

76 Prozent der Bevölkerung sind laut einer Studie des Delta-Instituts davon überzeugt, dass mehr Transparenz bei betrieblichen Entgeltstrukturen den Druck erhöhen würde, die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen. „Der Kulturwandel weg von der Anonymisierung und Tabuisierung des Gehalts und hin zur Transparenz und Vergleichbarkeit ist in der Grundhaltung der Bevölkerung längst vollzogen“, heißt es in der Studie.

Der Entwurf für ein Lohngerechtigkeitsgesetz fügt sich ein in eine Reihe schon beschlossener Maßnahmen, mit denen wir zur Schließung der Lohnlücke beitragen: Von der Einführung des Mindestlohns haben vor allem Frauen im Niedriglohnbereich profitiert. Mit dem ElterngeldPlus und dem Ausbau der Kinderbetreuung schaffen wir Rahmenbedingungen für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Und durch die Quote kommen mehr Frauen in Führungspositionen.

Diesen Weg führen wir mit dem Lohngerechtigkeitsgesetz fort. Wir wollen gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit endlich durchsetzen.

Denn Frauen verdienen 100 Prozent!

SPDFRAKTION.DE

HERAUSGEBERIN SPD-BUNDESTAGSFRAKTION,
PETRA ERNSTBERGER MDB, PARLAMENTARISCHE GESCHÄFTS-
FÜHRERIN, PLATZ DER REPUBLIK 1, 11011 BERLIN

TEXT TIMO TREFZER **REDAKTION** STEFAN HINTERMEIER
HERSTELLUNG SPD-BUNDESTAGSFRAKTION, ÖFFENTLICHKEITS-
ARBEIT

FOTOS ©KLAUS VYHNALEK (TITEL), ISTOCK.COM/WAVEBREAKMEDIA
(S. 2)

DIESE VERÖFFENTLICHUNG DER SPD-BUNDESTAGSFRAKTION DIENT
AUSSCHLIESSLICH DER INFORMATION. SIE DARF WÄHREND EINES
WAHLKAMPFES NICHT ALS WAHLWERBUNG VERWENDET WERDEN.

FRAUEN VERDIENEN 100 PROZENT

Jetzt die Lohnlücke schließen!



GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT

Immer noch werden Frauen und Männer für die gleiche und gleichwertige Arbeit nicht gleich bezahlt. Die Lohnlücke liegt in Deutschland bei 21 Prozent. Im europäischen Vergleich gehört Deutschland damit zu den Schlusslichtern in Sachen Entgeltgleichheit. Dabei ist das Gebot „Gleiches Entgelt von Frauen und Männern für gleiche und gleichwertige Arbeit“ seit 1957 als einer der Grundsätze der Europäischen Union geltendes Recht.



In der betrieblichen Praxis und auf dem Gehaltszettel von Frauen hat sich das noch nicht niedergeschlagen. Die geschlechtsspezifische Lohnlücke klafft im Laufe des Lebens immer weiter auf: Zu Beginn des Erwerbslebens greifen vor allem unterschiedliche Ausbildungs- und Berufswahlen von Mädchen und Jungen. Im weiteren Verlauf kommen für Frauen berufliche Hindernisse beim Aufstieg, Teilzeitarbeit und Brüche im Lebenslauf

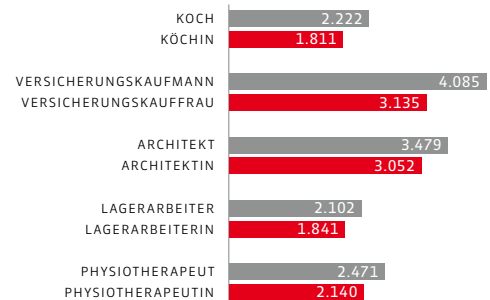
hinzu, z. B. durch familienbedingte Auszeiten. Das hat eklatante Folgen für die Renten und Pensionen von Frauen: Der sogenannte Gender Pension Gap (die geschlechtsspezifische Rentenlücke) beträgt in Deutschland rund 57 Prozent!

Bundesministerin Manuela Schwesig hat deshalb einen Entwurf für ein Lohngerechtigkeitsgesetz vorgelegt. Ziel des Gesetzes ist es, durch mehr Transparenz die Voraussetzung für die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern zu schaffen. Denn viele Frauen wissen nicht, dass sie schlechter bezahlt werden als ihre männlichen Kollegen, oder sie können dies nicht nachweisen.

Gleicher Job, weniger Geld

Nicht nur über Branchen und Berufe hinweg, auch innerhalb der Berufe gibt es große Unterschiede. Ein paar Beispiele:

Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen in Euro auf Basis von 38 Wochenstunden



Quelle: WSI-Lohnspiegel

Daher enthält der Gesetzentwurf einen individuellen Auskunftsanspruch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wenn eine ungleiche Bezahlung vorliegt, kann die Beschäftigte eine gleiche Bezahlung einfordern oder einklagen. Zudem sind für Unternehmen ab 500 Beschäftigten eine Berichtspflicht und verbindliche betriebliche Prüfverfahren zur Entlohnungspraxis vorgesehen. Das Ziel: ungleiche Bezahlung aufdecken und beseitigen.