künftig sollen Arbeitnehmerinnen – und auch Arbeitnehmer – einen individuellen Anspruch auf Auskunft über ungerechte Bezahlung bei ihrem Arbeitgeber haben. Allerdings nur, wenn das Unternehmen mehr als 200 Beschäftigte hat. Unternehmen ab 500 Beschäftigten sollen verpflichtet werden, Lohngleichheit herzustellen und die Fortschritte offenzulegen. Die Regierung erkennt damit endlich das Problem der Lohngerechtigkeit an. Das Tabu, über Löhne zu sprechen, wird nun hoffentlich ein Stück aufgebrochen.

Allerdings hätten wir uns an vielen Stellen mehr Mut gewünscht, im Interesse der Frauen über die engen Vorgaben des Koalitionsvertrages hinauszugehen. Vor allem sollten die betrieblichen Prüfverfahren unbedingt verbindlich gemacht und Sanktionsmöglichkeiten verbindlich geregelt werden, um ein wirksames Gesetz auf den Weg zu bringen. Die geplante Evaluation zur Entgeltgleichheit in kleineren Betrieben muss schnellstmöglich erfolgen.

Bei dem nun abgestimmten Gesetzentwurf handelt es nur um einen hart errungenen Kompromiss – das bedeutet, es ist noch nicht sicher, ob das Gesetz auch so verabschiedet wird.

Entgeltgleichheit

– also gleiches Geld für gleiche und gleichwertige Arbeit – ist noch immer in weiter Ferne. 21 % beträgt in Deutschland die Lohnlücke zwischen dem Einkommen von Männern und Frauen!

Die frauentypischen Berufe in unserem Land sind oftmals schlechter bewertet und bezahlt. Viele Kolleginnen arbeiten in Teilzeit und im Minijob, unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger und sind auf niedrigeren Stufen der Karriereleiter als ihre männlichen Kollegen. Das hat gravierende Auswirkungen sowohl auf die eigenständige Existenzsicherung als auch auf eine Absicherung im Alter.

Wir brauchen dringend die Aufwertung von frauentypischen Berufen.

Mit Tarifverträgen ist die Lohnlücke nachweislich wesentlich kleiner (8-10%), aber auch diese gilt es zu verringern.

Ver.di fordert schon seit vielen Jahren ein Entgeltgleichheitsgesetz und die verbindliche Anwendung des Prüfverfahrens eg-check.

Freiwillig passiert da gar nichts! Die Arbeitgeber müssen verpflichtet werden sich um das Thema „Gleiches Geld für gleiche + gleichwertige Arbeit“ offensiv im Betrieb zu kümmern!

ver.di-Frauen bleiben dran!



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft