

## Mehr Gerechtigkeit wagen

*Das Bundesforum Männer unterstützt das Gesetzesvorhaben zur Entgeltgleichheit. Entgeltgleichheit ist die Grundlage einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung und Vereinbarkeitspolitik für Frauen, Männer und Familien.*

**Das Bundesforum Männer tritt ein für eine moderne Gleichstellungspolitik**, die es Männern und Frauen ermöglicht, ihr Leben nach ihren individuellen Interessen und Lebensentwürfen zu gestalten. Die Menschen möchten in ihren unterschiedlichsten Lebensentwürfen – auch in Familienverantwortung – die Fragen der Aufteilung von Haushalt-, Sorge- und Erwerbsarbeit nach ihren Bedürfnissen und Vorstellungen entscheiden. Insbesondere wenn Kinder dazukommen, verfestigt sich jedoch der Druck zur traditionellen Arbeitsteilung. Dies führt oft dazu, dass Männer länger erwerbsmäßig arbeiten, und Frauen ihre Arbeitszeit noch weiter reduzieren, wenn sie Eltern werden. Damit vergrößert sich auch die Einkommensschere zwischen Männer und Frauen.

**Ein Lohngleichheitsgesetz wird Männer von der Hauptnährerbürde entlasten und ihnen die Übernahme auch fürsorglicher Verantwortung für sich und ihre Familien ermöglichen.** Männer möchten heute aktiv ihre Kinder begleiten. Daher brauchen Väter zeitliche Spielräume. Auch der Anteil der häuslich pflegenden Männer wächst. Mehr und mehr Männer pflegen ihre bedürftigen Partnerinnen oder übernehmen Verantwortung für die Pflege Ihrer Eltern.

Männer brauchen Partnerinnen, mit denen sie die Aufgaben teilen können, die auch Versorgungsverantwortung übernehmen und in der Lage sind, für sich und ihre Familien das erforderliche Einkommen zu erwirtschaften. Dazu braucht es Unternehmensstrukturen die Frauen nicht in der Lohnstruktur benachteiligen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als selbstverständlichen Anspruch ihrer Beschäftigten – gerade auch der Männer – anerkennen.

**„Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“.** Das Bundesforum Männer unterstützt die Forderung nach Lohntransparenz, weil sie die Voraussetzung für mehr Lohngerechtigkeit innerhalb der Branchen wie über die Branchengrenzen hinweg schafft. Nur so kann erreicht werden, dass Berufe nicht länger wegen der erreichbaren Einkommenshöhe gewählt werden, sondern aufgrund individueller Neigungen und Fähigkeiten. Berufswahl und die Ausgestaltung von Karrierewegen müssen unabhängig vom Geschlecht werden.

Zur Erreichung einer geschlechterunabhängigen Verteilung und Bewertung von Lohn, Arbeit und Entscheidungspositionen müssen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wissen, was ihre Arbeit im Unternehmen wert ist, wie die geschlechtliche Verteilung in welchen Bereichen aussieht und bewertet wird. Dabei auch Unternehmen einzubeziehen, die weniger als 500 Beschäftigte haben, halten wir für selbstverständlich, zu-

mal zwei Drittel aller Beschäftigten in Klein- und mittelständischen Unternehmen arbeiten.

Wenn anerkannt wird, dass der Anspruch auf Lohntransparenz richtig ist, kann er nicht von der Betriebsgröße abhängig gemacht werden. Aber auch Unternehmen haben ein Interesse an Transparenz. Sie brauchen verlässliche Daten und ein Controlling über ihre Maßnahmen. Sie müssen wissen, wie sie aus einer Gleichstellungsperspektive ihre Arbeit bewerten können, wie sie verteilt ist, welche Maßnahmen wirken und wo sie in der Umsetzung einer gleichstellungsorientierten Vereinbarkeitskultur stehen, auch im Vergleich mit anderen Unternehmen und Bereichen. Familienfreundliche und geschlechtergerechte Arbeitsverhältnisse werden als Wettbewerbsfaktoren zunehmend unverzichtbar. Eine Berichterstattung über die getroffenen Maßnahmen liegt daher in ihrem ureigenen Interesse.

Das anvisierte Lohngleichheitsgesetz ist ein weiterer wichtiger Baustein zur Ermöglichung partnerschaftlicher Lebensgestaltung und Vielfalt von Lebensentwürfen und ist daher ebenso notwendig wie das Elterngeldplus, das Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit, kurze Vollzeit (z.B. 32 Std./W) und die Aufwertung von Sozial- und Pflegeberufen.

Berlin, 1. Juni 2016