Deutscher Juristinnenbund

Deutscher Juristinnenbund e.V.
Vereinigung der Juristinnen, Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:
Anklamer Straße 38
D-10115 Berlin
fon: +49 30 4432700
fax: +49 30 44327022
geschaeftsstelle@djb.de
http://www.djb.de

Berlin, 20. März 2014

P R E S S E M I T T E I L U N G

Frauen verdienen mehr! – Gesellschaft und Gesetzgeber sind gefordert

„Bis Frauen beim Entgelt mit den Männern gleichziehen, muss in Deutschland noch sehr viel passieren“, sagt Ramona Pisal, die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb), zum diesjährigen Equal Pay Day am 21. März 2014. „Ohne Eingreifen des Gesetzgebers wird sich die zulasten der Frauen klaffende Entgeltlücke nicht schließen lassen.“

Ihre Ursachen sind vielfältig und müssen auf allen Ebenen bekämpft werden:

- die Ungleichverteilung der Familienarbeit mit der Folge, dass die Mehrheit der Frauen auf geringwertigere Teilzeitjobs angewiesen ist,
- die zu geringe gesellschaftliche Wertschätzung von Tätigkeiten in den Bereichen Erziehung, Altenpflege und Gesundheit, die bereits in den Ausbildungsstrukturen angelegt ist,
- die fehlende Chancengleichheit für Frauen bei Einstellungen und Beförderungen und schließlich
- die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit.

Ein gesetzlicher und wirklich flächendeckender Mindestlohn sowie die Abschaffung der Privilegierung von Minijobs wären wichtige Schritte für mehr Entgeltgleichheit, ebenso wie die gesetzliche Frauenquote für Aufsichtsräte und Führungskräfte. Auch Steuern und Abgaben beeinflussen nicht nur die Erwerbschancen von Frauen und Männern. Die diversen staatlichen Belastungen und Entlastungen wirken sich sehr unterschiedlich auf deren unmittelbare Einkommenssituation aus. So verführt das Ehegattensplitting vor allem Frauen zum Lohnverzicht, die Lohnsteuerklasse V senkt übermäßig das Nettoeinkommen verheirateter Frauen. Es wird daher Zeit, nicht nur die auf das Bruttoeinkommen bezogene Entgeltlücke in den Blick zu nehmen, sondern ebenso den Netto Gender Pay Gap.

Notwendig ist darüber hinaus ein Gesetz zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit in Tarifverträgen und betrieblichen Entgeltsystemen. „Die selbstverantwortliche Prüfung der Entlohnung durch Unternehmen und Tarifvertragsparteien muss endlich verpflichtend sein, damit strukturelle Benachteiligungen von Frauen beim Arbeitsentgelt erkannt und nachhaltig beseitigt werden können.“, so Ramona Pisal.