

#EPD2016 LETTER #1

2. November 2015

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

„Was ist meine Arbeit wert?“ – mit dieser Frage läuten wir morgen im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Berlin die Kampagne zum Equal Pay Day 2016 ein. Gemeinsam mit Expertinnen und Experten möchten wir die Facetten des neuen Schwerpunktthemas BERUFE MIT ZUKUNFT reflektieren und Handlungsoptionen zur Schließung der Lohnlücke diskutieren. Weitere Foren finden am 10.11. in Frankfurt am Main und am 18.11. in Düsseldorf statt. Sie sind herzlich eingeladen!

Alle drei Veranstaltungen haben unterschiedliche Programme, aber ein gemeinsames Ziel. Viele typische „Frauenberufe“ werden schlechter bezahlt, in anderen Branchen fehlen weibliche Fachkräfte. Dies sind Ursachen für den Gender Pay Gap von 22 Prozent in Deutschland und hat Folgen für die gesamte Gesellschaft. Hauptanliegen unserer Kampagne zum Equal Pay Day 2016 ist deshalb, auch die monetäre Wertschätzung gegenüber den sozialen Dienstleistungen zu erhöhen und ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Branchen zu schaffen.

Zum Auftakt wird Bundesministerin Manuela Schwesig einen Überblick über aktuelle Maßnahmen der Bundesregierung geben. Sie arbeitet an einem Gesetz, das Lohnstrukturen transparenter machen und Entgeltdiskriminierung bekämpfen soll. Der kanadische Bundesstaat Ontario hat damit schon seit mehr als 25 Jahren Erfahrung: Seit 1988 gibt es den Pay Equity Act (Entgeltgleichheitsgesetz). Emanuela Heyninck, Leiterin der Pay Equity Commission in Ontario und Mitglied im BPW Canada, wird morgen darüber berichten. Unsere wichtigsten Fragen hat sie uns bereits im Vorfeld beantwortet – lesen Sie das Interview im #EPD2016 LETTER #1.

Wenn wir BERUFE MIT ZUKUNFT gestalten wollen, hilft nicht nur der Blick auf andere Länder, sondern auch auf aktuelle Debatten zu den tiefgreifenden Veränderungen in unserer Arbeitswelt. Was verändert die Digitalisierung? Oder die Flüchtlingskrise? Welche Chancen und Risiken birgt Big Data? Was erwartet die Generation Y? Die Erwartungen junger Menschen in Deutschland an ihre berufliche Zukunft beschreibt Prof. Dr. Klaus Hurrelmann, Mit-Autor der Shell Jugendstudie, morgen in seiner Keynote – und in seinem Beitrag auf Seite 2.

Der #EPD2016 LETTER #1 bildet den Anfang einer kleinen Reihe von Publikationen, die bis zum Equal Pay Day am 19. März 2016 einen neuen Blick auf das alte Problem der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern werfen und Impulse für eine gerechte Arbeitswelt geben wollen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Ihre



Henrike von Platen
Präsidentin BPW Germany



**equal
pay**

day, -

INHALT

Interview
mit Emanuela Heyninck:
Der Pay Equity Act

Prof. Dr. Klaus Hurrelmann:
Welche Einstellung hat die junge
Generation in Deutschland zum
Beruf?

ANMELDUNG FOREN

www.equalpayday.de/foren



Welche Einstellung hat die junge Generation in Deutschland zum Beruf?

Klaus Hurrelmann

Die aktuelle Shell Jugendstudie 2015 macht deutlich: Die junge Generation in Deutschland zeichnet sich wie schon in den zurückliegenden Studien durch eine pragmatische Haltung zu den Herausforderungen in Bildung, Freizeit, Beruf und Gesellschaft aus. Im Vordergrund steht die individuelle Suche nach einem gesicherten und eigenständigen Platz in der Gesellschaft. Dies hat Vorrang davor, sich an der Idee eines gemeinsamen gesellschaftlichen Lebensentwurfs zu orientieren, für die man sich zusammen mit anderen einsetzen will. Prägend sind das Bedürfnis nach Sicherheit sowie der Wunsch nach positiven sozialen Beziehungen.

Auffällig ist der große Optimismus, den die Jugendlichen aufrecht erhalten, und der gegenüber den früheren Studien sogar noch zugenommen hat. Trotz anhaltender Krisen in Europa sowie einer zunehmend unsicher gewordenen Lage in Teilen der Welt mit Terror und steigenden Flüchtlingsströmen, lassen sich die befragten 12 bis 25 Jahre alten Jugendlichen nicht von ihrer mehrheitlich positiven persönlichen Grundhaltung abbringen. Mehr als zuvor kann die Jugend von 2015 als eine „Generation im Aufbruch“ bezeichnet werden.

Die Einstellungen rund um das Berufsleben sind von dieser Grundhaltung bestimmt. Zwei grundlegende Orientierungen halten sich hierbei die Waage:

Eine Nutzenorientierung: Hier stehen ein hohes Einkommen und gute Aufstiegsmöglichkeiten im Vordergrund, aber auch genügend Freizeit

neben der Berufstätigkeit spielt eine Rolle. Vor allem junge Männer und Jugendliche aus den östlichen Bundesländern betonen häufiger als die Gleichaltrigen aus den westlichen Bundesländern diesen Aspekt des Erwerbslebens.

Eine Sinn- und Erfüllungsorientierung: Hier steht die Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns im Erwerbsleben im Vordergrund. Es geht um das Gefühl, etwas zu leisten, die Möglichkeit, sich um andere zu kümmern und die Chance, etwas zu tun, das man für sinnvoll hält. Im Vergleich fällt auf, dass vor allem junge Frauen und die Jugendlichen im Westen Deutschlands diese Inhalte des Erwerbslebens stärker betonen.

Auffällig ist: Die Karriereorientierung ist für die Jugendlichen zweitrangig. Weniger als die Hälfte der Jugendlichen (47%) erachten Überstunden als etwas, das dazugehört, wenn man etwas werden will; diese Einstellung kommt meist von den Männern. Die große Mehrheit (91%) will, dass Familie und Kinder neben dem Beruf nicht zu kurz kommen; diese Akzentsetzung kommt vor allem von den jungen Frauen. Für sie ist die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben von ganz grundsätzlicher Bedeutung. Sie beschreibt gewissermaßen ihr Lebenskonzept. Sie suchen nach Möglichkeiten, die Arbeitszeit flexibel an die eigenen Bedürfnisse anzupassen und wünschen sich zugleich verlässliche soziale Strukturen der Arbeit. Die jungen Frauen sind damit die Treiber für eine Modernisierung des Verhältnissen von Arbeit und Leben und damit auch von Beruf und Familie.

Quelle: Shell Studie



Prof. Dr. Klaus Hurrelmann, Professor of Public Health and Education an der Hertie School of Governance, ist Mit-Autor der aktuellen Shell Jugendstudie. Beim Equal Pay Day Auftakt-Forum am 3.11. in Berlin wird er die Keynote halten: „Was ist mir Karriere wert? Erwartungen der Generation Y an die berufliche Zukunft“.

Fassen wir zusammen:

Die aktuelle Shell Jugendstudie zeigt eine sehr optimistische junge Generation. Sie schätzt die wirtschaftliche und auch die politische Situation Deutschlands sehr positiv ein. Diese Haltung überträgt sich auf die Erwartungen an den Beruf. Im Erwerbsleben möchte man nützliche Tätigkeiten vollbringen und auch eine gesellschaftliche Funktion wahrnehmen, aber ebenso stark ist der Wunsch, sich ganz persönlich einzubringen und individuelle Akzente zu setzen. Im Beruf möchten die jungen Leute so etwas wie eine Erfüllung finden.

Dieser inzwischen sehr ausgeprägte Wunsch kommt besonders stark von den jungen Frauen, die gleichzeitig auch nachdrücklich darauf drängen, dass der Beruf mit der Freizeit und später dann auch mit der eigenen Familie in Einklang gebracht werden kann.

Die Prognose ist erlaubt, dass von dieser jungen Generation, vor allem von den jungen Frauen, großer Druck auf die Unternehmen und berufliche Einrichtungen ausgeübt werden wird, Erwerbsleben und Karriere miteinander zu verbinden. Die jungen Frauen mit ihren hervorragenden Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen sind sich ihres hohen Marktwertes inzwischen voll bewusst. Es wird nach meiner Einschätzung nicht mehr sehr lange dauern, bis sich dieses Selbstbewusstsein auch in der Forderung nach gleicher Bezahlung niederschlägt.

Die aktuelle Shell Jugendstudie finden Sie hier: <http://www.shell.de/aboutshell/our-commitment/shell-youth-study-2015.html>

INTERVIEW MIT EMANUELA HEYNINCK DER PAY EQUITY ACT



Emanuela Heyninck ist Leiterin der Pay Equity Commission in Ontario und Mitglied im BPW Canada. Beim Equal Pay Day Auftakt am 3.11. berichtet sie über den Pay Equity Act und den Beitrag der Kommission zur Schließung der Lohnlücke. Das Interview führte Katinka Brose, zuständig für Europäische Gleichstellungspolitik in der Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day.

Brose: Wie ist der „Pay Equity Act“ in Ontario entstanden und was wurde bis heute erreicht?

Heyninck: Der Pay Equity Act wurde 1988 von der Regierung in Ontario verabschiedet. Ontario ist einer der wenigen (Bundes-)Staaten, die das Problem der gleichen Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit mit einer speziellen gesetzlichen Regelung angehen. Das Gesetz verpflichtet alle Stellen im öffentlichen Sektor sowie (private) Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitenden Vergütungssysteme einzuführen, die gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit garantieren. Diese Verpflichtung gilt ohne gesonderte Veranlassung ausnahmslos für alle Institutionen, die unter das Gesetz fallen. Die Mindestanforderungen des Gesetzes verlangen, dass Arbeitgeber folgende Verfahren darlegen können:

- Bewertung von Tätigkeitsklassen, auch aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Tätigkeitsfeldern.
 - Bewertung von Tätigkeitsklassen auf Basis der Kriterien Wissen, Können, Fertigkeiten, Anstrengungs- und Belastungsanforderungen, Verantwortung und Umgebungsbedingungen.
 - Vergleiche für alle frauendominierten Berufe unter Zuhilfenahme der drei gesetzlich vorgeschriebenen Vergleichsmethoden.
- Unternehmen sind verpflichtet, die Gehälter von Frauen dahingehend anzugleichen, dass sie mindestens das gleiche Gehalt wie Männer im gleichen oder vergleichbaren Job verdienen.

Brose: Worin besteht die Arbeit der Pay Equity Commission?

Heyninck: Die Pay Equity Commission ist für die Durchsetzung des Pay Equity Act zuständig. Sie ist eine unabhängige Behörde des Arbeitsministeriums in Ontario. Der sogenannte „Review Officer“ prüft Beschwerden gegen Gesetzesverstöße und leitet gegebenenfalls ein Verfahren gegen das beschuldigte Unternehmen ein, um die Umsetzung des Pay Equity Acts sicherzustellen. In einem strategischen Monitoring überwacht die Kommission darüber hinaus die vom Gesetz erfassten Unternehmen, um die Einhaltung des Gesetzes zu erhöhen. Außerdem stellt die Kommission Lehrmaterialien sowie Informationen für Arbeitnehmende und Gewerkschaften zur Verfügung.

Brose: Wo sehen Sie die zentralen Herausforderungen, um die Lohnlücke zu schließen?

Heyninck: Heute sehen wir vor allem zwei zentrale Hürden: Zum einen bestehen gesellschaftliche Stereotypen, die weiterhin negativen Einfluss darauf haben, wie die Rollen von Frauen und Männern in der Arbeit und im häuslichen Bereich wahrgenommen werden. Zum anderen fehlt das Bewusstsein von Führungskräften für die Bedeutung des Gender Wage Gaps als ökonomisches Anliegen im Unternehmensinteresse. Weiterhin ist ein Widerstreben von Führungskräften zu spüren, überholte Geschäftspraktiken abzulegen, die die Entwicklung von Frauen im Arbeitsmarkt behindern.

Brose: Wie gehen Sie diese Herausforderungen an?

Heyninck: Das ist schwierig. Es erfordert dauerhaftes Engagement von Regierung, Unternehmen, der Wissenschaft und Individuen. Nur gemeinsam können die Ursachen des Gender Pay Gaps angegangen werden.

Brose: Welche Rolle spielen Frauennetzwerke in der Durchsetzung von Entgeltgleichheit?

Heyninck: Netzwerke von Frauen spielen eine signifikante Rolle in der Durchsetzung von Entgeltgleichheit. In den 1980er Jahren haben Frauennetzwerke in Ontario gemeinsam mit Gewerkschaften für ein spezifisches Gesetz sowie eine spezialisierte Behörde mobilisiert, um diskriminierende Praktiken aufzudecken. Das Resultat war der Pay Equity Act und die Pay Equity Commission. Die Umsetzung des Lohnleichheitsgebotes erfordert das gleiche Engagement von Seiten der Frauennetzwerke. Daneben bedarf es weiterer Durchsetzungskraft von Frauennetzwerken, um gesellschaftliche Stereotypen und das bisherige Desinteresse am Gender Wage Gap in Unternehmen zu überwinden.

Canada Post - mit Sammelklage zu Equal Pay

Im Jahr 2013 wurde – nahezu unkommentiert von der deutschen, weiblichen Fachöffentlichkeit – in Kanada nach mehr als 400 Verhandlungstagen ein 30-jähriger Rechtsstreit beendet: im Jahr 1985, sechs Jahre nach Verabschiedung des kanadischen Human Rights Act (Menschenrechtsgesetz), hatten 2.300 weibliche Büroangestellte der kanadischen Post, vertreten durch ihre Gewerkschaft (die Public Service Alliance of Canada – PSAC), Klage beim kanadischen Menschenrechtstribunal erhoben.

Sie machten Diskriminierung wegen des Entgelts geltend: Die PSAC argumentierte, die Arbeit der mehrheitlich weiblichen Büroangestellten sei vergleichbar der Arbeit der mehrheitlich männlichen Briefsortierer und Postboten. Nach dem in der Menschenrechtserklärung verankerten Grundrecht auf gleichen Lohn für vergleichbare Arbeit seien sie entsprechend zu vergüten. 45.000 Aktenseiten wurden gefüllt und führten letztlich zum Prozesserfolg der PSAC: Zunächst im Jahr 2005 beim Tribunal, sechs Jahre später beim Supreme Court – nachdem die unterlegenen Arbeitgeber gegen den Spruch Rechtsmittel eingelegt hatten. Der Supreme Court fällte seine finale Entscheidung nach nur 20 Minuten öffentlicher Verhandlung!

Die Kanadische Post muss nun an 30.000 Angestellte ca. \$ 250 Millionen Schadensersatz zahlen – mit der Auszahlung wurde im Jahr 2013 begonnen.

Die Annahme liegt nahe, dass dieser Rechtsstreit die Verabschiedung des Pay Equity Act (Entgeltgleichheitsgesetz) im Jahr 1988 befördert hat: 30 Jahre Verfahrensdauer, 400 Verhandlungstage und 45.000 Aktenseiten sind das Ergebnis einer fehlenden Strukturierung der Rechtsdurchsetzung. Eine solche Struktur muss gesetzlich geschaffen werden. Allerdings konnte das 1988 verabschiedete Gesetz selbst auf den Rechtsstreit keine Anwendung finden, weil es erst nach Klageerhebung in Kraft getreten war. Die Entwicklung, die es im weiteren Verlauf genommen hat, lässt aber erkennen, dass die politisch Verantwortlichen aus dem Fall gelernt haben: Es beinhaltet klare Definitionen und Kontrollen. So wird zum Beispiel der Gesamtwert der Arbeit als eine Kombination aus Wissen, Können, Fertigkeiten, Anstrengungs- und Belastungsanforderungen, Verantwortung und Umgebungsbedingungen definiert. Auch Methoden des Vergleiches werden festgelegt.

Weitere Informationen unter www.payequity.gov.on.ca oder www.equalpaycoalition.org/uncategorized/the-canada-post-pay-equity-saga

**equal
pay
day, -**

Berufe mit Zukunft



Geschäftsstelle
Forum Equal Pay Day
Schloßstraße 25
12163 Berlin

Tel. +49 (0)30 31 17 05 17
Fax +49 (0)30 31 17 05 16
info@equalpayday.de
www.equalpayday.de

#EPD2016

gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

initiiert vom

BPW Germany
Business and Professional Women – Germany e.V.

