



Forderungskatalog

Die Entgeltungleichheit in Deutschland hat viele Ursachen. Deswegen müssen Maßnahmen an verschiedenen Punkten ansetzen, damit Frauen und Männer in der Praxis und nicht nur in der Theorie die gleichen Verdienstchancen haben.

- Gleichwertige Arbeit und Qualifikation muss auch gleich bezahlt werden.
- Frauen müssen die gleichen Aufstiegschancen wie ihre männlichen Kollegen haben.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss Frauen und Männern ermöglicht werden und von beiden gleichermaßen in Anspruch genommen werden können
- Frauen und Mädchen müssen ausreichend informiert und gestärkt werden, um auch jenseits traditioneller Rollenbilder ihren Beruf zu wählen und ihre Laufbahn zu verfolgen.
- Typische „Frauen“-Berufe“ und -Branchen müssen mehr gesellschaftliche Anerkennung, Aufstiegsmöglichkeiten und bessere Bezahlung als derzeit üblich erhalten.

Absichts- und Selbstverpflichtungserklärungen waren bisher wenig wirksam, Vorschriften und Gesetze oft unzureichend, um die tatsächlichen Barrieren in den Köpfen und Strukturen zu überwinden.

Für mehr Entgelttransparenz und -gerechtigkeit fordert deshalb das Münchner Aktionsbündnis

von Unternehmen, Verbänden und Politik in München und Bayern:

1. Arbeitgeber führen Statistiken über die Besetzung von Führungspositionen sowie die Verteilung von Löhnen, Gehältern und Honoraren getrennt nach Frauen und Männern und veröffentlichen sie in jährlichen **Berichten**.
2. In Tarif-, Arbeits- und Honorarverträgen werden **Arbeitsbewertungssysteme** angewandt, die Tätigkeiten von Frauen und Männer tatsächlich gleich, angemessen und nachvollziehbar bewerten.
3. Arbeitgeber müssen diskriminierungsfreie **Bezahlungs- und Beförderungsregelungen** anwenden und ihre Wirksamkeit kontrollieren.
4. Die öffentliche Hand macht bei der **Vergabe von Aufträgen** an Unternehmen die Chancengleichheit von Frauen und Männern, damit auch die Entgeltgleichheit, zu einem maßgeblichen **Kriterium**.
5. **Aufsichtsräte** von Unternehmen haben einen **Frauenanteil von mindestens 40%**. Stadt und Land entsenden mindestens 40% Frauen dorthin.
6. Bildungsträger, Frauenverbände und Gewerkschaften klären Mädchen und Frauen **über die sozialen Folgen der Wahl bestimmter Berufe und Arbeitsverhältnisse** wie Teilzeit und Minijobs auf.

Flankierende Maßnahmen wie den Ausbau der Kinderbetreuung und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer halten wir dabei für selbstverständlich.

Auf Bundesebene unterstützen wir alle Bestrebungen, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wirksamer zu gestalten

- durch Beweislastumkehr bei ungleicher Bezahlung zu Gunsten der diskriminierten Personen
- die Möglichkeit einer Verbandsklage
- und die Ausdehnung des Auskunftsanspruchs der zentralen Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf Landesbehörden und Privatunternehmen.

Das Münchner Aktionsbündnis zum Equal Pay Day bittet die Stadt München, den Bayerischen Staat, die Unternehmen und Verbände im Großraum München um Rückmeldung bis zum 31.12.2010, ob und wie diese Forderungen umgesetzt wurden.

Das Aktionsbündnis wird Anfang 2011 darüber einen Bericht erstellen und diesen zum Equal Pay Day 2011 veröffentlichen.

Das Münchner Aktionsbündnis zum Equal Pay Day 2010, initiiert und geleitet von Business and Professional Women (BPW) Germany Club München e.V., umfasst 24 Organisationen, die diesen Forderungskatalog abgestimmt haben und unterstützen.

V.i.S.d.P.:

Mai Dang Goy

1. Vorsitzende Business and Professional Women (BPW) Germany Club
München e.V.

Ebenauerstr. 16
80637 München