



„KRÖTEN HABEN STATT KRÖTEN SCHLUCKEN!“

Reihe zum Equal Pay Day 2017

Schon seit mehreren Jahren setzt sich das **Landesbüro Niedersachsen der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)** zusammen mit einem breit aufgestellten **Bündnis** aus Gewerkschaften, anderen Bildungsinstitutionen, Gleichstellungsbeauftragten und Verbänden für die geschlechtergerechte Bezahlung von Frauen und Männern ein.

Frauen bekommen im Schnitt immer noch 20 Prozent weniger Entgelt als Männer. Auch wenn man strukturelle Unterschiede herausrechnet – Frauen arbeiten beispielsweise häufiger in Teilzeit, seltener in Führung und oft in sogenannten Frauenberufen, die schlechter bezahlt werden – bleibt eine deutliche Differenz bestehen. Der Equal Pay Day (EPD) soll auf diese Missstände aufmerksam machen. Dieser „Tag der gleichen Bezahlung“ symbolisiert bildhaft die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen. Eine Frau muss theoretisch gerechnet über Silvester hinweg bis zum EPD arbeiten, um das Gleiche zu verdienen wie ein vergleichbarer Mann im Arbeitsjahr 2016. Der EPD markiert genau diesen Tag, also das „Silvester für arbeitende Frauen“.

Um auch über den Aktionstag selbst, der 2017 auf den 18. März fiel, das Thema in der Öffentlichkeit präsenter zu machen, wurde erneut eine begleitende Veranstaltungsreihe von DGB Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt, FES Niedersachsen, ver.di Niedersachsen – Bremen und der Abteilung Frauen/Gleichstellung bei der IG BCE Hauptverwaltung organisiert.

Bereits im 5. Jahr laden diese Podiumsdiskussionen parallel zum großen Bündnis zu einer vertiefenden Betrachtung von einzelnen Aspekten ein.

„ARM IM ALTER? NICHT MIT MIR!“

8. Februar 2017, ver.di Rotation Hannover

Den Auftakt für die diesjährige Reihe unter dem Titel „Kröten haben statt Kröten schlucken!“ bildete eine Veranstaltung zum Thema „Arm im Alter? Nicht mit mir!“ mit der ver.di-Alterssicherungsexpertin **Dr. Judith Kerschbaumer**.

Der eindringliche Ratschlag, welchen die Leiterin des Bereichs Sozialpolitik beim ver.di-Bundesvorstand besonders Frauen ans Herz legte, war: „Rente beginnt am ersten Tag des Erwerbslebens“. Man müsse sich also schon während seines Arbeitslebens Gedanken um eine eigenständige Alterssicherung machen, um im Rentenalter nicht böse überrascht zu werden.



Dr. Judith Kerschbaumer

Zunächst erklärte Kerschbaumer das Modell, welches den Berechnungen der Rente bis heute zu Grunde liegt. Etwas angestaubt kommt es daher, stammt es doch aus den 1960er Jahren. Das Modell geht von einer in der heutigen Zeit eher unrealistischen Biographie aus: Max Standard führt ein, wie der Name vermuten lässt, durchschnittliches Arbeitsleben mit 45 Beitragsjahren bei durchweg durchschnittlichem Verdienst. Der Durchschnitt liegt im Jahr 2017 bei 37.103 Euro pro Jahr. Seine monatliche Rente fällt daher mit 1.370 Euro brutto auch recht durchschnittlich aus. Eindrücklich schilderte die Alterssicherungsexpertin danach, wie schwierig die Situation aussieht, wenn man keinen lückenlosen Lebenslauf vorzuweisen hat, sondern mit Unterbrechungen gearbeitet hat. Das kann verschiedenste

Gründe gehabt haben – zum Beispiel weil man die Berufstätigkeit für die Kinderbetreuung unterbrochen hat, arbeitslos oder zwischenzeitlich in Teilzeit beschäftigt war. Während Max Standard am Ende seines Erwerbslebens eine durchschnittliche Rente zur Verfügung hat, hat Anna, die ihre Erwerbstätigkeit für mehrere Jahre aufgrund der Kinderbetreuung unterbricht und danach vollzeitnah weiterarbeitet, nur etwa 914 Euro brutto im Rentenalter zur Verfügung. Kommen noch Jahre der Arbeitslosigkeit hinzu, sieht die Situation noch viel prekärer aus, rechnet Kerschbaumer an Beispiel-Anna 2 aus, die mit einer Rente von 757 Euro brutto dasteht. All diese Faktoren – Teilzeitbeschäftigung, Erwerbsminderung, Zeiten der Arbeitslosigkeit oder auch Scheidung – stellen besonders für Frauen Risiken für eine sichere Versorgung im Alter dar. Immer noch unterbrechen Frauen ihre Erwerbstätigkeit öfter zugunsten der Kinderbetreuung, arbeiten öfter in Teilzeit und können somit seltener einen Lebenslauf vorweisen wie Max Standard es kann.

Ein weiterer wichtiger Faktor bei der Berechnung der Rente ist das Rentenniveau, welches das Verhältnis zwischen der Höhe der Standardrente und dem Entgelt eines Durchschnittsverdieners darstellt. Das Rentenniveau sinkt kontinuierlich seit 2010 und wird 2045 schätzungsweise bei 41,7 Prozent liegen, erläutert Kerschbaumer. Die Gewerkschaften, allen voran ver.di und der DGB, fordern daher einen Kurswechsel in der Rentenpolitik durch die Stabilisierung des

Rentenniveaus, die Aufwertung kleiner Renten, eine Verbesserung der Erwerbsminderungsrente und den Ausbau der Rente zu einer Erwerbstätigenversicherung.

„Kümmert sich die Politik bereits um die Rente?“, fragte Kerschbaumer provokativ und ging im Zuge dessen auf die Maßnahmen ein, die Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles in ihrem Konzept vorgestellt hat. Es sei unter anderem vorgesehen, dass die Renten in Ost- und Westdeutschland angeglichen werden, dass die betriebliche Altersvorsorge gestärkt wird und dass sich die Situation für Erwerbsgeminderte verbessern soll.

In der anschließenden Diskussion ging es zuerst um die Frage, wie man besonders jüngere Menschen erreichen kann, um über die Brisanz des Themas Rente aufzuklären. Judith Kerschbaumer sieht dabei die Schulen und Berufsschulen in der Verantwortung. Aus dem Publikum wurden ähnliche Stimmen laut – es wurde unter anderem über Angebote an Universitäten berichtet, die jungen Studierenden die ersten Schritte im Arbeitsleben erklären und dazu gehört eben auch schon der Gedanke an die Rente.

Auch auf die Idee einer Erwerbstätigenversicherung ging Kerschbaumer in der Diskussion ein, die auch von ver.di gefordert wird. Die spezielle Frage aus dem Publikum zielte auf den besonderen Status von Beamt_innen ab. Wenn man eine Erwerbstätigenversicherung einführen würde, müssten alle Arbeitgeber_innen für ihre Angestellten Sozialversicherungsbeiträge zahlen, es sei daher fraglich, ob sich diese Idee wirklich durchsetzen lässt, schätzt Kerschbaumer die Lage eher pessimistisch ein.

Ebenfalls nachgefragt wurde zum Thema Erwerbsminderungsrente. Diese werde, anders als die Mütterrente, nicht rückwirkend gezahlt. Kerschbaumer verwies darauf, dass ver.di dafür plädiert, diese Praxis zu ändern und für Erwerbsgeminderte ebenfalls die Rente rückwirkend zu zahlen.

Außerdem kam im Laufe der regen Fishbowl-Diskussion die Frage nach der Einführung einer Mindestrente auf. Es wurde zwischen den Teilnehmer_innen heiß diskutiert ob man am Rentensystem schrauben und Vorschläge wie die Mindestrente in Betracht ziehen sollte oder schon im Erwerbsleben die Bedingungen, besonders für Frauen, verbessern müsse.

Judith Kerschbaumer plädierte für Letzteres – ihrer Einschätzung nach seien diejenigen, die bereits im Erwerbsleben privilegiert sind, auch später bei der Rente privilegiert. Man müsse also an diesem Punkt ansetzen und den Arbeitsmarkt umgestalten. Maßnahmen wären Ausbildungs- und Pflegejahre für die Rente anrechnen zu lassen und durch flexiblere Arbeitsmodelle dafür zu sorgen, dass sich Beruf und Privatleben, insbesondere für Frauen, besser vereinbaren lassen.

Abschließend bietet sich erneut der Verweis auf Kerschbaumers Rat ganz zu Beginn der Veranstaltung an: „Die Rente beginnt am ersten Tag des Erwerbslebens!“. Es muss darum gehen, dass das Rentensystem umgestaltet wird, aber noch viel wichtiger ist eine Umgestaltung des Arbeitsmarkts. Ist der für Frauen und Männer gleichermaßen gerecht, ist auch die Rente später im Leben gerechter.



Die Rentenrechnerin von ver.di

Präsentation Kerschbaumer

„LOHNGERECHTIGKEIT DURCH TRANSPARENZ!“

1. März 2017, IG BCE

Beim zweiten Teil der Veranstaltungsreihe ging es dann um die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen. Im Schnitt verdienen Frauen ca. 20 Prozent weniger als Männer. Rechnet man dann Faktoren hinaus wie den höheren Anteil an Frauen in Teilzeitberufen, die schlechtere Bezahlung in frauentypischen Branchen, usw., bleibt trotzdem eine bereinigte Lohnlücke bestehen, die immer noch etwa 7 Prozent beträgt. Womit kann man diese Lücke erklären, wenn nicht mit Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt?

Die Frage des zweiten Abends war, ob eine erhöhte Transparenz in der Entlohnung einen Teil zur Lohngerechtigkeit beitragen kann. **Heike Lehmann**, die beim DGB-Bundesvorstand für die Gleichstellung in der Tarif- und Pflegepolitik zuständig ist, eröffnete die Veranstaltung damit,



Heike Lehmann

dass sie den Gästen das „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ näher brachte. Das Gesetz hat nicht nur einen komplizierten Namen, es besteht auch aus verschiedenen Teilen, die Lehmann in der Folge verständlich aufschlüsselte.

Die Große Koalition hat sich bereits im Januar auf eine solche Regelung geeinigt und einen Gesetzentwurf vorgelegt. Das Gesetz soll aus drei Teilen bestehen.

Der erste Teil beschäftigt sich mit der im Namen des Gesetzes angedeuteten Transparenz. Frauen sollen in Zukunft in ihren Betrieben eine Auskunft darüber verlangen dürfen, wie hoch der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst einer

Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts ist. Diese Auskunft ist aber, laut Gesetz, nur in Betrieben mit 200 oder mehr Beschäftigten möglich. In tarifgebundenen Unternehmen erfolgt dabei der Vergleich in der gleichen Entgeltgruppe, bei nicht tarifyanwendenden Betrieben mit einer angefragten Vergleichstätigkeit.

Das sei auch einer der Makel des Gesetzes, kritisiert Lehmann, dass es gerade in Unternehmen ohne Arbeitnehmer_innenvertretung, Tarifverträge oder geregelte Mitbestimmung für Einzelpersonen natürlich ein sehr viel größerer Kampf sei, dieses Recht dann auch durchzusetzen. Auch seien die Verfahren sehr kompliziert.

Der zweite Teil des Gesetzes befasst sich mit betrieblichen Prüfverfahren. Wenn in einem Unternehmen mehr als 500 Beschäftigte angestellt sind, ist das jeweilige Unternehmen aufgefordert, Prüfverfahren über die gleiche Bezahlung durchzuführen. Lehmann wies an dieser Stelle bereits darauf hin, dass die Formulierung „aufgefordert“ vom DGB als zu schwach angesehen wird, um wirklich Durchsetzungskraft zu entfalten.

Den dritten Ansatzpunkt des Gesetzes bilden dann abschließend die Berichtspflichten. Vorgesehen sei, dass Betriebe mit über 500 Beschäftigten nachweisen müssen, dass sie

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung ergreifen. Tarifgebundene Unternehmen müssen alle fünf Jahre diesen Nachweis liefern, alle anderen Betriebe sogar alle drei Jahre.

Positiv stellte Heike Lehmann heraus, dass sich die Gewerkschaften und andere Institutionen bei der Planung des Gesetzes gegen den Widerstand aus der Wirtschaft durchsetzen konnten. Es sei außerdem eine Errungenschaft, dass man das Thema der gleichen Bezahlung und der Lohntransparenz überhaupt auf die Ebene der Gesetzgebung bringen konnte. Jedoch hätte das Gesetz noch viele Schwachstellen, bedauert Lehmann. Zum einen seien die betrieblichen Prüfverfahren nicht verbindlich. Zum anderen fordert der DGB, dass Unternehmen ohne Betriebsräte stärker in die Pflicht genommen werden müssen. Betriebsräte sollten außerdem, unabhängig vom Gesetz, gestärkt werden, denn sie bilden eine wichtige Anlaufstelle für Arbeitnehmer_innen. Zudem sei eine individuelle Auskunft über das Gehalt der Vergleichsgruppe in vielen Fällen wenig aussagekräftig, denn nicht jeder Unterschied im Gehalt stellt auch gleichzeitig einen Fall der Diskriminierung dar, was Heike Lehmann dann noch an einigen Beispielen erläuterte.

Um Arbeitnehmer_innen zu schützen, die aufgrund von Diskriminierung gegen ihre_n Arbeitgeber_in klagen wollen, müsse man außerdem ein Verbandsklagerecht durchsetzen.

Nach Heike Lehmanns Vortrag schilderte **Bernd Stahl**, Gewerkschaftssekretär der IG BCE in der Abteilung Tarifpolitik, seine Erfahrungen aus der Gewerkschaftsarbeit und direkt aus den Betrieben. Er machte zu Beginn noch einmal deutlich, warum es überhaupt zu einem sogenannten „Gender Pay Gap“, also einer Lohnlücke zwischen den Geschlechtern, kommt. Frauen würden öfter als Männer in Teilzeit arbeiten und außerdem eher in Branchen, die schlechter bezahlt werden, beispielsweise in der Pflege.

Auch Stahl wies auf Probleme des Gesetzentwurfs hin. Viele Betriebe, besonders kleine und mittelständische Unternehmen, wären von der Regelung gar nicht betroffen. Das Gesetz schließt nur Betriebe mit über 200 Mitarbeiter_innen mit ein. Alleine bei den Betrieben, die bei der IG BCE zu verorten sind, würden nur 1781 Betriebe unter das Gesetz fallen, das seien nicht einmal 50 Prozent. Dabei bräuchten Frauen besonders in kleineren Betrieben Unterstützung, denn wenn sie dort eine Klage in Betracht ziehen würden, wäre das Arbeitsverhältnis eher belastet als in großen Unternehmen. Zudem fehle in kleineren Betrieben sehr oft die Unterstützung durch Betriebsräte.

Bernd Stahl betonte die

Wichtigkeit von Tarifverträgen in der Arbeit der Gewerkschaften. Durch Tarifverträge seien Frauen viel besser gegen mögliche Diskriminierungen abgesichert. Er fordert daher eine konsequente Umsetzung tariflicher Vereinbarungen und eine Stärkung der Betriebsräte. Jedoch seien diese betrieblichen Maßnahmen nur eine Seite der Medaille. Man dürfe nicht nur



versuchen, über Gesetze einzugreifen, sondern müsse das Bewusstsein in der Gesellschaft für diese Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen weiter stärken.

In der Diskussion ging es dann noch einmal um die kleineren Betriebe. Frauen arbeiten eher in kleineren Betrieben und diese würden aus dem Gesetz rausfallen. Heike Lehmann sieht es als großen Kritikpunkt, dass das Gesetz erst ab einer Unternehmensgröße von 200 Mitarbeiter_innen greife, denn so werden erneut diejenigen vom Gesetz ausgenommen, für die eine gesetzliche Regelung am wichtigsten wäre.

Es wurde außerdem über Tarifverträge diskutiert und in dem Zug über die Gleichwertigkeit von Arbeit. Aus dem Publikum kam die Forderung, dass man nicht nur gleiche Arbeit gleich bezahlen sollte, sondern auch gleichwertige Arbeit. Gerade die sozialen Berufe, in denen öfter Frauen arbeiten, seien schlecht bezahlt. Heike Lehmann wies darauf hin, dass es sehr schwierig sei, über die Branchen hinweg Gesetze durchzusetzen.

Bernd Stahl machte darauf aufmerksam, dass Frauen zudem bei der Einteilung in Entgeltgruppen bei Tarifverträgen erneut benachteiligt werden würden, denn bei der Eingruppierung in eine Tarifgruppe zähle die Arbeitserfahrung mit dazu. Da Frauen aber häufig nach der Geburt eines Kindes mehrere Jahre zuhause bleiben und in ihrem Job pausieren, fehle es ihnen – zumindest so oft das Argument der Arbeitgeber_innen – an Erfahrung und sie würden in eine schlechtere Entgeltgruppe einsortiert.

Außerdem gab es den Hinweis aus dem Publikum, dass bei der Bezahlung außerhalb des Tarifs noch größere Unterschiede zwischen Frauen und Männern auftreten als bei Bezahlung nach Tarif. Bernd Stahl stimmte dem zu und verwies zusätzlich darauf, dass viele außertariflich bezahlte Mitarbeiter_innen schlechter bezahlt seien als diejenigen, die vom Tarif eingeschlossen sind. Die Gewerkschaften fordern daher mehr Entgeltgruppen anstelle von außertariflicher Bezahlung, auch damit außertariflich bezahlte Arbeitnehmer_innen nicht in zu große Abhängigkeit zu ihren Arbeitgeber_innen geraten.

Die Forderung nach mehr Engagement von Frauen selbst wurde auch aus dem Publikum geäußert. Gesetze allein könnten die Unterschiede in der Bezahlung nicht aufheben, es bräuhete sowohl von den Frauen, aber natürlich auch von Männern, viel mehr Engagement und viel mehr Forderungen nach Veränderung. Bernd Stahl betonte im Zug dessen noch einmal, dass ein Problem erst in der Bevölkerung wirklich als solches ankommen muss, bevor sich Menschen für die Lösung des Problems einsetzen. Wir alle müssten also dafür sorgen, dass das Thema geschlechtergerechte Bezahlung immer wieder laut in die öffentliche Debatte eingebracht werde. Es herrschte größtenteils Einigkeit darüber, dass ein Gesetz allein die Ungleichheit nicht beseitigen kann, sondern dass die gesellschaftlichen Strukturen sich ändern müssen. Immer noch sei das traditionelle Rollenmodell, also der Mann als Ernährer der Familie und die Frau als diejenige, die sich um die Kindererziehung kümmert und höchstens einen kleinen Teil zum gemeinsamen Einkommen hinzusteuert, verbreitet. Außerdem, so eine Äußerung aus dem Publikum, würden sich Frauen immer noch vielen Vorurteilen ausgesetzt sehen. Beispielsweise werde ihnen immer noch nachgesagt, dass sie Rabenmütter seien, wenn sie nur kurz Elternzeit nähmen und schnell nach der Geburt wieder in den Job, vielleicht sogar Vollzeit, einstiegen.

Stellt sich also abschließend die Frage, was ein Gesetz überhaupt leisten kann? Nur Gesetze reichen nicht, gesellschaftliche Denkmuster müssen erst aufgebrochen werden. Heike Lehmann betonte, dass sie keinen Vorwurf an Frauen richte, dass diese sich nicht genug engagieren

würden. Die bereinigte Entgeltlücke lässt sich nicht durch die höhere Teilzeitquote bei Frauen und andere Umstände erklären, sondern könne nur durch ein Gesetz geändert werden.

[Präsentation Lehmann](#)

Pressekonferenz zur Vorstellung der Equal Pay Day-Bahn

2. März 2017, Betriebshof Glocksee

Um das Thema Equal Pay über den EPD hinweg in der Öffentlichkeit zu platzieren, hat das große Aktionsbündnis sich für 2017 etwas ganz Besonderes ausgedacht. Mit freundlicher Unterstützung der üstra Verkehrsbetriebe fährt von März bis Mai 2017 eine eigens für den Equal Pay Day beklebte Straßenbahn durch Hannover, die für Gesprächsstoff sorgen und zum Nachdenken anregen soll.

Am 2. März wurde diese Bahn bei einer Pressekonferenz im Betriebshof Glocksee der Öffentlichkeit vorgestellt und feierlich „in die Freiheit entlassen“. Mit dabei waren neben den Frauen des Aktionsbündnisses die Staatssekretärin aus dem Bundesfamilienministerium, **Caren Marks MdB**, der Personalvorstand der üstra, **Wilhelm Lindenberg** und der Leiter des Dezernats für Wirtschaft, Verkehr und Bildung der Region Hannover, **Ulf-Birger Franz**.



Die Feierliche Vorstellung der EPD-Bahn

Wilhelm Lindenberg von der üstra stellte am Anfang klar, dass bei der üstra Frauen und Männer gleich bezahlt würden. Jedoch liege der Frauenanteil im Betrieb bisher nur bei 19 Prozent. Es sei das Ziel des Unternehmens, diesen Anteil auf 30 Prozent zu steigern. Er begrüßt deswegen die Aktion des EPD-Bündnisses, denn in seinen Augen ist die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen immens wichtig für unsere Gesellschaft.

Die Staatssekretärin Caren Marks MdB zeigte sich ebenso beeindruckt von der Aktion. Sie sei zwar froh, dass nun endlich ein Gesetz beschlossen wurde, dass die gleiche Bezahlung beider Geschlechter sicherstellen soll, allerdings habe diese Ungleichheit viele verschiedene Ursachen, die sich nicht alle durch ein Gesetz beheben ließen. Da Frauen häufiger in sozialen Berufen arbeiten würden, müsse man diese Art der Arbeit aufwerten. Zudem wären Frauen immer noch diejenigen, die häufiger unbezahlte Familienzeit nehmen. Deshalb müsse man deren Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern und beispielsweise Frauen eine Garantie geben, von

Teilzeit wieder auf Vollzeit zurückkehren zu können nach einer beruflichen Auszeit. Deswegen sei es gut und wichtig, dass die Bahn auf dieses Thema aufmerksam mache.

Warum die ungleiche Bezahlung nicht nur aktuell ein wichtiges Thema ist, zeige sich bei einem Blick auf die Rente, betonte auch die Staatssekretärin noch einmal. Frauen seien viel häufiger von Altersarmut bedroht als Männer. Diese Strukturen müssten allesamt aufgebrochen werden, fordert Marks energisch.

Ulf-Birger Franz, Aufsichtsratsvorsitzender der üstra und Leiter des Dezernats für Wirtschaft, Verkehr und Bildung der Region Hannover, wies im Anschluss auf ein bisher weniger betrachtetes Phänomen hin – in Ostdeutschland gebe es geringere Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen als in Westdeutschland. Das zeige, dass die Entgeltungleichbehandlung mit einer unterschiedlichen Mentalität zu tun hat und mit unterschiedlichen Strukturen, die aufgebrochen werden müssen. Diese Mentalität müsse sich auch in den

Betrieben ändern. Konnte man in den vergangenen Jahrzehnten einen Rückgang in der Höhe der Lohnunterschiede bemerken, so sei in den letzten 10 Jahren der Unterschied stabil geblieben. Man bräuchte also dringend wieder neue Impulse, um etwas daran zu ändern, erläutert Franz.

Abschließend äußerte sich **Friederike Kämpfe**, Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Hannover und Sprecherin für das EPD-Bündnis. Sie stimmte ihren Vorredner_innen zu und plädierte ebenfalls dafür, dass neben der Ausarbeitung von Gesetzen ein gesellschaftliches Umdenken stattfinden müsse. Frauen seien öfter in Teilzeit beschäftigt, arbeiten häufiger in Minijobs und in Berufen, die schlechter entlohnt werden – „an dieser Stelle braucht es dringend eine Veränderung“, so Kämpfe.

Die Lohnunterschiede seien im Erwerbsleben schon deutlich sichtbar, im Rentenalter wird es dann eklatant und Frauen drohe eine Verarmung, macht auch Kämpfe noch einmal deutlich. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtete weiter, dass das Bündnis zum Equal Pay Day seit 10 Jahren zusammen daran arbeitet, auf die ungleiche Behandlung von Frauen und Männern aufmerksam zu machen und zum Umdenken anzuregen. Sie hofft darauf, dass durch die Bahn Personen „mitgenommen“ würden, deren Interesse an dem Thema bisher noch nicht so groß war.



Bis Mai rollt die Bahn durch Hannover

AKTIONSTAG „EQUAL PAY KOMMT IN FAHRT!“

18. März 2017 auf dem Bahnhofsvorplatz Hannover



Den Höhepunkt bildete dann der Aktionstag am 18. März 2017 unter dem Motto „Equal Pay kommt in Fahrt“. Dieser wurde vom Bündnis, bestehend aus der LAG kommunaler Frauenbüros, dem Landesfrauenrat, den Gleichstellungsbeauftragten von Stadt und Region Hannover, der Stiftung

Sturmfest engagiert für Equal Pay

Leben und Umwelt, SoVD, ver.di, AMFN, VAMV DGB, FES, IG BCE und BPW organisiert und von vielen weiteren Ehrenamtlichen aus diesen Organisationen unterstützt.

Die Mitglieder der verschiedenen Organisationen, die zum Aktionsbündnis gehören, versammelten sich am Vormittag vor dem Hauptbahnhof in Hannover.

Dort wurden nicht nur Fotos gemacht, wann immer die rote Straßenbahn den Bahnhofsvorplatz passierte. Es wurden auch Taschen und Informationsmaterial an Passant_innen verteilt, unzählige Gespräche geführt und vor allem darüber aufgeklärt, worum es beim Equal Pay Day überhaupt geht.

Zudem stiegen zwischendurch immer wieder Mitglieder des Bündnisses in die Bahn ein, um mit den dort anwesenden Fahrgästen ins Gespräch zu kommen.

In den kommenden Wochen wird dann der rote Blickfang weiter auf das Thema hinweisen und hoffentlich ein wenig dazu beitragen, dass wir eine gerechtere und gleichberechtigte Arbeitswelt und Gesellschaft schaffen. Es gibt viel zu tun, wir packen gemeinsam an!



Die EPD-Bahn innen
geshmückt

Fotogalerie EPD 18.3.17



Das Bündnis in Aktion