

Qualitätssiegel „Fair Pay“ gefordert

Das Frauennetzwerk BPW, der Verband medizinischer Fachberufe e.V., die evangelische Frauenarbeit Niedersachsen und die Frauen Union haben zum Equal Pay Day am 20. März 2009 in Hannover den Kongress „Fair p(l)ay – neue Spielregeln für die Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt der Zukunft“ veranstaltet.

Gemeinsam mit rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutierten wir, warum Frauen in Deutschland durchschnittlich 22 Prozent weniger Geld erhalten als ihre männlichen Kollegen – in Führungspositionen beträgt die Differenz sogar ein Drittel.

Damit gehört Deutschland zu den Schlusslichtern Europas. Der Unterschied ist in den westdeutschen Bundesländern deutlich höher als in den neuen Ländern und steigt mit dem Alter der Beschäftigten.

Ein Gütesiegel für Unternehmen zum Fair Pay regte Heidemarie Mundlos, stellvertretende Fraktionsvorsitzende der CDU im Niedersächsischen Landtag, an.

Einige geschlechtsspezifische Diskriminierungsfallen nannte Nadine Piek von der Uni-

versität Hannover: Oft werden Kriterien herabsetzend ausgelegt. So erhält die typisch männliche Muskelkraft höheren Stellenwert als weibliche Eigenschaften wie Feinmotorik, Teamfähigkeit oder gutes Zeitmanagement. Erschwerend kommt hinzu, dass gerade in den Bereichen, wo Frauen stark sind, vieles vage formuliert ist. „Frauen profitieren von klaren Bewertungsgrundlagen.“ Deshalb forderte die Arbeitswissenschaftlerin, Betriebsräte und Gewerkschaften dazu auf, sich für neue Richtlinien stark zu machen und Kataloge zu erarbeiten – von denen Männer und Frauen gleichermaßen profitieren.

Es liege unter anderem an der Teilzeitarbeit, dass Frauen traditionell in Niedriglohnjobs arbeiten und dass ihre Erwerbs-



Die Initiatorinnen beim Unterzeichnen der Charta (Petra Stenzel, Mitte)

biographie häufig von Familienzeiten unterbrochen ist, führte Edeltraud Glänzer, geschäftsführendes Hauptvorstandsmitglied der IG BCE an. Immerhin mehr als 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich, oft reduzieren Frauen ihre Arbeitszeit, um Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen besser mit ihrem Beruf zu vereinbaren.

Bettina Dombrowski von der Firma Holtmann Messe und Event GmbH stellte das Managementinstrument „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung vor. Empfohlen von Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft werden damit spezifische familienbewusste Lösungen für Unternehmen angeboten, die sich auch rechnen. Anschließend wurde die Thematik in Work-

shops vertieft. Feierlicher Abschluss des Kongresses war das gemeinsame Singen der Hymne zum Equal Pay Day, die eigens für diesen Kongress auf die Melodie der Eurovision getextet wurde – und die Unterzeichnung der „Charta zum Fair p(l)ay“. Darin verpflichten sich die Initiatorinnen, sich weiter für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt einzusetzen und auf Beseitigung bestehender Nachteile zu drängen. Bereits beim anschließenden Netzwerken und Ausklang des Kongresses haben weitere Kooperationspartner die Charta unterschrieben.

Alle waren sich einig: Es war ein gelungener Auftakt für weitere Veranstaltungen des Initiativkreises zum Equal Pay Day.

Petra Stenzel