

Der Gerechtigkeit nachjagen ...

Stellungnahme zum Equal Pay Day

**equal
pay**

day ,-

19. März 2016

**Diakonisches Werk Bayern
EFB – Evangelische Frauen in Bayern
fgs – Frauengleichstellungsstelle der ELKB
FrauenWerk Stein e.V. in der ELKB, Fachstelle für Frauenarbeit
kda Frauen+Arbeit – Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der ELKB**

Grundlage und Ausgangspunkt eines christlichen Verständnisses von Arbeit ist die Würde eines jeden Menschen und seine Berufung am Schöpfungswerk Gottes aktiv teilzunehmen. Arbeit bezieht ihren Wert vom Menschen, der sie verrichtet. Nach christlicher Auffassung ist es ein Gebot der Gerechtigkeit, dass Frauen und Männern an allen Lebensbereichen gleichberechtigt teilhaben. Soziale Gerechtigkeit ist mehr als persönliche Fürsorge für Benachteiligte. Sie zielt auf den Abbau der strukturellen Ursachen für den Mangel an Teilhabe und Teilnahme an gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen.¹ Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit sind folglich zentrale Anliegen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, ihrer Einrichtungen und Werke.

Ein wahrnehmbarer Hinweis auf die immer noch bestehende gesellschaftliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern ist der Einkommensunterschied: Frauen verdienen durch-

schnittlich rund ein Fünftel weniger als Männer brutto pro Stunde. Damit liegt der **Gender Pay Gap** (GPG) derzeit bei 22 Prozent. Diese geschlechtsspezifische Entgeltlücke hat sich seit Mitte der 1990er Jahre nur geringfügig verändert.

Der Gender Pay Gap lässt sich überwiegend wie folgt erklären:

1. Frauen arbeiten häufiger in niedrig entlohnten Branchen und Berufen,
2. Frauen unterbrechen häufiger und länger familienbedingt ihre Erwerbsarbeit,
3. der Wiedereinstieg erstreckt sich für Frauen über einen jahrelangen Prozess oft auch über prekäre Beschäftigungsverhältnisse, wie Minijobs,
4. Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert,
5. geschlechterstereotype Rollenbilder wirken bei der Arbeitsbewertung, Leistungsfeststellung oder Stellenbesetzung.

Der Gender Pay Gap

(auch Gender Wage Gap) bezeichnet die geschlechtsspezifische Einkommenslücke. Er beschreibt den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn von abhängig beschäftigten Männern und Frauen.

¹EKD Denkschrift „Gemeinwohl und Eigennutz“ 1991

>>>



Selbst bei gleicher Qualifikation, gleichem Erwerbsumfang, gleicher Tätigkeit, gleicher Position und Leistung bekommen Frauen im Durchschnitt sieben Prozent weniger Gehalt als Männer.² Es lässt sich zudem feststellen, dass je höher die Qualifikation und Hierarchieebene ist, desto größer ist der Gender Pay Gap.

Die vielfältigen direkten und indirekten Diskriminierungsstrategien in der Arbeitswelt sind Ausdruck einer Kultur, die Männern einen grundsätzlichen Vorrang einräumt. Hier wirken tief verwurzelte Geschlechterrollenbilder: Das des Mannes als „Familienernährer“ und das der Frau als „Hausfrau, Mutter und Zuverdienerin“. Daraus speist sich eine Minderbewertung der Tätigkeiten, die Frauen ausüben. Das betrifft sowohl die bezahlte Berufstätigkeit als auch die unbezahlte Care Arbeit. Obwohl sich in den letzten Jahren ein deutlicher Wandel in der Einstellung in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und in der Familienarbeit bemerkbar macht, hat sich der Gender Pay Gap bislang nicht verringert. Der Rollenwandel ist vor allem eine Einstellungsänderung, weniger eine Veränderung des praktischen Handelns.³ Dieses Beharrungsvermögen ist erklärungsbedürftig und veränderungswürdig.

Die Bundesregierung hat auf der normativen Ebene in den letzten Jahren eine Reihe von wichtigen Maßnahmen ergriffen, die auf eine Verringerung des Gender Pay Gaps hinwirken sollen:

- Von der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns profitieren Frauen in niedrig entlohnten Arbeitsbereichen,
- das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen wirkt durch Quotierungen in Aufsichtsräten insbesondere auf der Hochlohnebene,
- der Entwurf eines Entgeltgleichheitsgesetzes sieht Maßnahmen zur Schaffung von Gehaltstransparenz und zur Überprüfung bestehender Entgeltgleichheit in den Betrieben vor.

Wir begrüßen diese Maßnahmen. Wir halten jedoch weitergehende Regelungen und Taten auf dem Weg zur Entgeltgerechtigkeit für Frauen für unverzichtbar.

Als evangelische Frauen fordern wir:

- Wissenschaftliche Forschung zu den Ursachen der Diskrepanz zwischen Einstellungswandel und Verhaltensstarre in Bezug auf die Geschlechterrollen und Vorschläge zu deren Behebung.
- Die Förderung einer Kultur, die auf Egalität zielt und der Arbeit von Frauen und Männern den gleichen Wert beimisst. Dies gilt auch für alle Formen der Sorgearbeit.
- Die Ausstattung gleichstellungsrelevanter Gesetze und normativer Vorschriften mit wirksamen Sanktionen und deren Anwendung.
- Dass Mitarbeitende kleinerer Betriebe und Einrichtungen in geeigneter Weise Zugang zu Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit haben.
- Arbeitsbewertungsverfahren, die Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Belastungen und Beanspruchungen abbilden, die sowohl einer digitalisierten Berufswelt, als auch personenbezogenen Dienstleistungen angemessen sind, ohne an traditionellen Geschlechterbildern anzuknüpfen.

Wir fordern Frauen und Männer auf

der Gerechtigkeit nachzujagen und dafür im öffentlichen, betrieblichen, kirchlichen und privaten Kontext offensiv einzutreten.

²BMFSFJ: „Transparenz für mehr Entgeltgleichheit“ 2015
³BMFSFJ: „Transparenz für mehr Entgeltgleichheit“ 2015

Impressum

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
der Evang.-Luth. Kirche in Bayern
Gudrunstr. 33, 90459 Nürnberg
www.kda-bayern.de

Verantwortlich: Dr. Johannes Rehm
Foto, Layout: Norbert Feulner