



Resolution zum **Equal Pay Day** am 23. März 2012 Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit

Der Aktionstag	Der Aktionstag Equal Pay Day findet jährlich in den USA und mehreren europäischen Ländern statt. Er markiert jenen Zeitraum, den Frauen über den Jahreswechsel hinaus arbeiten müssten, um auf das durchschnittliche Vorjahresgehalt von Männern zu kommen. Das Datum errechnet sich nach der Formel: $52 \text{ Wochen pro Jahr} \times 5 \text{ Arbeitstage/Woche} = 260 \text{ Arbeitstage/Jahr} \times \text{statistisch ermittelter Entgeltunterschied in Prozent}$
Aktueller Stand	In Deutschland fand der Equal Pay Day im Jahr 2010 am 27. März statt, 2011 am 26. März und dieses Jahr am 23. März. Wenn es in diesem Tempo weitergeht, ist der Gleichstand frühestens in 27 Jahren erreicht. Laut statistischem Bundesland liegt der Entgeltunterschied, auch als Gender Pay Gap bekannt, in Deutschland seit Jahren konstant bei ca. 23 Prozent. Der europäische Durchschnitt beträgt 17%. Damit liegt Deutschland im hinteren europäischen Drittel, vergleichbar mit Ländern wie Litauen. Das Ziel der Bundesregierung lautet: Entgeltlücke 10% in 2020!
Ursachen	Auf den ersten Blick erscheinen bestehende Entgeltunterschiede oft sachlich gerechtfertigt, sie scheinen das Ergebnis individueller Entscheidungen der Frauen zu sein. Auf den zweiten Blick stellt sich die Frage: Warum sind Branchen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, Niedriglohnbranchen? Warum sind Frauen in der betrieblichen Hierarchie überwiegend auf den unteren und mittleren Rängen zu finden? Ihr Anteil in den Chefetagen liegt in Deutschland um die 3% und ging im letzten Jahr sogar noch leicht zurück.
Kriterien	Grundsätzlich wird zwischen Beschäftigungsdiskriminierung und Entgelt-diskriminierung unterschieden. Die erste Gruppe betrifft den Zugang zu bestimmten Berufen, sowie Chancen bei Aufstieg, Weiterbildung, Ausbildung, Umschulung usw. Die zweite Gruppe bezieht sich auf ungleiches Grundentgelt bei gleicher Arbeit, ungleiches Grundentgelt bei gleichwertiger Arbeit, ungleiches Leistungsentgelt, ungleicher Gehaltsstufenaufstieg, Überstundenvergütung, Erschwerniszuschläge usw.
Fazit	Strukturmerkmale können nur ein Drittel der Verdienstdifferenz erklären, der Rest lässt Diskriminierung vermuten.
Forderungen	Die Überwindung des Entgeltunterschieds ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch der ökonomischen Vernunft. Was wir in Deutschland brauchen sind: <ul style="list-style-type: none">✓ Mehr Equal Pay Expert/innen im Management, in Betriebsräten, Gewerkschaften etc.✓ Viele Prüfinitiativen und Projektgruppen✓ Gute Beratung für Betroffene✓ „Equal Pay“ als Managementstrategie✓ Verbindliche Prüfung, Berichterstattung und Beseitigung von Benachteiligung durch Arbeitgeber/innen und Tarifvertragsparteien.

Diese Missstände hat selbst unsere Landesregierung erkannt. Als Nachweis führt sie sogar eine Anfrage unserer Partei **DIE LINKE** als Argument auf („Wie verheerend die Situation ist, zeigt die Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Linksfraktion“). Leider lässt sich vermuten, dass auch sie noch 27 Jahre warten wollen bis der Gleichstand erreicht ist. Sie erwähnen mit keinem Wort, wann diese Ungerechtigkeit behoben werden soll.

Deshalb sagt **LISA** Rheinland-Pfalz:

Lieber gleich berechtigt als später!

Lasst uns gemeinsam dafür streiten.