

Veranstaltungsreihe zum EQUAL PAY DAY 2015 unter dem Motto

Hannover, 4. Februar 2014:

„Ab durch die Decke. Wie schaffen wir Gleichstellung in Arbeit und Gesellschaft?“

Der „Equal Pay Day“ – der „Tag der gleichen Bezahlung“ – wird seit mittlerweile 6 Jahren auch in Deutschland begangen. Er soll die Ungleichheit im Entgelt zwischen Frauen und Männern in den Fokus der Öffentlichkeit rücken. Im Jahre 2015 ist der 20. März der Tag, bis zu dem Frauen über das Jahresende hinaus arbeiten müssen, um das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu erreichen. Denn der durchschnittliche Lohnunterschied beträgt in der Bundesrepublik Deutschland zwischen Frauen und Männern 22 Prozent.

Die möglichen Gründe für diese Differenz sind ebenso vielfältig wie der Versuch einer Erklärung. Ist der Grund darin zu finden, dass Frauen deutlich häufiger in geringer vergüteten Berufen arbeiten, seltener in Führungspositionen aufsteigen oder für dieselbe Arbeit schlicht schlechter bezahlt werden als Männer? Oder leisten immer noch überwiegend Frauen stereotypisch den Hauptteil der unbezahlten Familienarbeit und unterbrechen daher öfter familienbedingt ihre Karriere? Oder liegt es eventuell auch daran, dass viele Frauen nach solchen Familienphasen über Teilzeit oder Minijobs an den Arbeitsmarkt zurückkehren und dann in diesen Berufen ohne Aufstiegs- oder Karrierechancen „kleben“ bleiben?

Bereits seit mehreren Jahren setzt sich das **Landesbüro Niedersachsen der Friedrich-Ebert-Stiftung** in Zusammenarbeit mit dem **DGB Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt** und der **IG BCE** mit der Geschlechterungleichheit auseinander. Neben der Beteiligung am zentralen Aktionsbündnis zum Equal Pay Day wurde dafür eine begleitende Veranstaltungsreihe initiiert.

Hannover, 4. Februar 2015:

„Wie schließen wir die Lohnlücke?“



Für den Start der Veranstaltungsreihe im Jahr 2015 konnte zum Thema Equal Pay Day **Dr. Christina Boll**, Forschungsdirektorin am Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), gewonnen werden. In ihrem Handlungsfeld Erwerbstätigkeit – Bildung – Familie zeigt sie am 4. Februar in Hannover Ursachen der Lohnlücke („Gender Pay Gap“) auf und stellt bemerkenswerte Thesen zur Bewältigung dar.

Frau Dr. Boll erläuterte, dass Deutschland mit 22 Prozent im europäischen Vergleich eine unrühmliche

Dr. Christina Boll (HWWI)

Spitzenposition bei der sogenannten „unbereinigten Lohnlücke“ einnehme. Bemerkenswert sei, dass stark katholisch geprägte Länder in Europa wie Italien und Polen mit sechs bis sieben Prozent eine deutlich geringer ausgeprägte Lohnlücke aufwiesen. Diese Zahlen müssten jedoch mit Vorsicht betrachtet werden, denn in einigen Ländern sei Frauen häufig durch eine schlechte Infrastruktur oder ausgeprägte Geschlechterrollen der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert. Bei dieser unbereinigten Lohnlücke werden jedoch nur die Löhne berufstätiger Männer und Frauen miteinander verglichen, weswegen dann Länder wie Polen trotzdem besser da stünden als Deutschland, so Boll weiter. Aber auch mit diesem Wissen ist nicht von der Hand zu weisen, dass die Bundesrepublik im internationalen Vergleich nicht gerade einen Spitzenplatz einnimmt bei der Entgeltgerechtigkeit.

In der Bundesrepublik Deutschland gäbe es zudem beachtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern, ergänzt Boll. Liege die berechnete Entgeltlücke in den alten Bundesländern bei 23 Prozent, liege sie in den neuen nur bei acht Prozent. Frau Dr. Boll begründete diese Lücke damit, dass sich Frauen im Osten immer noch „eher wie Männer“ am Arbeitsmarkt verhielten, selbst wenn dieser Trend auch da rückläufig sei und in den vergangenen Jahren eine Anpassung zwischen Ost und West zu beobachten sei — nicht gerade zum Vorteil der Frauen in den ostdeutschen Bundesländern. Die Ursachen dieser Unterschiede seien wohl auf die Rahmenbedingungen und unterschiedliche rollenstereotypische Prägungen zurückzuführen. Sie reichen von ausreichender Kinderbetreuung bis zu familienfreundlichen Strukturen in Unternehmen.



Die Wissenschaftlerin verglich zur Verdeutlichung der prekären Situation beispielhaft Frauen ohne unterbrochene Erwerbsbiographie mit Müttern. So betrage der Bruttolohnverlust einer „Vollzeit-Akademikerin“, die in der Familienphase drei Jahre nicht berufstätig war und danach drei Jahre in Teilzeit gearbeitet hat, allein im Alter von 28 bis 45 durchschnittlich rund 180.000 Euro, wie sie sehr anschaulich mit einer Grafik belegte.



Das „Rote Sofa“: Hier wurde im Anschluss an die Vorträge rege diskutiert

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Gender Pay Gap langfristig nur dann zu überwinden ist, wenn Frauen nicht nur kurzfristig und mit Blick auf den aktuell verfügbaren Betrag denken, sondern darüber hinaus

ihre persönliche Erwerbsbiographie im Blick behalten. Gerade in Partnerschaften bedeute dies, so Boll, nicht ausschließlich „an die gemeinsame Haushaltskasse“ zu denken, sondern beiden Partner_innen auch im Falle von nicht vorhersehbaren Lebensplanänderungen eine Chance auf einen auskömmlichen Verdienst zu geben. Die Zukunft für sich selbst unabhängig finanziell bestreiten zu können, auch mit einer vernünftigen Rente, könne nur dann realisiert werden, wenn Frauen nicht ständig zurückstecken, forderte Boll zum Abschluss kämpferisch.

Zudem präsentierte sie einige mögliche Überwindungsstrategien. So müsse der Anteil an Frauen in Führungspositionen erheblich gesteigert werden. Zeitgleich, um den Aufstieg in die Führungsetage für Frauen erst realisierbar zu machen, sei ein Ausbau von Kitas und Ganztagschulen natürlich elementar. Zusätzlich sei, gerade bei der Berufsorientierung, ein Abbau von Genderstereotypen unerlässlich. „Diskriminierung ist schwer zu messen“ fasste Frau Dr. Boll ihre Ausführungen zusammen. Unterschiedliche Zugänge der Geschlechter zu bestimmten Jobs gäbe es aber immer noch. Ein unterschiedliches Selbstverständnis von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sollte durch politische und betriebliche Akteure ausgeglichen werden. Fazit: „Frauen müssen die Chancen, die ihnen geboten werden, auch ergreifen!“

An den Vortrag von Frau Dr. Boll schloss sich eine engagierte Diskussion mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an. Besonders beschäftigten die Gäste die Themen Gehaltstransparenz und die Mitbestimmung in Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeiter_innen.

[Link zur Präsentation von Dr. Christina Boll](#)

Hannover, 4. März 2015:

„Gleiches Entgelt für vergleichbare Arbeit? Welche Rolle spielen Arbeitsteilung und Arbeitsbewertung für den Gender Pay Gap?“

Für die zweite Veranstaltung in der Reihe zum „Equal Pay Day 2015“, konnte Frau **Dr. Christina**



Klenner, Referatsleiterin Genderforschung bei der Hans-Böckler-Stiftung, gewonnen werden. Sie beleuchtete die Entgeltungleichheit vor dem Hintergrund von „vergleichbarer Arbeit“.

So sagte Dr. Klenner bereits zu Beginn ihres Vortrages, dass es immer noch erhebliche Nachteile für Frauen, zum Beispiel bei der Einstellung gäbe. So hätten Personaler ein gewisses Kontingent zur Verfügung, welches sie für eine ausgeschriebene Stelle nutzen könnten. Hier seien jedoch viele Personalchefs immer noch nicht bereit, Frauen und Männer für gleiche Arbeit gleich zu bezahlen. So sei es

Dr. Christina Klenner

„selbstverständlich“, dass man einem Mann mehr anbietet, wenn man ihn unbedingt einstellen will, bei einer Absage der daraufhin eingestellten Frau diesen Mehrbetrag nicht anbietet.

Deutlich problematischer sei die Situation jedoch bei vergleichbarer Arbeit. Bei Tätigkeiten, wo die Stellenbeschreibung nicht identisch sei, die Arbeit aber im Prinzip vergleichbar ist, ginge das

Entgelt zwischen Männern und Frauen massiv auseinander. Eine zusätzliche Problematik gebe es hier in der Bewertung, so Klenner. Um vergleichbare Arbeit eben auch als solche gerecht bewerten zu können, müssten die Aufgabenfelder der verschiedenen Stellen auch untersucht werden. Hier sei es schwierig, Unterstützung zu finden, denn nach Sicht der Arbeitgeber_innen, aber auch von Betriebsrät_innen, dürfe eine Anpassung und Angleichung am Ende nicht mehr kosten und die besser bezahlten Männer aus der Gehaltsperspektive nicht schlechter da stehen als vorher.

Als zusätzliche Problematik sprach Klenner die generelle Abwertung von „weiblichen Berufen“ an. So sei es ein gesellschaftliches Problem, wenn ein Kfz-Mechatroniker im Durchschnitt 12 Prozent mehr Gehalt bekäme als eine Krankenpflegerin. Diese Entgeltunterschiede zwischen verschiedenen Berufsbranchen seien ein Bewertungsproblem, denn Berufe, die als „maskulin“ empfunden würden, seien meistens auch automatisch besser bezahlt. So seien Berufe, die in den letzten Jahrzehnten „maskulinisiert“ wurden, heute deutlich besser bezahlt als zu dem Zeitpunkt, als dort noch überwiegend Frauen gearbeitet hätten. Aber andersherum seien Berufe, die früher überwiegend von Männern ausgeübt wurden, in denen heute immer mehr Frauen arbeiteten, mittlerweile sogar schlechter bezahlt. Als Beispiel wurden hier die Personalabteilungen genannt. Früher ein Männermilieu, sei dort das Entgeltniveau mit steigendem Frauenanteil gefallen.

An den Vortrag von Christina Klenner schloss sich eine kritische Diskussion mit dem Publikum an. So wurde die Frage gestellt, ob durch die Einführung des Mindestlohnes Auswirkungen auf den Gender Pay Gap festzustellen sein.

Klenner erläuterte, dass zuverlässige Zahlen zu diesem Thema zwar erst in ein bis eineinhalb Jahren zur Verfügung stünden, aber eine leichte Verbesserung zumindest im Niedriglohnsektor zu erwarten sei. Sie betonte jedoch, dass der größte Teil des Entgeltunterschieds nicht im Niedriglohnsektor liegen würde. Problematisch sei der Gehaltsvergleich zwischen „DEM Arzt und DER Ärztin oder DEM Architekten und DER Architektin“.

Zum Abschluss der Diskussion wurde eines klar festgestellt: Trotz der scheinbaren Verbesserungen der Position von Frauen in den letzten Jahren dürfe man sich jetzt nicht ausruhen. So sei gerade die unterschiedliche Bezahlung von vergleichbaren Positionen immens und Ursache für erhebliche Entgeltunterschiede, die gezielt untersucht und abgeschafft werden müsse.



20. März 2015, 11.55 Uhr, Kröpcke Hannover: „Fair P(l)ay!“ OpenAir-Aktion zum 7. Equal Pay Day

Am 20. März 2015, dem diesjährigen Equal Pay Day (Tag der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, also der Tag bis zu dem Frauen arbeiten müssen um das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu erreichen) organisierte das Landesbüro Niedersachsen der Friedrich-Ebert-Stiftung als Teil eines breiten Bündnisses in Hannover für Niedersachsen eine



Die Mauer der Gehaltsungerechtigkeit muss fallen!

darstellen sollte. Über den ganzen Mittag machten die vielen engagierten Helfer_innen des Bündnisses auf die Diskrepanz in der Bezahlung zwischen Männern und Frauen aufmerksam und informierten interessierte Passant_innen.

Eine Wasserbar und Musik luden zum Verweilen an diesem sonnigen Frühlingstag ein, zudem gab es eine Bodenzeitung auf der Interessierte notieren konnten, wie sie sich eine moderne und geschlechtergerechte Gesellschaft vorstellen. Mehrere hundert Frauen und Männer sorgten dafür, dass dem Thema „Gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Bezahlung“ die nötige Aufmerksamkeit zuteil wurde.



Das diesjährige Motto der Aktion war „Baustelle equal pay“ – und auf dieser Baustelle gibt es noch eine Menge zu tun, damit der Equal Pay Day irgendwann einmal früher stattfinden kann als Ende März.

[Link zum Video vom Aktionstag](#)

Hannover, 16. April 2015

„Weniger ist mehr für alle! Familienarbeitszeiten als Mittel für bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Zum Abschluss der diesjährigen Equal Pay Day-Reihe diskutierten wir mit **Caren Marks MdB, Parlamentarische Staatssekretärin** bei der Bundesministerin für Familie, Frauen, Senioren und Jugend, und dem Volkswirtschaftler **Dr. Kai-Uwe Müller** vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) über einen Vorschlag zu alternativen Arbeitszeitmodellen.



Das DIW hatte im Auftrag der FES und des Hans-Böckler-Stiftung 2013 eine Studie durchgeführt, die unter dem Titel „Familienarbeitszeit – Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung“ für Aufsehen gesorgt hatte. Die Idee: Beide Partner arbeiten in einer vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigung (also etwa 30 bis 32 Stunden pro Woche), bekommen dafür eine Ausgleichszahlung, die den Einkommensverlust abfedert und

haben so beide partnerschaftlich mehr Zeit für die Familie. Dies soll zu einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung der unbezahlten Familienarbeit führen und verhindern, dass Frauen langfristig überproportional zurückstecken und so berufliche und rentenmäßige Nachteile daraus haben.

Hintergrund ist, dass alle Umfragen bestätigen, dass eigentlich viel mehr Menschen gern weniger arbeiten würden, als sie das tatsächlich tun, weil die finanziellen Gründe sie davon abhalten und dass eine Mehrheit auch der Ansicht ist, dass Erwerbs- und Familienarbeit auf beide Partner gleichmäßig verteilt sein sollten. Müller zitierte gar Studien, in denen mehr als die Hälfte der Eltern von Familien mit Kindern zwischen 1 und 3 Jahren angaben, dass sich Beruf und Familie nur „schwer“ oder sogar „sehr schwer“ vereinbaren ließe. Die Gründe für dieses Auseinanderklaffen zwischen Wunsch und Wirklichkeit sieht Müller in fehlenden und gar gegenläufigen Anreizen, z. Bsp. Ehegattensplitting, beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung, Betreuungsgeld oder Minijobs. Müller argumentierte in seinem Vortrag recht schlüssig, dass sich die gesamtgesellschaftlichen Kosten mittelfristig rentieren würden und auch nicht verhältnismäßig hoch seien.

Die Parlamentarische Staatssekretärin Caren Marks hatte schon zuvor in ihrem Impuls betont, dass auch der politische Wille eigentlich sein müsste, Menschen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem zu ermöglichen; Davon würden nicht nur die Personen selbst profitieren, weil sie zum Beispiel weniger Knicke in der Erwerbsbiographie oder eine auskömmlichere Rente haben – langfristig ist dies auch für unsere Volkswirtschaft die nachhaltigere und wirtschaftlichere Lösung, ist sich Marks sicher. Und da diese Rückschläge auch oft Frauen treffen, wäre auch gleichstellungspolitisch damit ein großer Schritt nach vorn gemacht.

Die anschließende Diskussion auf dem Roten Sofa nahm die Idee der Studie sehr positiv auf und diskutierte die Praxistauglichkeit des Vorschlags. Dass sich Arbeitgeber_innen bewegen müssten, um vollzeitnahe Teilzeitstellen auch organisatorisch zu ermöglichen, wäre natürlich eine wichtige Voraussetzung, so eine Teilnehmerin. Eine andere ergänzte, dass in Zeiten des Fachkräftemangels da möglicherweise auch die Arbeitgeberseite zu mehr Flexibilität gedrängt wird, wenn sie gute Arbeitskräfte halten möchte.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass schon viel erreicht wurde im Bereich Gleichstellung (nicht zuletzt durch Mindestlohn und Aufsichtsratsfrauenquote), dass aber gerade dann, wenn es um konkrete finanzielle Aspekte geht, doch oft noch Frauen zurückstecken und dass daran auch in den kommenden Jahren sicherlich noch weiter gearbeitet werden muss – nicht nur, aber auch, am Equal Pay Day!



Staatssekretärin Caren Marks

[Link zur Präsentation von Dr. Kai-Uwe Müller](#)
[Link zur Studie „Familienarbeitszeiten“](#)