

**equal
pay**

day, -

#EPD2017

www.equalpayday.de

**endlich
partnerschaftlich
durchstarten**

**Agenda für mehr Lohngerechtigkeit
Umsetzung auf Augenhöhe**

**Ergebnisse
Equal Pay Kongress**
am 18. März 2017
im Paul-Löbe-Haus



EINLEITUNG

„Die Lohnlücke zu schließen, ist ein langer Weg, der nur gemeinsam beschritten werden kann. Jetzt müssen Frauen und Männer, Unternehmen, Sozialpartner und Politikerinnen gemeinsam die Ursachen angehen.“



Uta Zech,
Präsidentin BPW Germany e.V.

10 Jahre Equal Pay Day in Deutschland – als 2008 der erste Equal Pay Day in Deutschland, initiiert vom Business and Professional Women (BPW) Deutschland, begangen wurde, waren sich alle Beteiligten bewusst, dass die Schließung der Lohnlücke ein langer und beschwerlicher Weg werden würde. 10 Jahre später besteht zwar weiterhin kein Grund zu feiern, – die Lohnlücke stagniert nahezu bei derzeit 21 Prozent – aber das Bewusstsein für die Existenz der Lohnlücke, ihre Ursachen und die Folgen in Gesellschaft und Wirtschaft ist da.

10 Jahre Equal Pay Day waren Anlass, auf einem Kongress mit über 250 Teilnehmenden zu fragen, welche Strategien notwendig sind, um die Lohnlücke von 21 Prozent nachhaltig zu schließen. Der Kongress sollte dabei alle am Thema Interessierten und die bereits Aktiven ansprechen und alle Teilnehmenden aktiv einbinden. Und genau das ist gelungen: Rund ein Drittel der Teilnehmenden war bisher auf keiner Veranstaltung des Forum Equal Pay Day gewesen. Der Samstag als Veranstaltungstag hat zudem mehr Menschen motiviert, zum Kongress beizutragen. In einem World Café sind Menschen

miteinander ins Gespräch gekommen. Die angesprochenen Themen und Strategien zur Umsetzung der Lohngerechtigkeit mögen an manchen Stellen bereits hinreichend bekannt sein, doch Ziel des Kongresses war, neue Menschen für das Thema zu gewinnen, mit bereits Aktiven den Austausch zu vertiefen und zu diskutieren, wie jeder und jede einzelne beitragen kann, die Lohnlücke zu schließen – und genau das hat der Kongress erreicht!

Der folgende Beitrag stellt die Essenz des World Cafés heraus, identifiziert Handlungsoptionen, benennt Akteure sowie ihre Aufgabenfelder. Dabei erhebt die Auswertung keinen Anspruch auf Vollständigkeit und wissenschaftliche Expertise, sondern bündelt die diskutierten Aspekte und Forderungen, die während des Equal Pay Kongresses am 18. März 2017 in Berlin aufgegriffen wurden.



1. Umsetzung gesetzlicher Rahmenbedingungen

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“¹ Das besagt Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes.

Auch in Artikel 157 des Vertrags über Arbeitsweise der Europäischen Union ist eindeutig formuliert: „Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.“²

Die Teilnehmenden des Kongresses haben mit Verweis auf das Grundgesetz und die europäischen Verträge klar formuliert, dass gesetzliche Rahmenbedingungen bisher nicht die Erfüllung der genannten Artikel garantierten. Der Staat nehme zwar eine gestaltende Rolle ein, doch diese sollte bei den derzeitigen Herausforderungen, Gleichstellung tatsächlich umzusetzen, stärker ausfallen.

Ebenso wurde gefordert, Sanktionen durch den Staat bei Nichteinhaltung oder Nichtumsetzung von gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen einzuführen. Sanktionen könnten sich dann zum Beispiel gegen Unternehmen richten, die die gesetzlichen Maßgaben nicht erfüllten.



„Endlich ist ein Bewusstsein für das empörende GenderPayGap entstanden. Jetzt werden wir die Ungerechtigkeit mit #huuuu beseitigen. Unser Ziel: Den #EPD2020 feiern wir am ersten Januar!“

Henrike von Platen,
FairPay-Expertin und Past-Präsidentin BPW Germany (2010-2016)

Forderungen

an staatliche Akteure:

- Umsetzung bestehender rechtlicher Richtlinien, (wie Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 157 VAEU)
- Verabschiedung von Sanktionsmaßnahmen bei Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

1 | Siehe www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html, abgerufen am 29. März 2017.

2 | Siehe <https://dejure.org/gesetze/AEUV/157.html>, abgerufen am 29. März 2017.

2. Steuerpolitische Rahmen für Familien setzen

Mehrheitlich wurde sich für eine Reform und Abschaffung des Ehegattensplittings ausgesprochen, mit der Begründung, dass die derzeitige Gestaltung der Steuerklassen die aktive Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen hemmte und die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen untergrabe. Die Diskussion zum Ehegattensplitting ist nicht neu und wird bereits seit langem geführt. Die Gesamtevaluation der ehe- und familienpolitischen Leistungen ergab, dass das Ehegattensplitting sich negativ auf die Erwerbstätigkeit von Frauen auswirken kann, da sie die Einzelverdienerhe stärkt und zudem jährlich rund 20 Mrd. Euro kostet³.

Die Umsetzung dieser Forderung kann klar dem Staat zugeordnet werden. Mögliche Wege, das derzeitige Steuersystem zu reformieren, reichen von der Einführung einer Individualbesteuerung bis hin zur Abschaffung der Steuerklasse V. Ebenso diskutiert wurde die Freibeträge für Kinder zu erhöhen oder Freibeträge für soziale Berufe oder ehrenamtliche Tätigkeiten einzuführen.

Forderungen an staatliche Akteure:

- Reform des Einkommensteuersystems

3. Rollenbilder und Geschlechterstereotypen hinterfragen

Rollenbilder und damit verknüpfte Erwartungen und Stereotype begegnen uns ständig und überall – egal ob in Medien, Werbung, Familie, Schule oder Beruf. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass es dringend an der Zeit ist, sich diesen Stereotypen zu stellen und aufzubrechen. Initiativen, wie die Rosa-Hellblau-Falle⁴, Pinkstinks⁵ oder Klischee frei⁶, machen bereits auf Stereotypen und ihren Einfluss aufmerksam.

Gerade zu Rollenbildern ist jede und jeder einzelne angesprochen, zu hinterfragen, wo uns Rollenerwartungen lenken und wie wir ihnen entgegenzutreten können. Vorbilder und Role Models können dabei helfen, zu sensibilisieren und die Sichtweise zu ändern. Auch zivilgesellschaftliche Organisationen sind gefragt mit Kampagnen und der gezielten Verbreitung von Informationen, ein Bewusstsein für Rollenbilder zu schaffen und gleichzeitig Möglichkeiten aufzuzeigen, wie wir Stereotypen aufbrechen können.

Forderungen an Gesellschaft:

- Aktive Auseinandersetzung mit und Aufbruch von Geschlechterstereotypen

Forderungen an zivilgesellschaftliche Organisationen, wie Vereine und Verbände:

- Kampagnenarbeit und Informationsverbreitung zu Geschlechterstereotypen
- Zeigen von positiven Vorbildern

3 | Prognos (2014). Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland. Abgerufen am 28. März 2017 von www.bmfsfj.de/blob/73850/1cea4bc07edb6697571c-03c739ece52f/gesamtevaluation-endbericht-data.pdf.

4 | Siehe <http://ich-mach-mir-die-welt.de/rosa-hellblau-falle/>, abgerufen am 29. März 2017.

5 | Siehe pinkstinks.de, abgerufen am 29. März 2017.

6 | Siehe www.klischee-frei.de/de, abgerufen am 29. März 2017.



4. Kulturveränderungen in Arbeit und Unternehmen anstoßen

Ein Wandel von Arbeits- und Unternehmenskulturen sei dringend notwendig. Präsenzzeiten und Chefs mit Sekretärinnen hätten ausgedient. Hingegen werden flexible Modelle von Führung, eine partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit von Müttern und Vätern, Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie eine gerechte Karriereentwicklung präferiert. Der Business Case für Gleichstellung wurde dabei längst hervorgebracht: die OECD sieht Gleichstellung als Wachstumsstrategie im Arbeitsmarkt⁷ und McKinsey untermauert diese These und zeigt, dass Gleichstellung im Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2025 ein Plus von 12 Billionen Dollar im globalen BIP generieren könne⁸. Hinzu kommt, dass für eine gelingende Digitalisierung zunehmend Kompetenzen und Fähigkeiten gefragt sind, die in herkömmlichen Unternehmenskulturen keinen besonderen Stellenwert haben. Die Umsetzung wird gerade bei Unternehmen verortet, da Unternehmen aktiv ihre Kulturen und Strategien verändern können. Unternehmen können hier einen wertvollen Rahmen herstellen, z.B. durch Gleichstellungsstrategien, Überprüfung eigener Karriere- und Gehaltsstrukturen, speziellen Fonds zur Förderung der Gleichstellung oder gezielten Mentoringprogrammen. Gerade die durch die Digitalisierung angestoßenen Veränderungen können hier neue Wege aufzeigen. Auch der Einsatz für Gleichstellung auf höheren Unternehmensebenen ist von Bedeutung, um Wandel zu initiieren und voranzutreiben. Grundsätzlich sind alle Beteiligten aufgefordert, Arbeit und Arbeitsplätze zu gestalten. Mitarbeitende können Flexibilität und Transparenz einfordern und Arbeitgebende fördernde Infrastrukturen zur Verfügung stellen. Gemeinsam können Arbeitgebende und Beschäftigte einen Wandel in der Arbeitswelt herbeiführen, von dem Unternehmen wie Arbeitnehmende, Frauen und Männer gleichermaßen profitieren.

Forderungen an Unternehmen:

- Kulturveränderungen aktiv gestalten

Forderungen an Gesellschaft:

- Kulturwandel, Transparenz und Flexibilität aktiv einfordern

5. Klischeefreies Lernen und Bildung ermöglichen

Im Bereich Bildung wurde vor allem der Wunsch nach einer Gendersensibilisierung ab der Kita ausgedrückt. So früh wie möglich sollten Kinder frei von Rollenbildern und dazugehörigen Erwartungen lernen und leben können. Dazu gehört nicht nur die Auseinandersetzung mit Geschlechterstereotypen, sondern auch die Diskussion um Schulfächer, wie etwa den MINT-Fächern, sowie über den Wert von Arbeit. Weiterhin wurde der Wunsch nach Lerneinheiten, bzw. einem Unterrichtsfach Wirtschaft geäußert, in dem auch Einheiten zu Löhnen, Verhandlungsstrategien und Steuermodellen enthalten sind. In der Umsetzung sind hier vor allem die Bundesländer und die zuständigen Kultusministerien gefragt, da hier die Konzeption und Umsetzung des Lehrplans verankert ist. Auch in der Unterrichtsgestaltung und der Ausbildung von Lehrkräften kann angesetzt werden, um Stereotype zu hinterfragen und klischeefreies Lernen zur ermöglichen.

Forderungen an staatliche Akteure:

- Überarbeitung von Lehrplänen
- In der Ausbildung von Lehrkräften für Geschlechterstereotypen sensibilisieren
- Einführung des Unterrichtsfachs Wirtschaft

7 | OECD (2012). Closing the Gender Gap: Act Now. Abgerufen am 28. März 2017 von <https://www.oecd.org/gender/Executive%20Summary.pdf>.

8 | McKinsey (2015). Women Matter. Abgerufen am 28. März 2017 von <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>



6. Arbeitszeiten neu definieren

Gerade die heutige Definition von Vollzeit-erwerbstätigkeit und der 40-Stunden-Woche hat die Diskussionen im World Café begleitet. Die Teilnehmenden betonten, dass die heutige Sicht auf Vollzeitarbeit gerade für Familien problematisch sei, da beide Elternteile nur unter größten Anstrengungen in Vollzeit arbeiten könnten und bei Teilzeitarbeit gerade Frauen und Mütter einsteckten. Daneben sei Teilzeitarbeit für Männer weiterhin unüblich. Eine Möglichkeit wäre, Vollzeitarbeit auf 32 oder 30 Stunden pro Woche zu reduzieren, um Vollzeitarbeit für beide Elternteile zu ermöglichen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken.

Die Umsetzung einer neuen Vollzeitarbeitsnorm obliegt zum einen dem Staat, der die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Anreize hierfür setzen kann. Zum anderen sind Unternehmen sowie Sozialpartner aufgefordert, neue Modelle der Vollzeitbeschäftigung umzusetzen und in die Verhandlungen von Tarifverträgen mit aufzunehmen.

Forderungen an staatliche Akteure:

- Gesetzliche Rahmenbedingungen für eine neue Vollzeit schaffen

Forderungen an Sozialpartner:

- Neue Definition von Vollzeitarbeit in Tarifrunden und -verträge einbeziehen

7. Flexibles Arbeiten ermöglichen

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, wurde das Thema flexibles Arbeiten angesprochen. Flexibilität wird dabei sehr weitgefasst und reicht von der flexiblen Aufteilung von Arbeitszeit und -ort, hin zu einem flexiblen Angebot der Kinderbetreuung und Führung in Teilzeit. Dabei sollten Unternehmen ihren Beschäftigten Raum geben, eine für sie selbst stimmige Lösung zu erarbeiten. Denn zufriedene Mitarbeitende bieten nicht nur Mehrwert für Unternehmen, sondern auch Chancengleichheit von Frauen und Männer.

In der Umsetzung werden vor allem Unternehmen gesehen. Hierfür bedarf es einer aktiven Auseinandersetzung mit den eigenen Strukturen, um Wege und Räume für mehr Flexibilisierung im Arbeitsalltag zu finden und umzusetzen. Unternehmen sollten dabei für die Belange ihrer Beschäftigten Offenheit und Umsetzungsvermögen signalisieren.

Forderungen an Unternehmen:

- Flexibles Arbeiten ermöglichen und umsetzen



8. Sorgearbeit gerecht aufteilen und vergüten

Im Gutachten zum zweiten Gleichstellungsbericht, welcher der Bundesregierung im Frühjahr 2017 übergeben wurde, wurde der Gender Care Gap benannt. Der Gender Care Gap zeigt, dass Frauen in Deutschland 52 % mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer leisten.⁹ Im World Café sahen die Teilnehmenden die Lücke in der Sorgearbeit als zu groß an. Damit einher ging der Wunsch nach einer partnerschaftlicheren Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei gleichzeitiger Ausweitung von Betreuungsangeboten. Die Anrechnung von Erziehungs- und Pflegezeiten in Steuer- und Rentenmodellen konnten sich die Teilnehmenden ebenso vorstellen.

Daneben wurden auch die Arbeitsbedingungen in den sozialen Dienstleistungsberufen aufgegriffen. Die Teilnehmenden im World Café mahnten den hohen Frauenanteil und respektive geringen Männeranteil in diesen Berufen an. Auch das Lohnniveau sei zu gering und spiegele den geleisteten Wert der Arbeit nicht wider. Aus diesem Grund sollten die sozialen Dienstleistungsberufe aufgewertet werden und nicht mehr hinter anderen Berufen und Branchen anstehen.

Mit der Umsetzung werden vor allem staatliche Stellen angesprochen, die hier einen gesetzlichen Rahmen festschreiben. Weiterhin sind auch Trägerorganisationen, wie z.B. von Kindertagesstätten oder Pflegeeinrichtungen, angesprochen, einen Beitrag für die Aufwertung sozialer Dienstleistungen zu tragen.

Forderungen an Gesellschaft:

- Sorge- und Erwerbsarbeit partnerschaftlich aufteilen
- Aktive Auseinandersetzung mit dem Wert, der verschiedenen Tätigkeiten und Berufen beigemessen wird

Forderungen an staatliche Akteure und relevante Organisation, wie Trägerorganisationen:

- Aufwertung sozialer Dienstleistungsberufe durchsetzen

9. Transparenz auf allen Ebenen umsetzen

Über Gehälter zu sprechen, ist weiterhin Tabuthema in Deutschland. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass dieses Tabu schnellstmöglich gebrochen werden muss. Dazu sollten – verpflichtend – alle Unternehmen ihre Gehalts- und Unternehmensstrukturen offenlegen und diese mit Hilfe von Prüfinstrumenten, wie Logib-D¹⁰ oder EG-Check¹¹, auf mögliche Ungleichbehandlung hin untersuchen. Zudem sollte der Staat die rechtlichen Rahmen so setzen, dass bei Zuwiderhandlung effektive Sanktionsmechanismen greifen. Weitere Instrumente zur Herstellung von Transparenz seien öffentliche Ausschreibungen, in denen Chancengleichheit und faire Bezahlung als Grundvoraussetzung festgeschrieben sind, oder Plattformen, wie der Lohnspiegel¹² oder Glassdoor¹³, die Gehälter in Branchen und Berufen vergleichbar darstellen.

Forderungen an staatliche

Akteure:

- Gesetzliche Regelungen zur Durchsetzung von Entgelttransparenz verschärfen
- Prüfverfahren für Unternehmen verbindlich einführen

Forderungen an Unternehmen:

- Offenlegung von Gehalts- und Unternehmensstrukturen
- Regelmäßige Überprüfung von Gehaltsstrukturen



„Über die Lohnlücke zu informieren ist das eine, gegen sie vorzugehen das andere.“

Die Forderung nach Lohn-gerechtigkeit wird immer lauter. Jetzt ist es an der Zeit den Wandel einzuläuten und zwar gemeinsam.

Waltraud Kratzenberg-Franke,
Leiterin Forum Equal Pay Day



9 | Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017). Erwerbs- und Sorgearbeit. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Abgerufen am 28. März 2017 von <http://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf>.

10 | Siehe www.logib-d.de, abgerufen am 29. März 2017.

11 | Siehe www.eg-check.de/, abgerufen am 29. März 2017.

12 | Siehe www.lohnspiegel.de, abgerufen am 29. März 2017.

13 | Siehe www.glassdoor.de, abgerufen am 29. März 2017.

ZUSAMMENFASSUNG

Ziel des Equal Pay Kongresses war es, zum einen neue Interessierte für das Thema Lohngerechtigkeit zu gewinnen und zum anderen Lösungswege aufzuzeigen, wie Lohngerechtigkeit nachhaltig umgesetzt werden kann. Beides ist fulminant gelungen.

Die Kampagne zum Equal Pay Day hat in den vergangenen Jahren das Thema Lohngerechtigkeit in der öffentlichen Debatte verankert und ein Bewusstsein für die Lohnlücke und ihre Ursachen geschaffen. In diesem Bewusstsein kann der nächste Schritt folgen: die Lohnlücke zu schließen und zwar dauerhaft. Die hier vorgelegte Auswertung identifiziert verschiedenste Themen, Akteure und Maßnahmen.

Lassen Sie uns weiter gemeinsam vorangehen und die Lücke schließen.

Weiterführende Links:

Equal Pay Day:
www.equalpayday.de

Equal Pay Kongress:
<http://www.equalpayday.de/kongress/impressionen/>



Facebook:
<https://www.facebook.com/equalpayday/>



Twitter:
https://twitter.com/BPW_Germany



Equal Pay Wiki:
www.equalpay.wiki

BPW Germany:
<http://www.bpw-germany.de/>



initiiert vom



IMPRESSUM

Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day
Träger: BPW Germany e.V.
Schloßstraße 25
12163 Berlin
Tel. +49 (0)30 31 17 05 17
info@equalpayday.de

Fotos: Frank Nürnberger und Oliver Betke
Layout: Walter Dombrowsky