

**equal
pay
day, -**

19. März 2016

EQUAL PAY DAY

Berufe mit Zukunft

**WAS IST
MEINE ARBEIT
WERT?**



Generation Y

Transparenz

Rollenbilder

Berufe

Zukunft

Gleichwertigkeit

Berufswahl

Lebensverlauf

Wertschätzung

Bewertung

Perspektive

Lohngerechtigkeit

Pflege

Auszubildende

Aufwertung

Erwerbstätigkeit

Erziehung

INHALT

Editorial

- 3** von Henrike von Platen,
Präsidentin BPW Germany e.V.

Grußwort

- 4** von Manuela Schwesig,
Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
- 5** Ein Gesetz allein wird die Lohn-
lücke nicht schließen können
von Katinka Brose
- 6** Das waren die Auftakt-Foren zum
Equal Pay Day
von Christel Riedel
- 9** Das Schwerpunktthema 2016
- 11** Wann ist Equal Pay Day?
- 16** Glossar
- 32** Aktionstipps
- ## EPD Schwerpunktpartner
- 22** Die Stadtreinigung mischt!
von Eileen Ziemer
- 23** Equal Pay ist politische Bildung
von Thomas Krüger

Berufswahl

- 8** Welche Einstellung hat die junge Ge-
neration in Deutschland zum Beruf?
von Prof. Klaus Hurrelmann
- 29** Chancen und Herausforderungen:
Big Data und die Bildungslandschaft
von Hans Pongratz
- 30** Ein Gespräch mit dem Kita-Erzieher
Thomas Monn
von Waltraud Kratzenberg-Franke
- Männliche Fachkräfte in Kinder-
tagesstätten erwünscht!
von Jens Krabel

Wertschätzung

- 10** Gespräch mit Leni Breymaier:
Aufwertung im Tarifgefüge
von Christel Riedel
- 18** Finanzierungsbedarf einer zukunfts-
orientierten Infrastruktur der
Langfristpflege
von Dr. Cornelia Heintze
- 24** Führt die Zukunft der Dienstleistung in
die Altersarmut 2.0?
Fragen an Dr. Reinhold Thiede und
Eva Welskop-Deffaa
- 31** Pro Quote Regie:
Der lange Weg zu fifty-fifty
von Bettina Schoeller Bouju

Transparenz

- 12** Ein Gespräch mit Emanuela
Heyninck: Der Pay Equity Act
in Ontario, Kanada
von Katinka Brose
- 21** Unterbezahlt: Kranken-
schwestern und Bankangestellte
von Dr. Alexandra Scheele und
Dr. Andrea Jochmann-Döll
- 26** Regionale Unterschiede beim
Gender Pay Gap
von Dr. Michela Fuchs
- 27** Der dlV hat die hohe Lohnlücken-
differenz zwischen Stadt und Land im
Visier!
von Freya Matthießen

Lohngerechtigkeit

- 14** Wachsende Ungleichheit beein-
trächtigt die Zukunftschancen
sowohl der Gesellschaft als auch der
Wirtschaft
von Armando García Schmidt
- 15** Einfluss von Gewerkschaften auf den
Gender Pay Gap – ein europäischer
Vergleich
von Prof. Karin Gottschall
- 20** Eine Problemgeschichte oder:
Die Lücke ist nicht neu!
von Petra Fuchs
- 28** Schlecht gepokert? Gender Pay Gap
beim Berufseinstieg
von Brigitte Burkart

IMPRESSUM



Liebe Leserin, lieber Leser,

was ist Ihre Arbeit wert? Bekommen Sie vielleicht mehr Geld als Ihre Kollegen? Oder verdienen Sie eine Gehaltserhöhung? Ist Ihnen Zeit für die Familie mehr wert? Können Sie Vorsorge für die Zukunft treffen? Wieso haben Sie sich für Ihren Beruf entschieden? Fragen sie sich, warum Erzieherinnen viel schlechter bezahlt werden? Welchen gesellschaftlichen Beitrag leistet Ihre Arbeit?

Der Gender Pay Gap zeigt: Weltweit verdienen Frauen signifikant weniger als Männer. Aus immer den gleichen Gründen, die mit dem Wert der Arbeit nichts zu tun haben. Erziehung und Pflege sind zukunftsorientierte Berufe – gemessen am Bedarf einer alternden Gesellschaft, der „Generation Vereinbarkeit“ und der vielen Flüchtlinge, die auf Integrationsmaßnahmen angewiesen sind. Doch sind sie auch insofern Berufe mit Zukunft, als dass sie die Existenz der dort Tätigen sichern?

Unter dem Motto *Was ist meine Arbeit wert?* dreht sich der Equal Pay Day 2016 um das Schwerpunktthema *Berufe mit Zukunft*. Unsere Wertschätzung gegenüber den sozialen Dienstleistungen muss sich endlich in der Bezahlung widerspiegeln. Während Frauen in diesen Berufen dominieren, fehlen sie in anderen. Neben der Aufwertung frauentypischer Arbeit muss deshalb die Berufswahl frei von Rollenbildern und von Barrieren bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere erfolgen. Beides ist zentral, nicht nur um die Lohnlücke zu schließen, sondern für die Sicherung von Fachkräften und für eine zukunftsfähige Wirtschaft unseres Landes.

Entgeltgleichheit ist kein Selbstläufer. In enger Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend haben wir in den vergangenen Projektjahren jeweils eine Stellschraube fokussiert: Lohnfindung, Gesundheitsberufe, Minijobs und Teilzeit nach Erwerbspausen sowie zuletzt Transparenz. Doch es reicht nicht aus, über Ursachen aufzuklären. Wir brauchen transparente Vergütungsstrukturen und konkrete Instrumente, die Unternehmen und Arbeitneh-

menden ermöglichen, Entgeltdiskriminierung zu entdecken und zu beseitigen. Umso dringlicher erwarten wir das geplante Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit. Mit ihm rückt die Umsetzung einer solchen Maßnahme näher.

Als die Business and Professional Women (BPW) 2008 den Equal Pay Day nach Deutschland holten, war die Idee unserer amerikanischen BPW-Schwestern, mit der *Red Purse Campaign* auf die roten Zahlen im Portemonnaie der Frauen hinzuweisen, bereits 20 Jahre alt. Und schon 1919 forderte unsere Gründerin Lena Madesin Phillips „economic equality of the sexes“ und „equal pay for equal work“. Seien Sie stolz auf alles bisher Erreichte und machen Sie weiter. Bis Mütter in Führung, Väter in Teilzeit, Frauen in MINT-Berufen, Männer in Kitas und „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ Normalität sind. Equal Pay ist kein Frauenthema, sondern ein Gewinn für alle. Ich freue mich, wenn Sie den neunten Equal Pay Day am 19. März 2016 nutzen, um dafür einzustehen.

„Was ist meine Arbeit wert?“ fragen Männer und Frauen von der Berufswahl bis zur Rente. Die Beschäftigung mit dem Gender Pay Gap reicht in alle gesellschaftlichen Bereiche: Von Medien- und Filmbranche, über HR Manager und Unternehmensberater bis zu Hochschulen und Politik. Unser Forenprogramm machte diese Vielfalt bereits deutlich. Für dieses Journal verschriftlichten die Vortragenden, welche Handlungsoptionen wir haben, um Berufe mit Zukunft zu gestalten. Darunter auch die Schwerpunktpartner der diesjährigen Kampagne: die Bundeszentrale für politische Bildung und die Stadtreinigung Hamburg. Weitere Autoren (S. 20 und S. 21) beteiligten sich an unserem ersten Call for Papers. Alle eingereichten Beiträge finden Sie online im Equal Pay WIKI.

Ihre

Henrike von Platen
Präsidentin BPW Germany

Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig

anlässlich des Equal Pay Day 2016



Das Schwerpunktthema der diesjährigen Equal Pay Day Kampagne stellt eine grundsätzliche Frage, die weitere Fragen aufwirft: Wie wird der Wert von Arbeit bestimmt: durch Geld, durch Anerkennung, durch die Freude, die man selbst daran hat, oder durch eine Verbindung von alledem? Wie verändert sich Arbeit und ihr Wert in der Zukunft, Stichwort: Arbeitswelt 4.0? Was sind überhaupt Berufe mit Zukunft? Wo stehen Frauen in diesen Berufen? Wie können wir die Arbeitswelt gerechter machen? In der Kampagne zum Equal Pay Day 2016 wollen wir diese Fragen diskutieren, und zwar mit dem klaren Ziel, die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen. Dabei ist es mir besonders wichtig, auch Mädchen und Jungen für das Thema zu gewinnen - nicht nur die Erwachsenen. Denn schon mit der Berufswahl werden Weichen gestellt.

Viele frauentypische Berufe werden schlechter bezahlt als die Berufe, in denen überwiegend Männer arbeiten. Gleichzeitig werden in bestimmten Branchen und Berufen weibliche Fachkräfte händeringend gesucht. Hinzu kommt, dass in vielen sozialen Berufen noch Schulgeld für die Ausbildung bezahlt werden muss. Schulgeld statt einer Ausbildungsvergütung – damit wird bereits der Grundstein für die Lohnlücke im Lebensverlauf gelegt. Mit dem aktuellen Entwurf des Pflegeberufsgesetzes setzen wir dieser Ungerechtigkeit etwas entgegen: Die neue berufliche Pflegeausbildung wird kostenfrei sein; die Auszubildenden haben Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. Wir wollen, dass eine gesteigerte Wertschätzung gegenüber *frauentypischen* Tätigkeiten auch in der Bezahlung zum Ausdruck kommt.

Die Bundesregierung hat eine Reihe weiterer Maßnahmen ergriffen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben zu fördern. Dazu gehört der Ausbau der Kinderbetreuung, das ElterngeldPlus als Anreiz und Unterstützung für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Verbesserung der Familienpflegezeit. Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns hilft vielen Frauen im Niedriglohnbereich, wo sie etwa zwei Drittel der Beschäftigten stellen. Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen ebnen wir mehr Frauen den Weg nach oben, was auf Dauer die Unternehmenskultur ebenso ändern wird wie die zunehmende Flexibilität im digitalen Wandel. Und wir haben noch mehr vor: ein *Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern* zur besseren Durchsetzbarkeit des Prinzips *Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit* und ein Recht auf befristete Teilzeit und die Rückkehr zur früheren Arbeitszeit.

Was ist meine Arbeit wert? So schwierig diese Frage im Einzelnen zu beantworten sein mag, eine Antwort ist auf jeden Fall richtig: Gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen muss gleich bezahlt werden. Ich wünsche Ihnen eine interessante und abwechslungsreiche Lektüre und uns allen einen erfolgreichen Equal Pay Day 2016!

Manuela Schwesig
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

„Ein Gesetz allein wird die Lohnlücke nicht schließen können“ Ein Fachgespräch zur Lohnlücke

von Katinka Brose, Forum Equal Pay Day

Mit einem Fachgespräch am 2. November 2015 in der Thüringischen Landesvertretung haben sich rund 20 Expertinnen und Experten sowie Vertreterinnen und Vertreter des BMFSFJ und der Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day sowie Henrike von Platen, Präsidentin des BPW Germany e.V., auf den Start der Kampagne zum Equal Pay Day 2016 eingestimmt. Ziel des Gesprächs war von den langjährigen Erfahrungen in der Gesetzgebung im Bereich Entgeltgleichheit in Ontario von Emanuela Heyninck, Kommissarin, Pay Equity Commission Ontario, Kanada, (Interview siehe auch S. 12) zu lernen und die verschiedenen Aspekte des diesjährigen Schwerpunktthemas **BERUFE MIT ZUKUNFT. WAS IST MEINE ARBEIT WERT?** zu beleuchten.

Emanuela Heyninck berichtete über die kanadische Gesetzgebung zur Durchsetzung der gleichen Bezahlung von gleichwertigen Tätigkeiten. Die vorhandenen Mechanismen zum Vergleich der Gehälter sowie Sanktionen bei Zuwiderhandlung seien wichtige Schritte hin zu Lohngerechtigkeit. Doch ein Gesetz allein kann keine Rollenstereotypen abbauen. Hierzu sei eine umfangreiche gesellschaftliche Auseinandersetzung mit Rollenbildern von Nöten. Dennoch dürfe man die Rahmenbedingungen nicht außer Acht lassen, die ein Gesetz schafft.

Karin Raguin, Koordinatorin BPW Europe, berichtete, dass die Gesetzgebung in Frankreich – gerade im Bereich Lohntransparenz – ein großes öffentliches Bewusstsein für die Lohnlücke geschaffen und zur öffentlichen Diskussion angeregt habe.

Ein Gesetz ohne verlässliche Daten ist in der Umsetzung schwierig handhabbar. Um die systematische Unterbewertung sichtbar zu ma-

chen, wird derzeit an der Universität Duisburg-Essen in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung der „Comparable Worth“-Index entwickelt. Mit diesem Index soll Unterbewertung nach Berufen nicht nur benannt, sondern auch messbar gemacht werden, erläuterte Sarah Lillemeier, Universität Duisburg-Essen. Ähnliche Methoden werden bereits in Kanada genutzt, um Entgeltgleichheit in Unternehmen zu überprüfen.

Dabei zeigt der Index nicht nur die Lohnunterschiede in Unternehmen, sondern kann auch Unterbewertung in verschiedenen Branchen oder Tätigkeitsfeldern sichtbar machen.

Über Wertschätzung und Berufswahlverhalten sprachen Prof. Dr. Martina Schraudner, Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation, und Karin Heinzl, Gründerin von MentorMe. Schnell wurde klar, dass beide Themen eng miteinander verwoben sind. Mädchen sind (wie Jungen) von Anfang an mit Rollenstereotypen konfrontiert und entsprechend bei der Entscheidung für eine Ausbildung oder ein Studium beeinflusst. Frauen müssen sich in besonderem Maße und während des ganzen Berufslebens Fragen nach Karriereentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen.

Eng damit verbunden ist, dass Frauen oft mangelnde Wertschätzung ihrer Arbeit beklagen. Nur eine konstruktive gesellschaftliche Debatte und ein Kulturwandel in Unternehmen können hier Veränderungen bewirken. Ein durchaus interessanter Aspekt an der Forschung des Fraunhofer Instituts ist, dass die Kultur- und Verhaltensmuster an wissenschaftlichen Instituten sich in Unternehmenskulturen widerspiegeln. Frauen in beiden Bereichen stellen gleichermaßen fehlende Wertschätzung für ihre Arbeit sowie fehlende Mechanismen zur Vereinbarkeit fest.

Daneben wurde von allen Teilnehmenden das diesjährige Schwerpunktthema der Equal Pay Day Kampagne als brandaktuell eingeschätzt. Die Kampagne bündelt gegenwärtige Diskussionen zu den Themen Ausbildung, Berufseinstieg, Aufwertung, **Lebensverlaufsperspektive** oder zu Veränderungen der Arbeitswelt. Doch eins ist auch klar: Die Gesellschaft muss sich bewegen, um Rollenstereotype aufzubrechen – nur dann kann die Lücke geschlossen werden.

Im Glossar auf den Seiten 16 und 17 finden Sie weitere Begriffe zum Thema Lohngerechtigkeit.



Das waren die Auftaktforen zum Equal Pay Day

von Christel Riedel, Forum Equal Pay Day



Wie auch in den vergangenen Jahren starteten wir die Kampagne zum Equal Pay Day 2016 unter dem Motto BERUFE MIT ZUKUNFT. WAS IST MEINE ARBEIT WERT? mit Bundesministerin Manuela Schwesig im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Rund 120 Gäste waren am 3. November 2016 unserer Einladung nach Berlin gefolgt. Zwei weitere Foren folgten am 10. November in Frankfurt am Main und am 18. November in Düsseldorf. Die eingeladenen Experten und Expertinnen beleuchteten aus unterschiedlicher Perspektive das Schwerpunktthema BERUFE MIT ZUKUNFT und gaben neue Impulse für eine gerechte Arbeitswelt.

Die fortschreitende Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt schneller denn je. Neu ist solcher Wandel nicht. In den 1980er Jahren z.B. war der Beruf der Fotolaborantin verbreitet. Sie haben sogar Rechtsgeschichte in Sachen Equal Pay geschrieben: 29 Fotolaborantinnen der Gelsenkirchener Firma Heinze (*Heinze Frauen*) haben 1981 beim Bundesarbeitsgericht 100.000 DM Lohnnachzahlung erstritten. Die *Heinze Frauen* hatten im Vergleich zu den Männern, die exakt dieselbe Arbeit verrichteten, keine oder nur geringere Zulagen erhalten. Der Beruf ist inzwischen praktisch ausgestorben. Unterstützt wurde die Klage seinerzeit von der Gewerkschaft IG Druck und Papier. Die gibt es heute auch nicht mehr, weil auch der Beruf des Schriftsetzers und des Druckers mit der digitalen Entwicklung gewaltige Veränderungen erfahren hat.

Personennahe Arbeit in Pflege und Erziehung ist schon allein deshalb ein Zukunftsberuf, weil Sorgearbeit (...) nicht digitalisiert werden kann und der demographische Wandel in einer alternden Gesellschaft resultiert.

Wie können Frauen von der sich wandelnden Arbeitswelt profitieren? Was erwarten junge Menschen von ihrem Broterwerb, von ihrer Karriere? Dazu haben wir Prof. Klaus Hurrelmann, einen der Autoren der aktuellen Shell Jugendstudie eingeladen. Er zeigte sich optimistisch: Junge Frauen

wie Männer wollen selbstbewusst ihre gute Ausbildung in gutes Einkommen umsetzen, bewerten dabei aber die Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns im Erwerbsleben höher als eine Karriere. Diese Ergebnisse lassen auch für die Sorgeberufe hoffen!

Personennahe Arbeit in Pflege und Erziehung ist schon allein deshalb ein Zukunftsberuf, weil Sorgearbeit (zumindest mittelfristig) nicht digitalisiert werden kann und der demographische

Wandel in einer alternden Gesellschaft resultiert. Genau diese Berufe gilt es aufzuwerten, wobei die bessere Bezahlung Hand in Hand gehen muss mit besseren Arbeitsbedingungen. Dr. Cornelia Heintze hat errechnet, dass nur mit verdoppeltem Finanzvolumen Langfristpflege auf ein mittleres europäisches Niveau anzuheben sein wird. Warum schneidet Deutschland im europäischen Vergleich so schlecht ab? Weil unser Pflegesystem familienbasiert ist. (Alten-)Pflege wird überwiegend informell von weiblichen Angehörigen geleistet. Qualifikation wird qua Geschlecht vorausgesetzt, weitere Ausbildung für entbehrlich gehalten. Hannelore Buls, Vorsitzende des Deutschen Frauenrats, hat in ihrem Vortrag diesen Begründungszusammenhang auf andere, weiblich

dominierte, Dienstleistungsberufe erweitert. Über aktuelle politische Reformbemühungen bei der Altenpflege berichtete uns Bundestagsabgeordnete Hilde Mattheis und stellte sich den Fragen von Edda Schliepack vom SoVD. Leni Breymaier von ver.di hat dargelegt, wo die Schwierigkeiten beim Streik der Erzieherinnen für angemessene Entlohnung aus Gewerkschaftssicht lagen: Die Streiklast trugen die betroffenen Eltern und die Gewerkschaften, während die Arbeitgeber durch Lohnersparungen sogar profitierten. Eine absurde Situation – die übertragbar ist auf andere soziale Dienstleistungsberufe in Schulen, Krankenhäusern und Heimen.

Sorgearbeit ist immer noch menschliche Arbeit. Allerdings wird sie zunehmend über Internetplattformen an Solo-Selbständige vermittelt, die allein im Markt auftreten und keine Mitarbeitenden beschäftigen. Hier gibt es drängenden gesetzgeberischen Handlungsbedarf, wenn wir statt der angestrebten Aufwertung nicht eine weitere Abwertung von personen- und haushaltsnahen Dienstleistungsberufen durch Wegfall der sozialen Sicherung hinnehmen wollen. Dr. Reinhold Thiede von der Deutschen Rentenversicherung und Eva Welskop-Deffaa vom ver.di Bundesvorstand haben uns aktuelle Überlegungen dazu vorgestellt. Beschäftigung im Haushalt ist ein schwer zu kontrollierender Schwarzarbeitsmarkt. Im Interesse der Beschäftigten wie verantwortungsbewusster Auftraggeber hat die Bundesagentur für Arbeit ein Modell zur Transformation dieser Arbeit in sozialversicherte Beschäftigung entwickelt, welches Heidi Holzhauser präsentiert hat.

Im MINT-Zeitalter sind Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik ebenso Zukunftsberufe, die nicht nur besser bezahlt werden



als soziale Berufe, sondern genauso Sinn stiften können. Dennoch bleiben sie unattraktiv für Frauen und werden überwiegend von Männern gewählt. Wie kann eine Begleitung der **Berufswahlentscheidung** aussehen, die tradierte Rollenbilder endlich überwindet? Alexandra Schiltz hat uns dazu aus der Arbeit des Referats Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer im BMFSFJ berichtet. Jens Krabel und Miguel Diaz ergänzten dieses Themenfeld durch Berichte zu den Projekten *Männer in Kitas* und *Neue Wege für Jungs*.

Und welche neuen Berufe entstehen auf dem Weg in eine digitale Ökonomie? Da wären zum Beispiel die Datenanalysten zu nennen. Wir hinterlassen riesige Datenspuren, die sich bei intelligenter Auswertung als eine Fundgrube für die Informationswirtschaft erweisen. Hans Pongratz von der TU München hat uns inspirierende Einblicke in dieses neue und attraktive Berufsfeld vermittelt, welches noch in den Anfängen und für Pionierinnen offen steht.

Die Bertelsmann Stiftung stützt mit ihrer Prognose *Erwerbseinkommensentwicklung 2020* unsere Forderungen nach Aufwertung der Dienstleistungsberufe: wenn nichts passiert, so hat Armando Garcia Schmidt berichtet, wird sich die Einkommensschere zu den technischen Berufen in der Produktion bis zum Jahr 2020 weiter öffnen. Nicht nur branchenspezifisch, sondern auch regionalspezifisch öffnet sich eine gewaltige Einkommensschere: Während 50 Prozent der Ingolstädter mehr als 4.300 € monatlich verdienen, müssen die Menschen im Erzgebirge mit weniger als der Hälfte auskommen. Das ist so wenig, dass damit zwangsläufig auch die geschlechtsspezifische Einkommenslücke schrumpft, während sie in den stark industrialisierten

Hochlohngebieten deutlich über dem Durchschnitt liegt. Diese und weitere für unsere Kampagne wichtigen Daten hat uns Dr. Michaela Fuchs vom IAB Halle erläutert. Über den vergleichsweise hohen Gender Pay Gap in ländlichen Gebieten und die damit verbundenen Auswirkungen auf Frauen und Familien hat Freya Matthießen, Equal Pay Beraterin beim Deutschen Landfrauenverband, berichtet.

Das renommierte Cambridge Journal of Economics hat in diesem Jahr ein Sonderheft zum Gender Wage Gap veröffentlicht, für das Prof. Karin Gottschall einen Vergleich von 25 europäischen Ländern und dem Wirken ihrer Institutionen zur Lohnfindung verfasste. Sie zeigte uns auf: Starke Gewerkschaften und hohe Tarifbindung helfen.

Brigitte Burkart hat über die Lohnunterschiede von Absolventen der Hochschule Pforzheim schon beim Berufseinstieg berichtet. Christine Kronenberg, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Köln, hat uns die Vergütungsstrukturen in ihrer Kommune nahe gebracht.

Inhaltlich trägt die Unterhaltungsbranche munter bei zur Verfestigung von gesellschaftlichen Strukturen und unbewusstem Rollendenken: Der weibliche Blick ist in deutschen Film- und Fernsehproduktionen deutlich unterrepräsentiert. Nur 11 Prozent aller Sendeminuten im TV werden von Frauen gedreht! Mit der Initiative Pro Quote Regie haben sich Regisseurinnen zusammengeschlossen, um eine geschlechterspezifisch gerechte Verteilung zu erreichen. Bettina Schoeller Bouju hat uns in einem ebenso amüsanten wie eindrücklichen Vortrag vor Augen geführt, was sich ändern muss, damit sich hier etwas ändert.

Auch in diesem Jahr hat Frau

Bundesministerin Schwesig wieder die Kampagne eingeläutet und über ihr Gesetzgebungsprogramm, unter anderem das geplante Gesetz für mehr Lohngleichheit, gesprochen. Der Kanadische Bundesstaat Ontario hat bereits seit mehr als 20 Jahren Erfahrung mit einem solchen Gesetz. Aus der Umsetzungspraxis hat uns Emanuela Heyninck, Vorsitzende der dortigen Pay Equity Commission, authentisch berichtet.

Das Programm der Equal Pay Day Foren zeigte: Beim aktuellen Schwerpunktthema **BERUFE MIT ZUKUNFT** kommen ganz unterschiedliche Perspektiven und vielfältige Aspekte zusammen. Die zentralen Punkte des Themas umriss deshalb Waltraud Kratzenberg-Franke, Projektmanagerin Forum Equal Pay Day, in ihrem Vortrag. Als Schwerpunktpartner konnten 2016 die Bundeszentrale für politische Bildung und die Stadtreinigung Hamburg gewonnen werden. bpb Präsident Thomas Krüger hat unser Anliegen der Entgeltgerechtigkeit als wichtigen Bestandteil des politischen Bildungsauftrages seiner Institution beschrieben. Die Hamburger Stadtreinigung hingegen geht sehr pragmatisch vor und wirbt fürs Mischen: Eileen Zimmer hat uns das Konzept „Frauen in die Müllabfuhr“ vorgestellt, mit dem Frauen für den Beruf des Müllwerkers gewonnen werden sollen. Der Müllwerker war stets Referenzbeispiel für einen – wegen der Schwere der Arbeit – besonders zulagenintensiven Beruf. Tatsächlich gibt es keine Arbeit, die Frauen nicht machen können – wenn sie es denn wollen.

Besuchen Sie auch unsere Mediathek – dort können Sie alle Vorträge in Ruhe anschauen. Wir freuen uns über einen regen Austausch mit Ihnen zum kommenden Equal Pay Day am Samstag, den 19. März 2016.

Welche Einstellung hat die junge Generation in Deutschland zum Beruf?

von Prof. 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.



Prof. Dr. Klaus Hurrelmann, Professor of Public Health and Education an der Hertie School of Governance, ist Mit-Autor der aktuellen Shell Jugendstudie.

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 Verhältnisses von Arbeit und Leben und damit auch von Beruf und Familie.

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:

➔ www.shell.de/aboutshell/our-commitment/shell-youth-study-2015.html



Das Schwerpunktthema 2016

Frauen verdienen in Deutschland rund 22 Prozent weniger als Männer. Selbst schuld? Oft müssen Frauen sich anhören, sie sollen doch andere Berufe wählen. Die Mädchen sind super in der Schule, aber dann studieren sie nicht Informatik oder Maschinenbau, sondern werden Erzieherin, Altenpflegerin oder Krankenschwester. Fest steht: Betreuung und Pflege sind zukunftsorientierte Berufe und trotzdem vergleichsweise schlecht bezahlt. Sorgen wir also endlich dafür, dass auch die Beschäftigten selbst in diesen Berufen eine Zukunft sehen können! Gleichzeitig fehlen in anderen Branchen weibliche Fachkräfte. Obwohl **MINT-Fächer** im Zeitalter der Digitalisierung ebenso Zukunftsberufe sind, werden sie überwiegend von Männern gewählt. Deshalb dreht sich der Equal Pay Day 2016 unter dem Motto *Was ist meine Arbeit wert?* um das Schwerpunktthema *Berufe mit Zukunft*. Hauptanliegen sind:

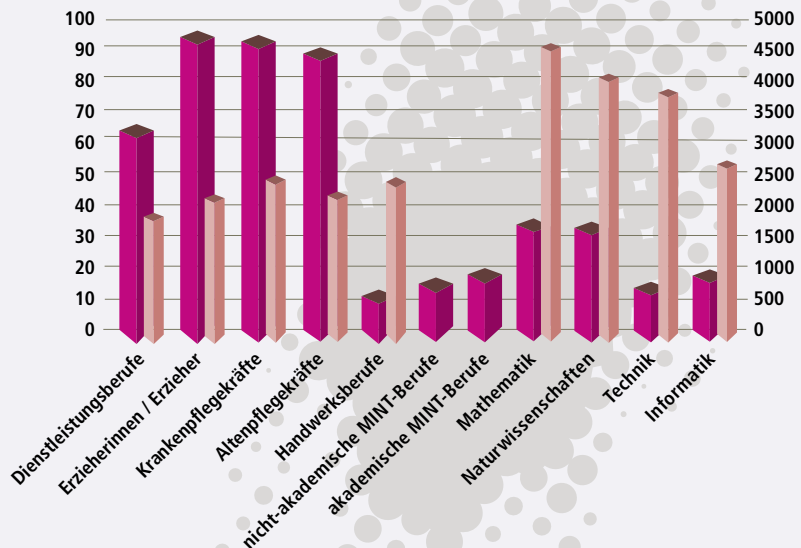
- die Wertschätzung, die sich auch in Bezahlung widerspiegelt, gegenüber den sozialen Dienstleistungen zu erhöhen
- die Berufswahl von Rollenbildern oder Barrieren bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu befreien

Die Aufwertung von frauentypischen Berufen und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Branchen sind Voraussetzung, nicht nur um die Lohnlücke zu schließen, sondern auch für die Sicherung von Fachkräften und eine zukunftsfähige Wirtschaft unseres Landes. Schwerpunktpartner der Kampagne sind die Bundeszentrale für politische Bildung sowie die Stadtreinigung Hamburg.

Auf den Equal Pay Day Foren beleuchteten die eingeladenen Experten und Expertinnen aus unterschiedlicher Perspektive das Schwerpunktthema *Berufe mit Zukunft*: Was sind uns Erziehung und Pflege wert? Was verändert die Digitalisierung? Was erwartet die **Generation Y**? Was können wir gegen eine stereotype Berufswahl tun? Wie schaffen wir Transparenz? Wie können wir von anderen Ländern lernen? Videos aller Vorträge finden Sie in der Mediathek unter www.equalpayday.de/mediathek. Diskutieren Sie mit – in den Sozialen Medien mit dem Hashtag #EPD2016!

Frauenanteile und Bruttogehälter nach Berufsgruppen

■ Anteil in Prozent
■ Bruttogehalt in EUR



Quellen:
destatis, BA, Lohnspiegel,
Gehalt.de, Statista

Ein Gespräch mit Leni Breymaier: Aufwertung im Tarifgefüge

von Christel Riedel, Forum Equal Pay Day



RIEDEL: Mit der zweiten Urabstimmung ist der Tarifkonflikt im Sozial- und Erziehungsdienst nun beendet. Endgültig?

BREYMAIER: Nein, zu einer endgültigen Einigung, die die jahrzehntelange Lohndiskriminierung in den sozialen Berufen beendet, waren die Arbeitgeber noch nicht bereit. Aber mit dem jetzt vorliegenden Kompromiss wurde ein Etappen-Ziel erreicht. Für einige Beschäftigtengruppen kann sich das Ergebnis durchaus sehen lassen, für andere, insbesondere den Bereich der Sozialarbeit, nicht. Unser Ziel ist klar, daran halten wir fest, auch wenn es offenkundig noch ein längerer Weg ist.

RIEDEL: Was war das Besondere an diesem Kita-Streik?

BREYMAIER: Die Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst war keine normale Tarifrunde um jährliche Entgelterhöhungen. Ziel der Tarifrunde war eine echte Aufwertung der Arbeit für und bei Menschen, die in aller Regel von Frauen geleistet wird. Auch im öffentlichen Dienst verdienen Frauen immer noch weniger als Männer. Sichtbar wird dies vor allem bei den Einkommen der Erzieherinnen. Diesen gesellschaftlichen Missstand versuchen wir tarifpolitisch zu beheben. Dazu kommt: Streiken in diesem Bereich unterscheidet sich von anderen Tarifaussinandersetzungen dadurch, dass kein ökonomischer Schaden angerichtet wird.

RIEDEL: Eine höhere Eingruppierung im Gehaltsgefüge wird, so steht zu hoffen, zu einer höheren Attraktivität des Berufes und zum Abbau des Fachkräftemangels führen. Welchen zusätzlichen Streik-Erfolg konnten Sie den Eltern, die die Last des Streiks tragen, in Aussicht stellen?

BREYMAIER: Die Attraktivität des Berufs der Erzieherin und des Erziehers und deren Motivation



Leni Breymaier ist Landesbezirksleiterin von ver.di in Baden-Württemberg. Beim Equal Pay Day Forum am 10.11. in Frankfurt hat sie ganz aktuell über Erfolge und Hindernisse des Erzieherinnen-Streiks berichtet.

steigen natürlich auch mit der Bezahlung. Das heißt, Eltern werden weiter motivierte und qualifizierte Kita-Beschäftigte bei ihren Kindern wissen, je eher wir das Ziel einer angemessenen Entlohnung erreichen. Seine Kinder während der eigenen Arbeit in guten Händen zu wissen und zu erleben, wie sie liebevoll und kompetent auf die Schule vorbereitet werden, ist für Eltern ein sehr hohes Gut. Dass die Erzieherinnen dafür heute zu schlecht bezahlt werden, wissen sie. Der jetzt erreichte Abschluss ist ein erster Schritt.

RIEDEL: Wie unterstützte ver.di die Eltern, die ihre Kita-Gebühren zahlen und keine Gegenleistung erhalten?

BREYMAIER: ver.di stellte Musterschreiben zur Einforderung von Gebühren zur Verfügung und hat vor Ort die Eltern bei diesem Einsatz unterstützt. Damit der Druck des Streiks da hinkommt, wo er hingehört: Zu den kommunalen Arbeitgebern.

RIEDEL: Die Träger der Einrichtungen haben offenbar an Qualitätsverbesserungen wenig Interesse – wer allein aufs Geld schaut, profitiert vom Fachkräftemangel. In dieser Logik muss eine monetäre Aufwertung des Berufs doppelt kontraproduktiv wirken. Sind die kommunalen Arbeitgeber wirklich so zynisch? Sehen sie nicht, dass qualitativ hochwertige Einrichtungen auch der Verbesserung ihres Wirtschaftsstandortes dienen?

BREYMAIER: Dass ein Finanzbürgermeister zuerst nach seinen Ausgaben schaut, leuchtet mir ein. Aber er muss auch verstehen: Seine Einnahmen sind Steuern, die Bürgerinnen und Bürger entrichten. Und dafür erwarten sie neben anderem auch und vor allem eine qualitativ hochwertige Betreuung für ihre Kinder. Der Fachkräftemangel reißt jetzt schon Lücken in die Betreuung. Zu den derzeitigen schlechten Konditionen finden sich offenkundig nicht mehr genug Frauen und offensichtlich vor allem Männer, die bereit sind, diesen Job zu machen. Allein deswegen muss die Eingruppierung, sprich die Bezahlung, endlich den ausgeübten Tätigkeiten entsprechen.

RIEDEL: ver.di als Dienstleistungsgewerkschaft stößt mit seinen Arbeitskampfmaßnahmen für bessere Arbeitsbedingungen in benachteiligten Branchen auch einen gesellschaftlichen Prozess für die Aufwertung von Tätigkeiten an. Von zufriedenen Erzieherinnen oder Altenpflegerinnen – um nur einige Beispiele herauszugreifen – profitieren wir alle, auch die Mitglieder anderer DGB Gewerkschaften. Gleichzeitig müssen auch Gewerkschaftsmitglieder den Streik aushalten. Erfahren Sie Unterstützung durch andere Einzelgewerkschaften?

BREYMAIER: Ja, der eigentliche Konflikt verläuft nicht zwischen den abhängig Beschäftigten verschiedener Branchen, sondern zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, zwischen reich und arm. Und die Solidarität zwischen den Menschen stellen wir im DGB immer wieder aufs Neue her: Streiken die Metaller, zeigen sich die Beschäftigten im öffentlichen Dienst solidarisch, streiken die Reinigungskräfte, unterstützen alle anderen. Diese Solidarität ist die Grundlage unserer Arbeit und unserer Stärke. Und sie kommt bei den jeweils Streikenden an und tut ihnen gut.

RIEDEL: **Streiken kostet Geld, wie stellen sich Gewerkschaften, wie stellt sich ver.di dafür auf?**

Breymaier: Indem wir einen festgelegten Prozentsatz unserer Beitragseinnahmen Jahr für Jahr auf die Seite legen. So hat jede Gewerkschaft einen Streikfonds, der ständig gespeist wird, und aus dem dann, wenn es nötig ist, Arbeitskampfmaßnahmen finanziert werden können.

Mehr unter:

↳ www.soziale-berufe-aufwerten.de



WANN IST EQUAL PAY DAY?

Der Equal Pay Day veranschaulicht an einem Datum die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, die laut Statistischem Bundesamt in Deutschland 21,6 Prozent beträgt.

Rechnet man den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst, den sogenannten **Gender Pay Gap**, in Tage um, erhält man das Datum des Equal Pay Day: 21,6 % von 365 Tagen = 79 Tage.

Der nächste EPD findet demnach am 19. März 2016 statt.* Er markiert symbolisch den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar bezahlt werden.

* Der Prozentwert hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. Das Datum rückt aufgrund des Schaltjahres einen Tag nach vorne.

Ein Gespräch mit Emanuela Heynínck: Der Pay Equity Act in Ontario, Kanada

von Katinka Brose, Forum Equal Pay Day



Emanuela Heynínck ist Leiterin der Pay Equity Commission in Ontario und Mitglied im BPW Canada. Beim Equal Pay Day Auftakt am 3.11. berichtete 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?

HEYNÍNCK: 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?

HEYNÍNCK: 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?

HEYNÍNCK: 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?

HEYNÍNCK: 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?

HEYNÍNCK: 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 Lohngleichheitsgebotes 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.

BROSE: Die Gewerkschaften in Kanada haben generell einen hohen Stellenwert. Wie bewerten Sie die Rolle von Tarifverträgen als Mittel zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit?

HEYNÍNCK: Die Tarifbindung liegt (zusammen sowohl bei den öffentlichen als auch den privaten Sektoren) bei 28 Prozent. Der Gender Wage Gap ist generell niedriger dort, wo Tarifbindung in Unternehmen und im öffentlichen Sektor herrscht. Demnach kann man feststellen, dass die Gewerkschaften insgesamt besser ausgestattet sind, Verstöße gegen das Entgeltgleichheitsgesetz zu erkennen und dem entgegenzuwirken.

Canada Post – mit Sammelklage zu Equal Pay

BROSE: Die Einführung der Sammelklage wird in Deutschland seit langem diskutiert. Ist die Sammelklage ein häufig genutztes Instrument zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit?

HEYNINCK: Das Entgeltgleichheitsgesetz erlaubt, dass Gewerkschaften für ihre Mitglieder Beschwerden gegen Entgeltdiskriminierung beim Pay Equity Office einreichen können, welchen dann vom Pay Equity Office nachgegangen wird. Der Pay Equity Act sieht vor, dass Gewerkschaften ihre Mitglieder zur Durchsetzung von Lohngerechtigkeit vertreten. In Unternehmen, in denen keine Tarifbindung besteht, können ebenso einzelne sowie Gruppen von Mitarbeitenden Beschwerden gegen Entgeltdiskriminierung beim Pay Equity Office einreichen.

BROSE: Ein wesentlicher und viel diskutierter Bestandteil des geplanten Entgeltgleichheitsgesetzes in Deutschland ist die Berichtspflicht für Unternehmen. Wie beurteilen Sie Berichtspflichten für Unternehmen aus Ihrer praxisnahen Sichtweise?

HEYNINCK: Das Entgeltgleichheitsgesetz in Ontario beinhaltet keine Berichtspflichten für Unternehmen. Unsere langjährigen Erfahrungen zeigen jedoch, dass Berichtspflichten von großem Vorteil zur Durchsetzung der Lohngerechtigkeit und der bestehenden Rechtslage wären. Daneben sind Berichtspflichten ein gutes Mittel, um Unternehmen an ihre fortlaufenden Verpflichtungen zu erinnern.

Im Jahr 2013 wurde 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 (der 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. Daneben haben Gewerkschaften und Frauenverbände die Verabschiedung des Gesetzes gefordert und unterstützt. Das Gesetz zeigt vor allem, dass klare Strukturen und Kontrollen notwendig sind, um die Durchsetzung der Lohngerechtigkeit voranzutreiben.

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

„Wachsende Ungleichheit beeinträchtigt die Zukunftschancen sowohl der Gesellschaft als auch der Wirtschaft“

von Armando García Schmidt

Hohe Beschäftigung und stabiles Wachstum: Deutschland geht es wirtschaftlich gut. Und dennoch wächst die Ungleichheit. In zwei aktuellen Studien untersucht die Bertelsmann Stiftung die Lohnungleichheit in Deutschland. Die Notwendigkeit von Zuwanderung ist das Thema einer dritten aktuellen Studie.

Die erste Studie stellt die Frage, wie sich die Löhne in Deutschland seit Mitte der 1990er Jahre entwickelt haben und was die Ursachen für mögliche Ungleichentwicklungen sind. Das Ergebnis der Studie ist eindeutig: Seit 20 Jahren nimmt die Lohnungleichheit in Deutschland stark zu. Zwar ist die Lohnungleichheit hier nach wie vor geringer als im OECD-Durchschnitt. Doch stieg sie in den vergangenen 20 Jahren schneller als etwa in den USA oder in Großbritannien. So nahmen die Reallöhne beim oberen Fünftel der Lohnempfänger seit Mitte der 1990er Jahre um 2,5 Prozent zu. Gleichzeitig sank das Lohnniveau in der Gruppe des unteren Fünftels um 2 Prozent. Verantwortlich dafür ist vor allem die nachlassende Tarifbindung. So sank im beobachteten Zeitraum der Anteil der tarifgebundenen Betriebe von 60 auf 35 Prozent und der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten ging von 82 auf 62 Prozent zurück.

Die zweite Studie schaut nach vorne. Bis 2010 war die Lohnzurückhaltung in Deutschland hoch. Seither steigen die Löhne wieder. Doch kommt das bei allen gleichermaßen an? Die Vorausberechnung der Bertelsmann Stiftung zeigt: Bleibt die Weltwirtschaft stabil, steigen die Lohneinkommen der Beschäftigten in Deutschland mindestens bis 2020 weiter. Gleichzeitig gehen die Löhne aber weiter auseinander. Geringverdiener, Sozialberufe, Dienstleister und Haushalte mit Kindern profitieren unterdurchschnittlich. Wenig Anteil am Wachstum haben gerade Alleinerziehende. Alleinerziehende sind häufig im Einzelhandel und Gesundheits- bzw. Sozialwesen beschäftigt. In diesen Branchen wachsen die Löhne langsamer als in den produktiven Branchen des verarbeitenden Gewerbes. An dieser Entwicklung ändert auch das aktuelle staatliche Umverteilungssystem nichts.

Die Bertelsmann Stiftung beschäftigt sich auch mit Fragen der Zuwanderung und ihrer Wirkung auf Deutschland. Bei aller Kontroverse über Chancen und Risiken des aktuellen Zustroms von Flüchtlingen ist eines klar: Deutschland ist mehr denn je auf Zuwanderung angewiesen. Ohne Einwanderer würde das Erwerbspersonenpotenzial aufgrund des

demographischen Wandels bis 2050 um 16 Millionen Menschen abnehmen – ein Rückgang von 36 Prozent. Dies zeigt eine weitere aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung. Ohne Einwanderer ist diese Lücke nicht zu schließen. Selbst wenn genauso viele Frauen berufstätig wären wie Männer und der Renteneintritt ab 2035 erst mit 70 Jahren erfolgen würde, stiege die Zahl potenzieller Arbeitskräfte lediglich um 4,4 Millionen. Die Studie beziffert den jährlichen Zuwanderungsbedarf auf rund 500.000 Personen, um den Wohlstand des Landes zu erhalten.



Armando García Schmidt ist Senior Project Manager bei der Bertelsmann Stiftung und unter anderem zuständig für das Projekt Inklusives Wachstum für Deutschland

„Gleichstellung ist treibender Faktor der Konjunktur.“

Christine Lagarde

Einfluss von Gewerkschaften auf den Gender Pay Gap – ein europäischer Vergleich

von Prof. Karin Gottschall

Vor mehr als 40 Jahren hat die EU Equal Pay-Richtlinien verabschiedet, der zahlreiche weitere Regelungen gefolgt sind. Tatsächlich ist die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen in den letzten Jahrzehnten in der OECD-Welt in fast allen Ländern erkennbar gesunken. Aber in jüngerer Zeit hat sich der Abbau deutlich verlangsamt, oder aber stagniert, obwohl einige Ursachen der Entgeltlücke, wie etwa unterbrochene Erwerbsbiografien oder geringere Bildung von Frauen, an Bedeutung verloren haben. Grund genug für das Cambridge Journal of Economics, in der aktuellen Ausgabe (Volume 39, Number 2, March 2015) unter dem Titel ‚Equal Pay as a Moving Target‘ eine Bestandsaufnahme zur anhaltenden Entgeltlücke und auch Problemen der Umsetzung von Equal Pay-Regelungen im Ländervergleich vorzulegen.

Offensichtlich variiert der Gender Pay Gap stark, von weniger als 10 Prozent in Polen, Slowenien, Italien und Neuseeland, zu mehr als 20 Prozent in Deutschland, Tschechien, Estland und Japan. Im Mittelfeld mit ca. 15 Prozent liegen Frankreich, Schweden und Portugal. Fragt man nach den Ursachen, so spielen die Geringschätzung von so genannter typischer Frauenarbeit, insbesondere bei den sozialen Dienstleistungen, die geringe Repräsentanz von Frauen in Hochlohnbereichen und eine geringere Arbeitszeit und Erwerbsarbeitskontinuität eine Rolle.

Die jüngere Forschung richtet ihr Augenmerk aber nicht mehr nur auf die Merkmale von Frauen und von Frauenarbeitsplätzen, sondern auch auf die Institutionen, die die Lohnfindung beeinflussen und die nach Branchen variieren können. So kommt eine Studie für 25 EU-Länder auf Basis von Daten des European Survey on Income and Living Conditions zu dem Ergebnis, dass in allen Ländern, in der männerdominierten Industrie und im gemischt besetzten Banken- und Versicherungs-



Prof. Dr. Karin Gottschall, Universität Bremen, leitet die Abteilung „Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat“. Thematische Schwerpunkte sind der Wandel von Erwerbsarbeit und Lebensformen einerseits und wohlfahrtsstaatlicher Politik andererseits, bezogen auf Deutschland, die EU und die OECD-Welt.

wesen die Entgeltlücke für weibliche Vollzeitbeschäftigte deutlich höher ist als im frauendominierten Gesundheitswesen, wo auch das Lohnniveau deutlich geringer ist. Länder mit starken Gewerkschaften wie etwa Schweden erreichen zwar insgesamt höhere Lohnniveaus, aber auch hier bleibt eine beträchtliche Geschlechterdifferenz im Einkommen bestehen. Zu einer Verringerung der Lohnlücke tragen branchenweite Lohnfestsetzung und die Existenz von Mindestlöhnen bei.

Eine Fallstudie zu Deutschland auf der Basis von Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die es erlaubt, männliche und weibliche Vollzeitbeschäftigte mit vergleichbarer berufsfachlicher Qualifikation zu vergleichen, kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass Frauen in allen drei Branchen geringer entlohnt werden. Sie zeigt darüber hinaus, dass Vollzeitbeschäftigte im Gesundheitssektor kaum eine Chance haben, einen ‚Ernährer-

lohn‘, gemessen am Durchschnittslohn beruflich Qualifizierter in der Metallindustrie, zu erzielen. Dies bestätigt nicht nur die geringe Wertschätzung von sozialen Dienstleistungen sondern macht auch deutlich, dass sich für Frauen ihre einmal erworbenen und inzwischen vom Niveau den Männern vergleichbare oder gar höhere Qualifikation geringer auszahlt. Auch in Deutschland tragen starke Gewerkschaften und Branchentarife zur Verringerung der Lohnlücke bei. Allerdings ist nach Daten des WSI-Tarifarchivs mit den von 1995 bis 2010 erreichten deutlich höheren Tariflohnsteigerungen für Metallfachtarbeiter und Facharbeiterinnen (ca. plus 60 %) im Vergleich zu den Alten- und Krankenpflegeberufen (ca. plus 20 %) der Abstand in den Lohnniveaus zwischen männerdominierten und frauendominierten Berufen noch weiter gewachsen.

Für einen nachhaltigen Abbau des Gender Pay Gap besteht damit weiterhin Handlungsbedarf auf verschiedenen Ebenen: von der Anhebung von Niedriglöhnen über Lohnungleichheit bei vergleichbarer Arbeit bis hin zu einem gleichberechtigten Zugang für Frauen zu hoch entlohnten Tätigkeiten und Positionen.

Quellen

Schäfer, Andrea; Gottschall, Karin, 2015: From wage regulation to wage gap: how wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany, In: Cambridge Journal of Economics, 39 (2), S. 467 – 496.
WSI-Mitteilungen 66(3), 2013, Schwerpunktthema: Vom Ernährerlohn zum Familieneinkommen?

BERUFSWAHL- SPEKTRUM

Das Berufswahlspektrum bezeichnet die Bandbreite, aus denen Berufe gewählt werden können. Insgesamt gibt es aktuell nach Auskunft des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) mehr als 329 anerkannte Ausbildungsberufe. Bedauerlich ist, dass Jungen und Mädchen dieses breite Spektrum nicht ausreichend nutzen, sondern aus jeweils 10 beliebten Berufen wählen.

BIG DATA

Big Data beschreibt die Sammlung, Analyse und Nutzung von Daten, die in großen Mengen, Vielfalt sowie hoher Schnelligkeit – oftmals in Echtzeit – verarbeitet werden. Die Daten werden dabei aus verschiedenen Quellen, wie Online-Portalen, Sozialen Medien, Mobilfunk, Kundenkarten, Assistenzgeräten etc. gewonnen. Laut BITKOM sind 43.000 offene Stellen im Bereich IT verfügbar – ca. 45 Prozent entfallen in den Bereich Big Data.

CLICK-WORKING

Click-Worker sind meist selbständige Dienstleister, die Aufgaben für Unternehmen übernehmen, welche über Internetplattformen vergeben werden. Die Größe dieser Aufträge variiert stark – Aufträge können dabei auch in Kleinstgrößen vergeben werden.

CROWD-WORKING

Crowd-Working beschreibt Arbeitsaufträge, die über Ausschreibungen auf Internetplattformen wie zum Beispiel <https://www.upwork.com/> vergeben werden. Diese Aufträge können unterschiedlicher Qualität sein: Recherchearbeiten, Programmieraufträge, Konzeptentwicklungen, Textproduktion, Übersetzungen, etc. Die Vergabe kann sowohl an Beschäftigte innerhalb eines Unternehmens oder Externe, oftmals Solo-Selbstständige, erfolgen.

DASEINSVORSORGE

Als öffentliche Daseinsvorsorge wird die Grundversorgung der Allgemeinheit durch den Staat bzw. die Kommune bezeichnet. Dazu zählen neben Bildungs- und Kultureinrichtungen und Krankenhäusern auch die Gas-, Wasser- und Elektrizitätsversorgung, Müllabfuhr, Bäder, Verkehrsinfrastruktur oder der öffentliche Nahverkehr. Diese Leistungen werden vorwiegend von kommunalwirtschaftlichen Betrieben in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Rechtsform durchgeführt.

GLÄSERNE DECKE

Frauen fehlen nicht nur in bestimmten Berufen und Branchen, sondern auch auf den höheren Stufen der Karriereleiter. Die gläserne Decke steht symbolisch dafür, dass Frauen im Top-Management von Unternehmen oftmals fehlen und von den mittleren Ebenen des Managements meist nicht weiter aufsteigen können.

HAUSHALTSNAHE DIENSTLEISTUNGEN

Haushaltsnahe Dienstleistungen sind solche, die von einem externen Dienstleister im Privathaushalt wahrgenommen werden. Hierzu zählen u.a. Reinigung, Gartenarbeiten, Kinderbetreuung oder Pflegeleistungen.

KLEBEEFFEKTE

Frauen in geringfügiger Beschäftigung haben oftmals nicht die Möglichkeit in eine reguläre Beschäftigung zu wechseln und bleiben sinnbildlich an ihrer Beschäftigung kleben. Der Minijob – gedacht als Brücke in die reguläre Beschäftigung – zeigte starke Klebeeffekte, da Frauen z.T. über Jahre einen Minijob ausgeübt haben und nicht in reguläre Beschäftigung wechseln konnten.

LEBENSVERLAUFS- PERSPEKTIVE

Die Lebensverlaufsperspektive ist eine Längsschnittperspektive und zeigt die Langfristwirkung von zentralen Lebensentscheidungen, insbesondere solchen, die die Berufswahl und den weiteren Erwerbslebensverlauf betreffen, auf. Diese Entscheidungen führen letztlich entweder zu einer eigenständigen Existenzsicherung oder lebenslanger wirtschaftlicher Abhängigkeit.

MINT-BERUFE

MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Zu diesen Berufen zählen alle nichtakademischen und akademischen Berufe, die in diese vier Teilbereiche fallen.

DIGITALISIERUNG

Unter Digitalisierung wird im engeren Sinne die Umwandlung von analogen in digitale Daten verstanden. Im weiteren Sinne beschreibt die Digitalisierung die Verfügbarkeit, Möglichkeit der Weiterverarbeitung und Speicherung von Daten nahezu an jedem Ort und zu jeder Zeit.

Dabei wird die Digitalisierung Einfluss auf viele Lebensbereiche haben, u.a. die Arbeitswelt. Nicht nur flexibles Arbeiten an verschiedenen Orten, sondern auch die Verteilung von Arbeit über Internetplattformen bieten hier relevante Beispiele.

GENERATION Y

Unter der Generation Y versteht man die Generation, die zwischen 1977 und 1998 (laut einiger Publikationen auch zwischen 1980 und 1995) geboren sind. Charakteristisch für diese Generation ist das Hinterfragen bestehender gesellschaftlicher und politischer Normen. Daher stammt auch der Name: im Englischen steht Y für why?, also warum?.

GENDER PAY GAP, UNBEREINIGT

Der Gender Pay Gap (GPG) beschreibt die geschlechtsspezifische Lohnlücke: den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen (bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern). Die vom Statistischen Bundesamt auf der Basis von 1,9 Millionen sozialversicherten Beschäftigten aus allen Branchen und Berufen errechneten Bruttostundenlöhne der Frauen betragen im Jahr 2014 15,83 Euro, während Männer auf 20,20 Euro kamen.

GENDER PAY GAP, BEREINIGT

Es gibt strukturelle, arbeitsmarktrelevante Merkmale, die zu den verschiedenen hohen Verdiensten führen, z.B. sind Frauen und Männer in unterschiedlich gut bezahlten Branchen und Berufen tätig. Für den bereinigten Gender Pay Gap werden diese Merkmale herausgerechnet. Danach bleiben noch 7 Prozent Verdienstunterschied bestehen – von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien. Aber auch hier können nicht alle Ursachen (wie Erwerbsunterbrechungen oder Verhandlungsstärke) berücksichtigt werden.

GENDER PENSION GAP

Der Gender Pension Gap zeigt die prozentuale Lücke zwischen den Alterssicherungseinkommen (Renten und Pensionen ab dem 65. Lebensjahr) von Frauen und Männern. Der Gender Pension Gap ist demnach dem Gender Pay Gap in Berechnung und Aussage sehr ähnlich. Der Gender Pension Gap beträgt in Deutschland 44 Prozent und liegt damit über dem EU-Durchschnitt von 39 Prozent (Quelle: Eurostat).

RUSHHOUR DES LEBENS

Unter der Rushhour des Lebens versteht man die Zeit zwischen Abschluss der Ausbildung, Einstieg in den Arbeitsmarkt und Familiengründung. Diese Zeit fällt häufig zwischen das 25. und 45. Lebensjahr und ist von der Fülle an Ereignissen und Aufgaben, die gleichzeitig bewältigt werden müssen, gekennzeichnet.

SILVER WORKER

Zu der Gruppe der Silver Worker gehören Personen im Alter zwischen 65 und 79 Jahren, die weiterhin gegen ein Entgelt arbeiten, obwohl sie sich schon formal im Ruhestand befinden.

SOLO-SELBSTSTÄNDIGE

Solo-Selbstständige sind Personen, die selbstständige Tätigkeiten ausüben und dabei keine Angestellten haben. D.h. sie arbeiten ausschließlich für sich selbst. Relevant ist hier, dass nur ein Viertel der Selbstständigen mit Beschäftigten Frauen sind, der Frauenanteil bei den Solo-Selbstständigen jedoch bei 37 Prozent liegt.

STANDORTFAKTOR

Zu Standortfaktoren zählen alle Faktoren, die sich für Unternehmen bei ihrer Gründung und Entwicklung an einem bestimmten Ort positiv, aber auch negativ, auswirken können. Dazu zählt u.a. neben vorhandenen Infrastrukturen auch die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften.

TARIFGEFÜGE

Das Tarifgefüge beschreibt die zusammenhängende Struktur von Tarifen, Tarifverträgen und übergeordneten Bestimmungen in einer Branche.

Sie haben die Foren zum EPD 2016 verpasst?

Wir haben alle Vorträge aufgezeichnet. Alle Videos können Sie in der EPD Mediathek abrufen! Sie können diese auch nutzen, um ohne viel Aufwand Ihre eigene Infoveranstaltung zum Schwerpunktthema BERUFE MIT ZUKUNFT auf die Beine zu stellen. Die zugehörigen PowerPoint-Präsentationen finden Sie im WIKI.

➔ www.equalpayday.de/mediathek

Equal Pay WIKI

Im Equal Pay WIKI finden Sie Artikel, Informationen, Dokumente und interessante Anregungen zu den Themenkomplexen Entgelt(un)gleichheit, Gender Pay Gap sowie zum Equal Pay Day in Deutschland und weltweit.

➔ www.equalpay.wiki

Finanzierungsbedarf einer zukunftsorientierten Infrastruktur der Langfristpflege

von Dr. Cornelia Heintze

Der in Deutschland anhaltend hohe Gender Pay Gap basiert primär auf Mechanismen struktureller Diskriminierung. In Tätigkeitsfeldern mit überwiegender Frauen-Beschäftigung sind die Verdienstmöglichkeiten systematisch schlechter als in männerdominierten Berufsfeldern. Männerdominiert sind die klassischen Branchen der deutschen Exportindustrie, frauen-dominiert weite Bereiche des binnenmarktorientierten Dienstleistungssektors. Unter den Dienstleistungen spielen die sozialen Dienste eine große Rolle. Weit mehr Menschen sind hier beschäftigt als in den klassischen Exportbranchen und gleichzeitig besteht ein großer ungedeckter Bedarf, vor dem die Politik aber gerne die Augen verschließt.

Besonders groß ist die Lücke zwischen Bedarf und eingesetztem Personal in der Langfristpflege. Einerseits finden sich hier Berufe mit großem Zukunftspotential. Knapp 950 Tsd. Beschäftigte, 60 Prozent mehr als 1999, gab es Ende 2013 bei ambulanten und stationären Pflegediensten; darunter 86 Prozent Frauen. Die Langfristpflege hat die Automobilindustrie (rd. 756 Tsd. Beschäftigte) längst überflügelt. Andererseits bleibt der fast nur über Teilzeitarbeit realisierte Beschäftigungszuwachs weit hinter dem Bedarf zurück. Dies sowohl quantitativ mit Blick auf die Versorgung und Betreuung einer stetig wachsenden Zahl unterstützungsbedürftiger alter Menschen wie auch qualitativ mit Blick auf die Realisierung guter Pflegestandards. Länder mit gut ausgebauter öffentlicher Pflegeinfrastruktur beschäftigen relativ zur Zahl älterer Einwohner vielfach so viel Care-Personal wie Deutschland. Zugleich haben sie die Altenpflegebranche nicht zu einem Experimentierfeld für niedrige Löhne gemacht. In Deutschland kamen

Altenpflegefachkräfte 2013 (Vollzeit, inkl. Zulagen) nur auf knapp zwei Drittel des bundesdurchschnittlichen Bruttomonatsverdienstes (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich); Helfer und Helferinnen gar nur auf 46 Prozent. Demgegenüber erzielen Fach- und Assistenzkräfte in den nordischen Ländern wie auch in Belgien oder der Schweiz Einkünfte oberhalb oder nahe am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Im Ergebnis gelingt dort, woran Deutschland scheitert: Die in der Langfristpflege Beschäftigten haben wenig Anlass, ihren Beruf zu verlassen oder ins Ausland abzuwandern. In Deutschland dagegen ist der Ausstiegsdruck hoch. Pflegekräfte arbeiten am Limit. Im Alter dann wartet auf viele eine Rente unterhalb der Grundsicherung.

Nach dem Kleinen Einmaleins der Marktwirtschaft reguliert sich ein Mangel an Fachkräften über den Mechanismus steigender Löhne quasi von selbst. Bei Diensten des öffentlichen Bedarfs greift dies nicht. Hier entscheiden die Parlamente anhand der Gestaltung von Spielregeln, Strukturen und öffentlicher Refinanzierung darüber, ob auf einen Mangel an pflegerischen Fachkräften mit Maßnahmen zur tatsächlichen Aufwertung des Berufs geantwortet wird oder nicht. Bislang blieb es bei reiner Symbolik. Leistungsseitig zwar hat die Bundesregierung einige Verbesserungen auf den Weg gebracht; um 5 Mrd. € erweitert sie dafür den Finanzrahmen der Pflegeversicherung. Wie wenig dies ist, macht folgender Vergleich deutlich: Würde Deutschland so viel an öffentlichen Mitteln in die Langfristpflege investieren wie die Niederlande, Frankreich, Belgien, Österreich und die Schweiz im Mittel, müsste sie den Finanzrahmen um gut 28 Mrd. € stärken; bei Bezugnahme auf die fünf nordischen Länder sogar um 46 Mrd. €. Die Frage nach dem Finanzbedarf für



Dr. Cornelia Heintze ist Stadtkämmerin a. D., Politologin und Coach. Sie verfügt über ein ungewöhnlich breites Spektrum der Berufserfahrung im Bereich der Altenpflege, der Erwachsenenbildung und der Finanzverwaltung. Bundesweite Bekanntheit hat sie erlangt durch ihre Fachpublikationen (zuletzt: Die Straße des Erfolgs – Rahmenbedingungen, Umfang und Finanzierung kommunaler Dienste im deutsch-skandinavischen Vergleich, Marburg 2013).

fachlich gebotene Personalschlüssel und den Abbau unterdurchschnittlicher Bezahlung ordnet sich hier ein. Würde die Personalausstattung um 60 Prozent verstärkt bei gleichzeitiger Anhebung der Verdienste von Fachkräften auf 90 Prozent, von Helfern und Helferinnen auf 70 Prozent und von ungelerten Kräften auf 60 Prozent der Durchschnittsverdienste ergäbe sich ein Finanzmehrbedarf in der Größenordnung von rd. 23 Mrd. €. Alles in allem müsste die öffentliche Hand ihre Investitionen von heute knapp einem BIP-Prozentpunkt auf zukünftig rd. zwei BIP-Prozentpunkte verdoppeln. Die finanzpolitische Realisierbarkeit hängt an der Frage, was wichtiger ist: die Finanzierung einer zukunftsgerechten Pflegeinfrastruktur auch um den Preis, dass die in der neoliberalen Phase kräftig abgesenkte Staatsausgabenquote wieder ansteigt oder das sture Festhalten an den neoliberalen Dogmen.

Berechnungsgrundlagen

Die Daten zu den öffentlichen Ausgaben für die Langfristpflege stammen von Eurostat (Health care expenditure on long-term care [hlth_sha_ltc] mit Update vom 11. Mai 2015); ebenso die Daten zum Bruttoinlandsprodukt (laufende Marktpreise).

Die Beschäftigungsdaten und die Lohndaten stammen von den nationalen Statistikämtern. Das Statistische Bundesamt kommt in seiner Pflegestatistik für 2013 zu der Einschätzung, dass bei großzügiger Auslegung im beschäftigungsmäßig weit dominierenden Heimbereich (voll- und teilstationären Dienste) 52 Prozent des Personals Fachpersonal ist. Bezogen auf die grobe Abschätzung des finanziellen Mehrbedarfs bei Anhebung nur der Verdienste wurde dies zugrunde gelegt. Deutsche Pflegeeinrichtungen sind gekennzeichnet von schlechten Personalschlüsseln und zugleich vielen unbesetzten Stellen. Aus Sicht vieler Pflegekräfte ist die Einstellung von mehr Personal daher prioritär, was aber Hand in Hand gehen muss mit besserer Bezahlung und mehr Vollzeitarbeit. Kalkuliert ist auf Basis von 60 Prozent mehr Personal, darunter 35 Prozent Fachpersonal, 40 Prozent Helfer und Helferinnen sowie 25 Prozent Ungelernte. Im Ergebnis würde die Fachkraftquote unter die Marke von 50 Prozent sinken, was im Rahmen des verbesserten Personalschlüssels aber vertretbar wäre.

Die Kalkulation orientiert sich an der Schweiz. Die Schweiz hat wie Deutschland ein familienbasiertes System. Im professionellen Bereich gleichwohl besteht eine weit bessere Personalausstattung.

Ergebnisse

Der öffentliche Finanzmehrbedarf, der sich errechnet, ist erheblich. Für eine angemessene Personalausstattung und eine Bezahlung, die den Rückstand zu dem, was im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich durchschnittlich verdient wird, bei Fachkräften auf 90 Prozent und bei Hilfskräften auf 70 Prozent anhebt, entstünde ein Finanzierungsbedarf von über 20 Mrd. €. Nicht enthalten sind darin zusätzlich erforderliche Sach- und Investitionskosten. Setzt man dafür einen Zuschlag von 20 Prozent an, ergibt sich mit um die 28 Mrd. (2014) eine Größenordnung, die dem entspricht, was die fünf kontinentaleuropäischen Länder Belgien, Frankreich, Österreich, Schweiz und die Niederlande im Schnitt mehr investieren, obwohl der Anteil Älterer dort geringer ist als in Deutschland. Die Lücke zu dem, was die fünf nordischen Länder in gesundheitliche und soziale Dienstleistungen der Langfristpflege öffentlich investieren ist noch weit größer.

Finanzierbar sind derartige Mehrausgaben nur unter der Bedingung, dass die Finanzpolitik einen Paradigmenwechsel vollzieht. Mitte der 90er Jahre lag die Staatsausgabenquote bei 48,8 Prozent, 2013 als Ergebnis neoliberaler Politik nur noch bei 44,3 Prozent. Ein BIP-Prozentpunkt entspricht aktuell rd. 30 Mrd. €.



Eine Problemgeschichte oder: Die Lücke ist nicht neu!

von Petra Fuchs

Bereits vor 110 Jahren
promovierte Alice Salomon
über „Die Ursachen der
ungleichen Entlohnung von
Männer- und Frauenarbeit“

„Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit“ – unter diesem Titel reichte Alice Salomon (1872-1948) im Juli 1906 ihre Dissertation an der Berliner Humboldt-Universität ein.¹ Mehr als einhundert Jahre später hat der Gegenstand dieser frühen wissenschaftlichen Untersuchung offensichtlich nichts an Aktualität eingebüßt.

Angeregt durch ihr Engagement in der Arbeiterinnenschutz-Kommission hatte Alice Salomon, Frauenrechtlerin, Sozialreformerin und Begründerin der Sozialen Arbeit in Deutschland, mit ihrer Studie ein Problem thematisiert, das seit Jahren in der bürgerlichen Frauenbewegung diskutiert, von der Nationalökonomie aber nicht aufgegriffen wurde. Dabei erhielten nicht nur Arbeiterinnen in Industrie und Landwirtschaft weniger Lohn als ihre Berufsgenossen. Auch Handwerkerinnen, Büroangestellte im Handel, Beamtinnen bei Bahn und Post und nicht zuletzt Lehrerinnen sahen sich mit dieser Praxis konfrontiert.²

Salomon wies nach, dass ungleiche Löhne Ausdruck einer immanenten Gesetzmäßigkeit eines freien und unkontrollierten ökonomischen Systems waren, das der Gruppe *Frauen* als Anbieterinnen von Arbeitskraft klassenübergreifend niedrigere Bedürfnisse unterstellte. So erhielten etwa ländliche Arbeiterinnen aufgrund angeblich eingeschränkter körperlicher Leistungskraft und geringerer physischer Ansprüche keine Pauschale für Bier und Tabak.³

„Die Ursachen sind wandelbar“

Die Lösung des Problems der ungleichen Entlohnung bestand aus Salomons Sicht in der Auflösung der strikten *Teilung der Familienfunktionen*, bei der Männer die Erwerbsarbeit übernahmen und Frauen für den Haushalt und die Erziehung der Kinder zuständig waren. Beide Geschlechter sollten den Familienunterhalt durch Erwerbsarbeit sichern. Da sie jedoch in letzter Konsequenz davor zurückscheute, die Beteiligung von Männern an der Haushalts- und Erziehungsarbeit zu fordern, schlug sie eine *organische Trennung des Arbeitsmarktes* vor: Unter der Prämisse der freien Berufswahl sollten Frauen sich für Berufe entscheiden können, die ihrem *Wesen gemäß* waren.

Vor diesem Hintergrund erklärt sich Alice Salomons weiteres Engagement, mit der Konzeption und Etablierung einer systematischen Ausbildung für Soziale Arbeit ein *frauenspezifisches* Berufsbild zu schaffen, das zeitgenössisch Vorbildcharakter hatte, internationale Anerkennung genoss und bis heute Bestand hat.

Aktuell wird Soziale Arbeit von beiden Geschlechtern geleistet. Doch stellt sich die Frage, ob die mangelnde gesellschaftliche Wertschätzung dieses Berufes und die schlechte Bezahlung der dort Tätigen letztlich nicht auf die Marginalisierung von Frauen und ihrer Leistungen zurückzuführen ist.



Alice Salomon um 1900;
www.alice-salomon.net
Original in der Israelischen
Nationalbibliothek,
Schwadron Collection

¹ Salomon, Alice: *Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit*, Diss. HU Berlin, Leipzig 1906, S. 132.

² Salomon, Alice: *Sozialpolitische Bücherschau*, in: *Centralblatt des Bundes Deutscher Frauenvereine*, 1903, S. 180-181; dies.: *Frauenlöhne*, in: *Die Frau* 11 (1904), Nr. 5, S. 299-305.

³ Salomon 1906, S. 65ff.



Quelle: Ida-Seele-Archiv

Unterbezahlt: Krankenschwestern und Bankangestellte

von Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Alexandra Scheele

Sie ist seit einiger Zeit im Gespräch – die viel zu niedrige Bezahlung von Krankenpflegekräften und Medizinischen Fachangestellten, die oft keine eigenständige ökonomische Existenz ermöglicht. Doch wie sieht es eigentlich mit der stets freundlichen Bankangestellten aus, die im persönlichen oder auch telefonischen Kundenservice geduldig alle Anliegen bearbeitet und alle Fragen ausdauernd und kompetent beantwortet? Auch ihre Tätigkeit wird niedriger bezahlt als die eines meist männlichen Anlageberaters oder Wertpapierhändlers. Ist dies gerecht? Werden hier Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten diskriminierungsfrei bewertet?

Ein aktuelles Forschungs- und Praxisprojekt zeigt, dass es in beiden Branchen darum gehen muss, die unterschiedliche Bewertung von beruflichen Tätigkeiten in den Blick zu nehmen, um Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern herzustellen. Das Projekt *Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem* wird im Rahmen des PROGRESS Programms der Europäischen Union gefördert und soll innovative Strategien zur Verringerung des Gender Pay Gap im Gesundheits- und Finanzsektor entwickeln. Beteiligt sind Vertreter und Vertreterinnen aus Belgien, Deutschland, Estland, Kroatien, Österreich und Spanien sowie des Europäischen Gewerkschaftsbundes.

Die Entgeltlücken in den sechs am Projekt beteiligten EU-Ländern unterscheiden sich deutlich voneinander. Die niedrigsten nationalen Gender Pay Gaps finden sich in Kroatien (7,4 %) und Belgien (9,8 %). Deutschland liegt bei rund 22 Prozent. Der Gender Pay Gap im Finanzsektor in Kroatien ist mit 16,8 Prozent niedriger als in allen anderen beteiligten Ländern, den niedrigsten Gender Pay Gap

im Gesundheitswesen weist Belgien mit 8,8 Prozent aus.

Was können wir daraus für Deutschland lernen? Ein Blick nach Belgien scheint vielversprechend: Hier gibt es seit 2012 ein Entgeltgleichheitsgesetz, das allen Ebenen kollektiver Verhandlungen eine Berücksichtigung des Gender Pay Gaps vorschreibt. Alle Arbeitsbewertungssysteme müssen im Hinblick auf ihre Diskriminierungsfreiheit von einer öffentlichen Stelle zertifiziert werden. Bemerkenswert ist, dass das Bewertungssystem für Bankbeschäftigte im unteren Entgeltbereich dieses Zertifikat nicht erhalten hat und nun angepasst werden muss. Im Rahmen eines umfangreichen Projektes beider Sozialpartner von 2001 bis 2006 wurde ein Leitfaden zur analytischen und diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung erstellt. Außerdem wurde ein neues diskriminierungsfreies Arbeitsbewertungssystem für den Gesundheitssektor entwickelt, aus Budgetgründen allerdings noch nicht umgesetzt.

Auch in Deutschland wird zur Zeit über ein Entgelttransparenzgesetz diskutiert. Nach den Erfahrungen Belgiens ist zu hoffen, dass es über die Verpflichtung zu einer mehr oder weniger umfassenden Berichterstattung über geschlechterbezogene Entgeltstrukturen hinausgehen wird und durch die Vorgabe von Standards für diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungssysteme das Prinzip des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit konkretisiert und endlich durchsetzt.

Interessierte können sich dem neu gegründeten europäischen Netzwerk *Gender Wage Watchers* anschließen.

Weitere Informationen finden sich auf der Website des Projekts:

➔ www.genderpaygap.eu

Dr. Andrea Jochmann-Döll ist Wirtschaftswissenschaftlerin, arbeitet als freie Wissenschaftlerin und ist Mit-Entwicklerin des Instrumentariums eg-check.de zur Prüfung von Entgeltgleichheit.

Dr. Alexandra Scheele ist akademische Mitarbeiterin am Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie der BTU Cottbus-Senftenberg mit den Schwerpunkten Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse, Krisendynamiken und Ungleichheiten in Europa.

Die Stadtreinigung mischt!

von Eileen Ziemer

Bereits seit Jahren setzen sich die Verantwortlichen der Stadtreinigung Hamburg (SRH) mit dem Thema Gleichstellung und Frauenförderung auseinander. Selbstverständlich wird daher das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bei der SRH für Frauen und Männer umgesetzt und gelebt.

Schon 2013 startete die SRH deshalb das Projekt „Potenziale nutzen“: Eine Projektgruppe aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens widmete sich einer ersten Bestandsaufnahme. Anfang 2014 wurden die gesammelten Erkenntnisse ausgewertet. Das Projekt „Mehr Frauen in die Müllabfuhr“ resultierte ebenfalls daraus. Gleichstellung und eine bessere Balance zwischen Männern und Frauen im Beruf ist für die SRH schon seit Langem ein wichtiges Thema, denn die Abfallwirtschaft ist in vielen Betriebsbereichen traditionell immer noch eine Männerdomäne. Das spiegelt sich auch an der Gesamtzahl der Frauen, die im Unternehmen arbeiten, wider: Etwa 12 Prozent beträgt ihr Anteil an der Belegschaft. In der Verwaltung ist der Anteil deutlich höher, in den technischen Bereichen und vor allem in den gewerblichen Bereichen niedriger. Die SRH hat das erklärte Ziel, den Anteil von Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen signifikant zu erhöhen.



Eileen Ziemer, Wirtschaftspsychologin und Mediatorin, verantwortet die Themen rund um Gleichstellung und Personalmarketing bei der Stadtreinigung Hamburg. Beim Equal Pay Day Forum in Frankfurt am 10.11. hat sie über das Projekt „Mehr Frauen in die Müllabfuhr“ und über langfristige Strategien zur Frauenförderung gesprochen. Die SRH ist Schwerpunktpartner der Kampagne zum #EPD2016.

Vom Projekt zur betrieblichen Praxis

„Frauen in die Müllabfuhr?“, „Das geht doch nicht!“, „Das ist verboten!“, „Frauen sind zu schwach!“, „Das ist doch eine reine Männerbastion!“, „Es heißt doch Müllmann!“ Das sind nur einige Auszüge von Vorurteilen, die der Stadtreinigung Hamburg während des Starts der Initiative „Frauen in die Müllabfuhr“ begegnet sind.

Seit Frühjahr 2015, als das Projekt mit nur einer Frau startete, sind nun Frauen in der Müllabfuhr beschäftigt. Die Projektphase war für alle Beteiligten sehr spannend. Würden sich die Bedenken und Vorurteile bewahrheiten? Die 3-monatige Praktikumsphase stellte sich jedoch als voller Erfolg heraus. Das Medieninteresse war groß und die kritischen Stimmen nahmen sukzessive ab.

Im gewerblichen Bereich wird es nun auch perspektivisch vermehrt das Ziel sein, Führungskräfte für die Stellenbesetzung mit Frauen zu sensibilisieren. Im Arbeitsalltag wirkt sich die heterogene Besetzung schon heute positiv aus. Es herrscht häufig eine bessere Arbeitsatmosphäre; die unterschiedlichen Eigenschaften und Fähigkeiten des jeweiligen Geschlechts ergänzen sich und wirken gleichermaßen motivierend auf Männer und Frauen. Ergänzend muss stetig Akzeptanz geschaffen, der Kulturwandel gestaltet und Karrierewege entwickelt werden.

Spezielle Fortbildungsangebote für Frauen, Etablierung von Karrierenetzen sowie eine gezielte Nachfolgeplanung sind wichtige Bausteine für eine bei der SRH gelebte und an Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik.

Mehr unter

➔ www.stadtreinigung.hamburg



Thomas Krüger hatte viele politische Ämter inne, bis er im Juli 2000 das Amt des Präsidenten der Bundeszentrale für politische Bildung/bpb übernahm.

Equal Pay ist politische Bildung

von Thomas Krüger

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes verspricht: *Männer und Frauen sind gleichberechtigt.* Dieser Satz, das wissen wir alle, ist noch immer nicht Realität: Wenn am 19. März 2016 der Equal Pay Day begangen wird, werden die Männer schon fast drei Monate für ihre Arbeit bezahlt worden sein, bevor die Frauen nachziehen. Ein solcher Gender Pay Gap ist einer europäischen Demokratie im 21. Jahrhundert unwürdig.

Gleichheit und Ungleichheit in der Demokratie ist eines der Schwerpunktthemen der Bundeszentrale für politische Bildung/bpb in diesem und auch im nächsten Jahr, insofern passt die Kooperation zum Equal Pay Day sehr gut. Über die strukturelle Diskriminierung der Hälfte der Menschheit zu informieren, ist und bleibt aber Daueraufgabe der politischen Bildung – auch wenn manche meinen, Gleichstellung von Männern und Frauen sei privat und nicht politisch. Das Grundgesetz beweist das Gegenteil.

Im Zentrum der bpb steht die Förderung des Bewusstseins für Demokratie und politische Partizipation. Das Thema Gender Mainstreaming findet sowohl auf die Organisation als auch auf ihr Handlungsfeld Anwendung. Genderfragen sind eine politische Angelegenheit und damit Thema wie Herausforderung politischer Bildung.

Sensibilisierung und Aufklärung sind dabei zentral: Die bpb ist in der Pflicht, über den Themenkomplex aufzuklären, Diskussionen zu führen, Diskurse abzubilden, Bewusstsein zu schaffen, um so ihren Teil zur „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung“ zu leisten. So wissen z.B. Berufseinsteigerinnen nichts oder

nur wenig über den Gender Pay Gap. Verständlich erklärt und unabhängig greift die bpb deshalb viele Ursachenkomplexe der Entgeltungleichheit auf und möchte unterschiedliche Zielgruppen mit einem breit gefächerten Bildungsangebot erreichen.

Wie machen wir das konkret?

Erstens mit den klassischen Mitteln der politischen Bildung: mit Print-Publikationen und Veranstaltungen. Erst kürzlich ist beispielsweise das Buch *Frauen in Deutschland* erschienen, das die Geschichte der Frauen in Bildern, Quellen und Kommentaren nachzeichnet. Zweitens bieten wir vielfältige Informationen auf unserer Internetseite an – zum Beispiel das Online-Dossier zur Geschichte der Frauenbewegung. Drittens streuen wir Informationen auf sozialen Netzwerken wie Facebook und Twitter. Viertens gehen wir auch ungewöhnliche Wege, um ein jüngeres und auch ein bildungsbenachteiligtes Publikum zu erreichen. Zum Beispiel kooperieren wir bei dem Format *Zeit für Helden* mit dem Fernsehsender RTL 2. In dieser Sendung werden Menschen mit Vorurteilen, mit Rassismus, Homophobie, Sexismus und Frauenfeindlichkeit konfrontiert. Nicht zuletzt fördern wir zahlreiche anerkannte Träger der politischen Bildung, wie etwa den Deutschen Frauenring und Andere, die Veranstaltungen zum Thema anbieten.

Wichtig ist der bpb, zweigleisig zu fahren, das heißt zum einen die Gleichstellung der Geschlechter als eigenständiges Thema zu setzen und zum einzigen Schwerpunkt von Veröffentlichungen oder Veranstaltungen zu machen; zum anderen, es als Querschnittsthema in anderen Feldern der politischen Bildung mitzudenken.

So berührt die Frage „Was ist meine Arbeit wert?“ als Teil des Motos 2016 natürlich die Organisation und Funktionsweise der Ökonomie als Ganzes – muss doch die Antwort vieler Frauen auf diese Frage *nicht* lauten. Was unbezahlte und unterbezahlte Arbeit angeht, liegen die Frauen ganz vorn. Die Tätigkeiten in der Reproduktionssphäre unserer Gesellschaft, die Care- oder Sorgearbeit, wird größtenteils nicht oder nur schlecht bezahlt. Immer noch schultern Frauen die Hauptlast, wenn es um Haushalt, um Kinder, um Pflege geht.

Dieses Thema wird uns, wird die Politik und die politische Bildung in den nächsten Jahren stark beschäftigen. In einer alternden Gesellschaft wird die Nachfrage nach pflegerischen und haushaltsnahen Dienstleistungen enorm steigen – vielleicht bietet das aber auch die Chance, die Bezahlung in diesen Berufen zu verbessern. Vielleicht können wir den Equal Pay Day 2017 ein wenig früher begehen, weil der Gender Pay Gap schmaler geworden ist.

Mehr unter
→ www.bpb.de

Führt die Zukunft der Dienstleistung in die Altersarmut 2.0?

Fragen von Christel Riedel, Forum Equal Pay Day, an Dr. Reinhold Thiede und Eva Welskop-Deffaa

Drei Viertel aller Beschäftigten arbeiten heute nicht mehr in der Produktion, sondern in Dienstleistungsberufen und verrichten höchst unterschiedliche Arbeiten, wie im Gesundheits-, Beratungs- und Kreativbereich, im Handwerk oder Privathaushalt, um nur einige Beispiele zu nennen. Sie bilden einen Markt, der zunehmend durch das Internet gestaltet wird. Branchenspezifische Plattformen bieten Unternehmen wie auch Freiberuflern eine Bühne zur Darstellung ihrer Angebote, Leistungsbeschreibungen und Preise. Im Falle von Solo-Selbstständigen, d.h. solchen ohne eigene Mitarbeitende, können Internet und heimischer Arbeitsplatz den Betrieb als Arbeitsort ersetzen, sofern die Dienstleistung nicht – wie im Fall der personenbezogenen oder handwerklichen Dienstleistung – am Ort des/der Auftraggebenden erbracht werden muss. Aber auch in diesen Fällen hilft das Internet, indem Arbeitskräfte *passgenau* vermittelt werden können. Der Plattformbetreiber profitiert, wie auch der traditionelle Arbeitgeber, von der Arbeitskraft der bei ihm registrierten Dienstleister.

„Die Gesellschaft ändert sich – der Gesetzgeber antwortet – oft zu spät und als Mann.“

Elisabeth Schwarzhaupt,
erste Bundesministerin
im Kabinett Adenauer
(1961 bis 1966)

Der Equal Pay Day hat neben dem Gender Pay Gap in den letzten Jahren auch die Frage des Gender Pension Gap aufgeworfen. Was kann man über den Gender Pension Gap in der Arbeitswelt 4.0 sagen?

WELSKOP-DEFFAA: Der Unterschied zwischen den Alterssicherungsansprüchen von Frauen und Männern – der **Gender Pension Gap** – ist, darauf haben Studien des Bundesfamilienministeriums und der Deutschen Rentenversicherung wiederholt hingewiesen, deutlich größer als der Unterschied zwischen den Bruttolöhnen von Frauen und Männern. Teilzeiterwerbstätigkeit und Lücken in der Erwerbsbiographie potenzieren in der Rente die Lohnunterschiede im Lebenslauf. Bisher waren diese Lücken stark durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen geprägt. In der Arbeitswelt 4.0 drohen neue Lücken. Über Plattformen wie Uber oder airbnb werden Dienstleistungen vermittelt und die Erbringer dieser Dienstleistungen arbeiten als **Solo-Selbstständige**. Für sie werden keine Sozialver-

Dr. Reinhold Thiede,
Leiter des Geschäftsbereichs „Forschung und Entwicklung“ bei der Deutschen Rentenversicherung Bund

Eva Welskop-Deffaa,
seit Juni 2013 Mitglied im ver.di-Bundesvorstand,
zuständig u.a. für die Bereiche Sozialpolitik,
Gesundheitspolitik, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik



Quelle: Peter Paul Weiler, Berlin Event Foto

sicherungsbeiträge gezahlt – das Einkommen, das hier erzielt wird, bleibt für die Alterssicherung also unsichtbar. Je mehr Frauen in der Arbeitswelt 4.0 ihre Existenz aus einer Kombination von festem Job und Solo-Selbstständigkeit sichern müssen – man spricht von Erwerbshybridisierung – umso mehr werden im Alter keine auskömmliche Rente beziehen, weil ihnen für einen Teil ihres Einkommens die Beiträge zur Rentenversicherung fehlen.

Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht heute für abhängig Beschäftigte, die traditionell als schutzbedürftig gelten, weil sie im Alter nach Wegfall ihres Lohns ihre Existenz nicht mehr sichern können. Wie können Solo-Selbstständige gesichert werden?

DR. THIEDE: Ein kleiner Teil der Selbstständigen sind schon heute in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert: Die Handwerker, Künstler und Publizisten oder Selbstständige ohne Beschäftigte und mit nur einem Auftraggeber – um nur einige Beispiele zu nennen. Einige Gruppen von Selbstständigen sind auch in anderen Systemen pflichtversichert, z.B. die Landwirte oder Freiberufler wie Ärzte, Rechtsanwälte oder Architekten. Die große Mehrzahl der Selbstständigen jedoch, insgesamt sicher 70 bis 80 Prozent, sind nicht verpflichtet, für das Alter vorzusorgen.

Die Frage, wie eine ausreichende Alterssicherung der Selbstständigen realisiert werden kann, wird seit langem diskutiert. Zwar besteht für sie die Möglichkeit, sich freiwillig in der Rentenversicherung zu versichern. Da sie keinen Arbeitgeber haben, müssten sie – anders als Arbeitnehmer – den Rentenversicherungsbeitrag aber in voller Höhe selbst zahlen. Gerade Selbstständige mit geringen Einkommen dürfte das möglicherweise finanziell überfordern. Die Finanzierung des Lebensunterhalts in den zwanzig oder mehr Jahren des Ruhestandes erfordert erhebliche Vorsorgeaufwendungen – insbesondere wenn man sie allein, also ohne Beteiligung eines Arbeitgebers, aufbringen muss.

Um die Erwerbstätigenversicherung gibt es seit Jahrzehnten viel Streit. Warum hat das Thema unter den Vorzeichen der Arbeitswelt 4.0 neue Aktualität?

WELSKOP-DEFFAA: Ich sehe drei Faktoren, die das Thema *Erwerbstätigenversicherung* heute neu auf die Tagesordnung der Rentenpolitik setzen:

1. Bei aller Unsicherheit über das Gesicht der Arbeitswelt 4.0 – alle Fachleute sind sich einig, dass die Dominanz lebenslanger abhängiger Beschäftigung in einem Betrieb vorüber sein wird. Es gibt neue Formen der Arbeitsorganisation wie die Plattform-Ökonomie, in denen neue Formen der Selbstständigkeit für viele Erwerbstätige entstehen, die wir in unser gewachsenes System der sozialen Sicherung integrieren müssen.

2. Die Tatsache, dass ein Teil der neuen Solo-Selbstständigkeit über Plattformen organisiert sein wird, macht die Frage nach der Abführung der paritätisch aufzubringenden Sozialversicherungsbeiträge einfacher zu beantworten. Da der Plattformbetreiber in der Sozialversicherung faktisch an die Stelle des Arbeitgebers tritt, sollte er konsequent dazu verpflichtet werden, die Sozialversicherungsbeiträge

der auf seiner Plattform organisierten Solo-Selbstständigen inklusive eines Auftraggeberanteils direkt an die Sozialversicherungen zu überweisen. Die Fortentwicklung des Rechts muss der Tatsache Rechnung tragen, dass der Arbeitgeberbegriff sich durch die Technikentwicklung gewandelt hat.

3. Die durch aktuelle Studien erhärtete Zunahme von Solo-Selbstständigen Frauen in den sonstigen Dienstleistungen und die überwiegend prekäre Einkommenssituation von Frauen in der solo-selbstständigkeit verweisen auf neue Risiken der Altersarmut von Frauen. Es entspricht unserer Tradition beitragsbasierter Alterssicherung für alle viel besser, für diese Frauen Zugänge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu gestalten als sie im Alter in die steuerfinanzierte Grundsicherung abrutschen zu lassen.

Ist die paritätische Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung in einer Erwerbstätigenversicherung auch auf solo-selbstständige Frauen übertragbar? Wäre nicht auch die bereits bewährte Künstlersozialversicherung ein geeignetes Vorbild?

DR. THIEDE: Grundsätzlich ist eine paritätische Finanzierung, also die hälftige Beitragstragung durch die Versicherten und ihre Arbeitgeber, auf Selbstständige – und damit auch auf solo-selbstständige Frauen – nicht übertragbar. Es gibt bei Selbstständigen nun einmal keine Arbeitgeber. Die Künstlersozialversicherung ist allerdings ein Beispiel, das zeigt, dass es durchaus Ausnahmen von diesem Grundsatz geben kann. Die dort versicherte Gruppe der Künstler und Publizisten zeichnet sich dadurch aus, dass die von ihnen im Rahmen ihrer selbstständigen Tätigkeit erstellten Werke oder Dienstleistungen für eine zumindest im Grundsatz abgrenzbare Gruppe von Unternehmen oder Institutionen erstellt oder von diesen vermarktet wird. Das sind beispielsweise Verlage, Galerien oder Theater, aber auch Unternehmen, die z.B. die Arbeit von selbstständigen Designern nutzen. Diese sog. *Verwerter* der selbstständigen Tätigkeit der Künstler und Publizisten werden über eine Umlage zur Finanzierung der Künstlersozialkasse herangezogen, die dann wiederum die Hälfte des Sozialversicherungsbeitrags der Künstler und Publizisten trägt. Auf diese Weise kommt man für diese Gruppe von Selbstständigen – ähnlich wie bei den abhängig Beschäftigten – im Ergebnis dazu, dass die Versicherten selbst nur die Hälfte des Rentenversicherungsbeitrags tragen müssen. Ob diese Konstruktion als Muster für andere Selbstständige dienen kann, wird vor allem davon abhängen, ob es in diesen Fällen ebenfalls eine abgrenzbare Gruppe von *Verwertern* gibt. Frau Welskop-Deffaa hat hier auf die Internet-Plattformen verwiesen, über die die Tätigkeit von Selbstständigen vermittelt wird. Diese Überlegung ist sicher interessant, man sollte sie sorgfältig prüfen.

Regionale Unterschiede beim Gender Pay Gap

von Dr. Michela Fuchs



Dr. Michela Fuchs ist seit 2008 wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen. Vorher war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Forschungs- und Entwicklungsgesellschaft und wissenschaftliche Mitarbeiterin beim ifo Institut für Wirtschaftsforschung, Niederlassung Dresden, aktiv.

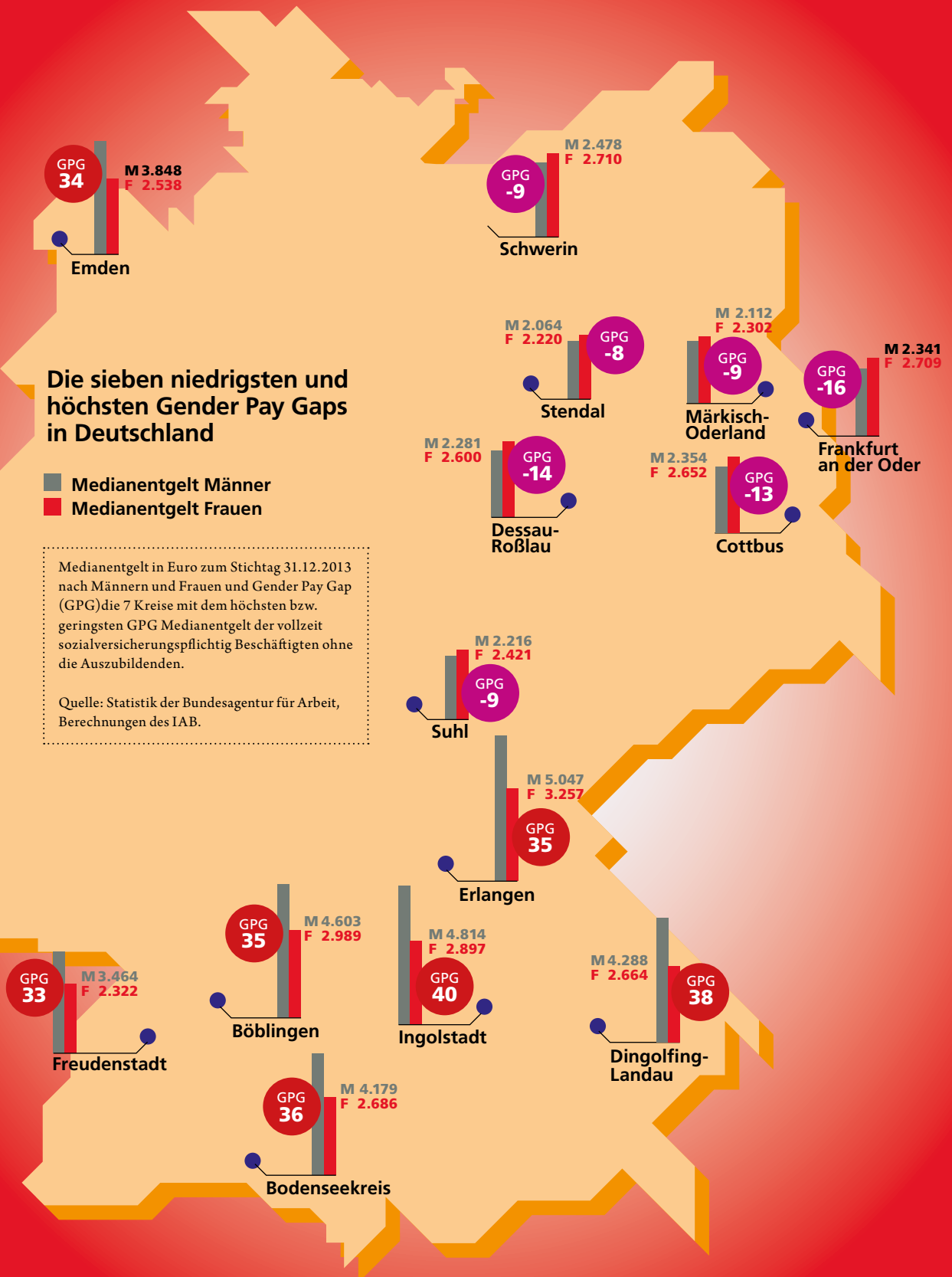
Transparenz

Die sieben niedrigsten und höchsten Gender Pay Gaps in Deutschland

■ Medianentgelt Männer
■ Medianentgelt Frauen

Medianentgelt in Euro zum Stichtag 31.12.2013 nach Männern und Frauen und Gender Pay Gap (GPG) die 7 Kreise mit dem höchsten bzw. geringsten GPG Medianentgelt der Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne die Auszubildenden.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IAB.



Der dlV hat die hohe Lohnlückendifferenz zwischen Stadt und Land im Visier!

von Freya Matthießen

Für das Ausmaß der Lohnunterschiede kommt es nicht nur darauf an, welche Berufe Frauen und Männer ausüben, sondern auch darauf, in welcher Region innerhalb Deutschlands sie diese ausüben. Arbeit wird nämlich nicht überall gleich entlohnt. Die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und Berechnungen des IAB zeigen darüber hinaus, dass es auch Regionen gibt, in denen die Frauen durchschnittlich mehr verdienen als die Männer. Sie liegen alle im Osten der Republik mit einer traditionell hohen Frauenerwerbstätigkeit und einem allgemein niedrigen Lohneinkommen. Was aber sind die Gründe für das bessere Abschneiden der Frauen in einzelnen Regionen? Hier sind wir weitgehend auf Vermutungen angewiesen. Der im Osten relativ hohe Anteil weiblicher Beschäftigter im öffentlichen Dienst dürfte eine der Ursachen sein.

Die Landkarte zeigt:

- Löhne sind in der Stadt höher als auf dem Land und in West höher als in Ost
- Hohe Löhne sind Ausdruck der wirtschaftlichen Attraktivität einer Region
- Frauen bleiben auf einem Gehaltsniveau, wohingegen die Unterschiede im Gehalt bei den Männern zu finden sind
- Frauen wählen aus einem engen Spektrum an Berufen – deutschlandweit
- Männer wählen unterschiedliche Berufe, die auch nach Branche unterschiedlich entlohnt werden
- Hochlohnregionen: große Bedeutung der Industrie und der wissensintensiven Branchen, starke Prägung durch einzelne Großbetriebe
- Niedriglohnregionen: generell wirtschaftsschwach, eher ländlich geprägt, tendenziell einfachere Jobs

Die Arbeit der Equal-Pay-Beraterinnen des Deutschen LandFrauenverbandes

Der Gender Pay Gap ist auf dem Land mit 33 Prozent im Vergleich zum städtischen Bereich (23 Prozent) überdurchschnittlich hoch. Dies haben sich die Equal-Pay Beraterinnen des Deutschen LandFrauenverbandes (dlV) zur Aufgabe gemacht. Sie klären über die Ursachen von Entgeltungleichheit und die gravierenden Folgen für Frauen und ihre Familien auf. Dabei nehmen sie auch traditionelle Rollen- bzw. Berufsbilder in den Blick, um mehr Berufe für Auszubildende und Arbeitnehmerinnen attraktiv zu machen, denn gut qualifizierte Frauen sind Wachstumsmotor für die Wirtschaft. Darüber hinaus macht der dlV darauf aufmerksam, dass selbstständige Frauen auf dem Land häufig Solo-Selbstständige sind und hier im Spannungsfeld von Alters- und Krankenversicherungen auf der einen und einer hohen Mindestbeitragsbemessungsgrenze stehen, welche dazu führt, dass aus Einkommen aus selbstständigen Tätigkeiten oft nichts übrig bleibt.

Mehr unter

➔ www.lohn-gleichheit.de



Freya Matthießen aus Bokhorst im Kreis Plön ist eine von 14 Equal-Pay Beraterinnen, die ihre Qualifizierung beim Deutschen LandFrauenverband (dlV) absolviert haben und über Gehaltsunterschiede in ländlichen Gebieten aufklären.

Schlecht gepokert? Gender Pay Gap beim Berufseinstieg

von Brigitte Burkart



Brigitte Burkart ist Diplom Psychologin an der Hochschule Pforzheim, sie leitet ein Programm zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen. Als ehemalige Personalleiterin bei der Deutsche Bank AG kennt sie das Thema Gehaltsverhandlungen auch aus der Perspektive der Unternehmen.

Hochschulabsolventinnen verdienen trotz besserer Noten, häufigerem Auslandsaufenthalt und größerem Engagement in studentischen Organisationen und trotz gleichem Studiengang durchschnittlich rund acht Prozent weniger beim Berufseinstieg als ihre männlichen Kommilitonen. Zu diesem Ergebnis kam eine Absolventenstudie an der Hochschule Pforzheim aus dem Jahr 2010. Für die Studie wurden im Zeitraum von 1998 bis 2008 über 3000 Absolventinnen und Absolventen der Hochschule Pforzheim befragt. Dabei handelte es sich ausnahmslos um Studierende der Betriebswirtschaftslehre.

zifische Berufswahl) als Ursachen eliminiert. Es müssen also andere Gründe für die Gehaltsdifferenzen verantwortlich sein.

Erklärungsansätze für die gefundenen Gehaltsunterschiede

Wie lassen sich diese Gehaltsunterschiede schon im Berufseinstieg erklären? An den Noten kann es nicht liegen, weil Absolventinnen im Durchschnitt bessere Noten erzielten als die männlichen Absolventen. Eine der möglichen Erklärungen für die gefundenen Gehaltsunterschiede könnte in den unterschiedlichen Gehaltsverhandlungsstrategien von Frauen und

Männern liegen. Um diese Theorie zu prüfen, wurde im Folgejahr eine weitere Studie durchgeführt, mit dem Ziel festzustellen, ob Absolventinnen sich in Gehaltsverhandlungen anders verhalten als männliche Absolventen. Befragt wurden knapp 700 Studierende der Wirtschaftswissenschaften kurz vor Studienabschluss aus verschiedenen Hochschulen. Anhand simulierter Gehaltsverhandlungen

konnte gezeigt werden, dass Frauen tatsächlich anders verhandeln als Männer: Männer pokern, wenn es um das Gehalt geht, tatsächlich besser als Frauen!

Gehaltsverhandlungsstrategien von Frauen und Männern

In der Studie konnte gezeigt werden, dass Frauen nicht nur deutlich niedrigere Gehaltsvorstellungen als Männer haben. Im eigentlichen Vorstellungsgespräch fordern sie dann auch noch signifikant häufiger als Männer ein geringeres Gehalt als ihrer eigentlichen Gehaltsvorstellung entspricht. Werden dann diese Gehaltsforderungen im Vorstellungsgespräch nicht erfüllt, sondern noch unterboten, nehmen Frauen deutlich häufiger dennoch das Stellenangebot an als Männer. Sie setzen mehr auf Sicherheit als auf ein höchst mögliches Einkommen. Die-

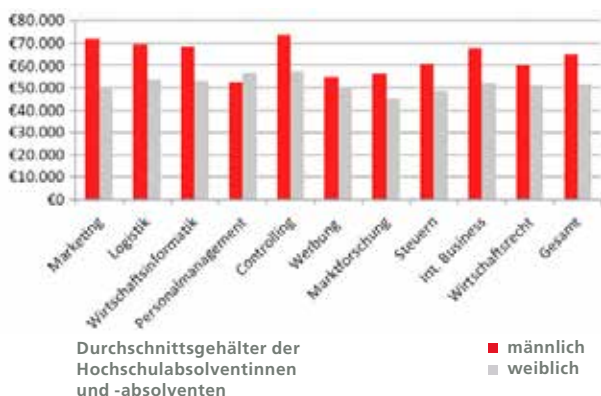
männlichen Absolventen verfolgen dagegen eher die Strategie, im Gehaltsverhandlungsgespräch mehr zu verlangen, als sie selbst eigentlich erwarten, damit sie bei in Kauf zu nehmenden Abschlägen am Ende bei ihrem Wunschgehalt herauskommen oder im besten Fall mehr Gehalt zugesprochen bekommen. Eine echte Pokerstrategie!

Empfehlungen für die Gehaltsverhandlung

Welche Empfehlungen kann man Absolventinnen also geben, damit sie im Gehaltsverhandlungsgespräch in Zukunft besser abschneiden? Dazu ist es zunächst einmal wichtig, dass sich die Frauen genau darüber informieren, wie das Gehaltsniveau in der jeweiligen Branche und im Umfeld aussieht und inwieweit Gehälter verhandelbar sind. In Großunternehmen ist das weniger der Fall. Im Umfeld der Pforzheimer Hochschule, in der die Studien durchgeführt wurden, gibt es aber sehr viele mittelständische Betriebe, die mit Vorliebe Absolvierende der Hochschule einstellen. In diesem Umfeld sind Gehälter durchaus verhandelbar. Ein Gehaltsverhandlungstraining für Studentinnen kann für diese Thematik sensibilisieren und die Frauen auf diese Situation vorbereiten. Die Hochschule Pforzheim hat damit in den vergangenen Jahren gute Erfahrungen gesammelt.

Kirsten Wüst, Brigitte Burkart: „Womit haben wir das verdient? – Weniger Geld bei besserer Leistung“. WSI-Mitteilungen der Hans-Böckler Stiftung Ausgabe 06/2010.

Kirsten Wüst, Brigitte Burkart: „Schlecht gepokert? Warum schneiden Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter ab als Männer?“. Gender, Heft 03/2012, S. 106-121. [www.hs-pforzheim.de/De-de/Hochschule/Ansprechpartner/Gleichstellungsbeauftragte/News/Documents/Schlecht_gepokert%20\(3\).pdf](http://www.hs-pforzheim.de/De-de/Hochschule/Ansprechpartner/Gleichstellungsbeauftragte/News/Documents/Schlecht_gepokert%20(3).pdf)



Besonderheiten der Absolventengehaltsstudie

Acht Prozent, das klingt zunächst nicht allzu viel. Es bedeutet aber, dass Frauen im Mittel schon beim Berufseinstieg etwa 3.000 Euro pro Jahr weniger verdienen als die Männer. Nach vier bis neun Jahren im Beruf erhöhte sich der Gehaltsunterschied bereits auf etwa 20 Prozent. Das Einzigartige an dieser Studie ist die Tatsache, dass Unterschiede in der Erwerbsbiografie durch die Auswahl der Befragten weitgehend ausgeschlossen wurden. Das heißt, es wurden nur Absolvierende aus den gleichen Studiengängen miteinander verglichen, direkt nach dem Berufseinstieg und alle in Vollzeitjobs arbeitend. Damit wurden die üblichen klassischen Erklärungsmöglichkeiten für den Gender Pay Gap (Teilzeit, familiär bedingte Unterbrechungen, frauenspe-

Chancen und Herausforderungen: Big Data und die Bildungslandschaft

von Hans Pongratz

Zug um Zug erfasst die Digitalisierung alle Lebensbereiche und verändert sie nachhaltig. Daten und Algorithmen erhalten ein immer größeres Gewicht in unserem Leben. Digitale Assistenten wie Siri oder Google Now organisieren unseren Alltag, sammeln Nutzungsdaten und versuchen, unser Verhalten vorherzusagen. In vielen Diskussionen werden daher Daten als *Öl des 21. Jahrhunderts* bezeichnet – neues Wissen und Informationen sind auf Knopfdruck weltweit verbreitet und nutzbar. Der Begriff **Big Data** steht für große, inhomogene Datenmengen, welche nicht mehr händisch zeitnahe verarbeitet werden können. Aus gigantischen Daten-Heuhaufen können durch schlaue Auswertung sehr schnell spannende Erkenntnisse gewonnen werden.

Die Anwendungsfelder sind sehr vielfältig und durchdringen alle Lebensbereiche. Von der Prognose von Krankheitsverbreitungen anhand der bei Google eingegebenen Suchanfragen über die Vorhersage von Flugpreisentwicklungen bis hin zu Computerspielen bei der Jobbewerbung oder der optimierten Straßennavigation an Staus und Baustellen vorbei.

Auch die deutsche Bildungslandschaft ist gefordert, Chancen im Zusammenhang mit Big Data zu nutzen und Herausforderungen zu meistern. Offene online Vorlesungen als Massive Open Online Courses (www.tum.de/moocs) und neuartige Lernplattformen werten das Lernverhalten der Nutzerinnen und Nutzer aus, um sie individuell unterstützen zu können und den Lernerfolg nachhaltig zu steigern.

Das kostenlose Angebot der gemeinnützigen Khan Academy (de.khanacademy.org) mit über 5.500 Lehrvideos haben bisher über 32 Mio. Menschen weltweit genutzt. Die Plattform unterstützt mehrere didaktische Nutzungsszenarien, vom selbstgesteuerten Lernen bis zum Rotationsmodell bei dem Schülerinnen und Schüler in

Gruppen verschiedene Lernstationen durchlaufen. Das System errechnet anhand der protokollierten Nutzungsinteraktionen den passenden Schwierigkeitsgrad für die nächste Aufgabe. Diese Kurse können dabei nicht nur das Lernen des Einzelnen fördern, sondern Bildungschancen für alle überhaupt erst ermöglichen. Der digitale Wandel öffnet neue Wege in Schule, Hochschule oder in der Weiterbildung.

Expertinnen und Experten gesucht

Bereits 2012 rief der amerikanische Präsident Obama eine Big Data-Initiative in den USA aus und das renommierte Harvard Business Review Magazin titulierte im Oktober 2012 „Data Scientist: The Sexiest Job of the 21st Century“. Entsprechende Bildungsangebote an den Hochschulen des Landes folgten. Auf europäischer Ebene wurde Mitte 2014 eine neue Strategie zu Big Data von der Europäischen Kommission vorgestellt. In Deutschland entstehen leider erst vereinzelt die notwendigen Initiativen, Studienangebote und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Technische Universität München bietet ab dem Wintersemester 2016/17 die beiden Masterstudiengänge *Data Engineering and Analytics* und *Mathematics in Data Science* mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung im Bereich Big Data an.

Der große Vorteil für Interessierte: die stark wachsende Nachfrage an Big Data-Spezialistinnen und -Spezialisten verspricht beste Aussichten auf einen spannenden und vielseitigen Job nach dem Studium! Nach Schätzungen des Branchenverbands BITKOM stehen 43.000 Stellen im IT-Bereich offen, davon entfallen allein 45 Prozent auf den Bereich Big Data.

Gerade für Frauen bietet Big Data große Chancen. Interessante Stellen, die interdisziplinäre Tätigkeitsprofile aus der Verbindung von z.B. MINT-Fächern und Organisation entstehen –

hier können in den kommenden Jahren verstärkt Frauen für MINT-Fächer gewonnen werden. Demokratisierte und personalisierte (Weiter-)Bildungsangebote schaffen neue Karrierewege.

Und im Silicon Valley prüft ein Start-Up per Computerspiel statt Zeugnissen die Eignung von Bewerbern und Bewerberinnen: Wer die wesentlichen Fähigkeiten mitbringt, bekommt die Stelle – unabhängig vom Geschlecht oder davon, wo man herkommt und wen man kennt.

Mehr unter

➔ www.tum.de

Dipl.-Inf. Hans Pongratz ist geschäftsführender Vizepräsident IT-Systeme & Dienstleistungen und Chief Information Officer (CIO) der Technischen Universität München (TUM). Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in der konsequenten Umsetzung der IT-Strategie der Digitalen Universität an der TUM.



Ein Gespräch mit dem Kita-Erzieher Thomas Monn

von Waltraud Kratzenberg-Franke, Forum Equal Pay Day

Männliche Erzieher sind immer noch eine Seltenheit. Was hat Sie zu Ihrer Berufswahl bewegt?

MONN: Ich habe etwas Lebendiges gesucht, in das ich meine erste Ausbildung als Schauspieler einbringen konnte. Mit 20 wäre mir das als Berufswunsch nicht eingefallen. Ich habe erst darüber nachgedacht, Erzieher zu werden, als ich selbst Kinder hatte und wusste, dass ich mit Kindern kann. Da war ich 43. Vorher hatte ich keinen Kontakt mit Kindern. Im Freundeskreis hatte noch niemand welche. Babysitten machst du als Junge nicht. Jüngere Geschwister hatte ich auch nicht. Ausschlaggebend war die Frage, fühle ich mich wohl mit Kindern. Jetzt weiß ich: Ich mag Kinder, auch kleine, und es macht mir Spaß.

Es war allerdings gar nicht so einfach, einen Ausbildungsplatz zu finden. Männer müssen in die Kitas, hab ich immer gehört. Die Politik will das und unterstützt das, die Umsetzung in die Praxis sieht etwas anders aus. In einer Kita, in der ich mich vorgestellt habe, wollte mich die Kita-Leitung, aber die Erzieherinnen wollten keinen Mann im Team. Ich höre immer wieder: Der einzige Mann in der Kita ist dann ja der Hahn im Korb.

Wir sind immer noch sehr von Rollenstereotypen bei der Berufswahl beeinflusst. Hatten Sie das Gefühl, Ihre Berufswahl rechtfertigen zu müssen?

MONN: Nein. Ich war in dieser Hinsicht schon immer etwas unangepasst. Schauspieler gilt ja auch nicht als normaler Beruf. Die Reaktionen waren deshalb eher positiv. Endlich mal was Richtiges! In der Kita mit Ein- bis Sechsjährigen zu arbeiten ist allerdings nach wie vor ungewöhnlich. Meistens arbeiten Männer eher im Hortbereich.

Gibt es für Sie als Mann und Erzieher im Kita-Alltag andere Probleme als für Erzieherinnen?

MONN: Die Gefahr, in den Verdacht sexuellen Missbrauchs zu kommen, im Voraus verurteilt zu werden, die ist für Männer ständig präsent. Das ist beim Wickeln extrem, aber auch bei Kinder auf den Schoß nehmen und natürlich bei allem, was mit Nacktheit zu tun hat. Es gibt zum Beispiel Kinder, die ich als Mann nicht wickeln darf. Obwohl es die Anweisung für Männer und Frauen gibt, dass beim Wickeln die Tür offen bleiben muss. Körperlichkeit ist für Kinder wichtig, für kleine und größere. Als Mann muss ich ständig darauf achten, dass die Situation immer eindeutig bleibt. Dennoch ist es so, dass, wenn jemand dir was anhängen will, er das sowieso kann. Dieser Gefahr bin ich mir ständig bewusst.

Wieso können Kitas nicht auf Männer verzichten?

MONN: Die Frage Mann oder Frau ist mir zu simpel. Viel wichtiger finde ich Diversität. Die Kinder sollen ganz unterschiedliche Lebensentwürfe und Typen kennen lernen. So entgehen sie stereotypen Anschauungen. Speziell bei Männern sehe ich zum Beispiel eine andere Körperlichkeit. Rumtollen, Hochwerfen, durch die Luft wirbeln, das machen Männer eher als Frauen, einfach weil sie eine andere Kraft und Energie haben. Nach meiner Erfahrung setzen Männer oft klarere Grenzen und diskutieren nicht so lange. Wenn der Männeranteil wie in meiner Kita relativ hoch ist – wir sind 7 Männer und 18 Frauen –, beeinflusst das den Stil der ganzen Kita.

Thomas Monn, 47, studierte zuerst Psychologie, entschied sich dann für ein Schauspielstudium an der Hochschule für Theater in Bern, nach Engagements für Film und Bühne absolvierte er von 2012-2015 eine Ausbildung zum Erzieher.

Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten erwünscht! Die Bundesinitiative Mehr Männer in Kitas

Viele ältere Männer (und Frauen) mit Berufsabschluss haben Interesse an einem Berufswechsel zum Erzieher oder zur Erzieherin, können sich jedoch eine mehrjährige, nicht entlohnte Ausbildung nicht leisten. Für diese potenziellen Berufswechsler mangelt es an erwachsenengerechten Ausbildungsformaten, die eine finanzielle Absicherung gewährleisten. Daneben zeigt eine repräsentative Studie, dass Männer in Kitas von Eltern, Kita-Leitungen und Träger-Verantwortlichen erwünscht sind. Darauf aufbauend entwickelte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFS-FJ) die Initiative *Mehr Männer in Kitas*. Dazu zählen u.a. die Koordinationsstelle, Chance Quereinstieg/Männer in Kitas (seit 2010) und das ESF-Modellprogramm Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas (2015-2020).

Ziele der Initiative sind:

- die quantitative Erhöhung des Männeranteils in Kitas,
- eine Erweiterung stereotyper Männlichkeitsbilder,
- eine breitere Verankerung einer geschlechterverankerten Pädagogik in Kitas,
- sowie die weitergehende Etablierung einer Vergütung der Ausbildung zum Erzieher oder zur Erzieherin.



Jens Krabel hat die inhaltliche Leitung der Bundesinitiative *Mehr Männer in Kitas*. Daneben ist er in den Projekten *Gender Loops* und *Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten* sowie im Gender Büro Berlin und als pädagogisch-wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bildungsnetz für eine geschlechtergerechte Bildung und Beschäftigung – Berlin-Brandenburg aktiv.

Pro Quote Regie: der lange Weg zu fifty-fifty

von Bettina Schoeller Bouju

Die Filmgeschichte ist voll von talentierten, aber weitgehend unbekanntem Regisseurinnen. Dabei geht es genau darum: um Bekanntheit.

Seit Beginn der 90er Jahre studieren an den Filmhochschulen im Durchschnitt 42 Prozent Frauen im Regiebereich. Aber nur elf Prozent der Sendeminuten im Fernsehen entstehen unter weiblicher Regie. Von 320 Millionen Filmförderung gehen 20 Prozent an Projekte mit Regisseurinnen. Bei Budgets ab fünf Millionen Euro nur noch zehn Prozent. Geringere Budgets bedeutet nicht nur weniger Drehtage und keine explodierenden Autos, sondern auch weniger Werbung und Marketing, weniger Filmkopien, weniger Zuschauer. Pro Quote Regie fordert daher: 30 Prozent der Budgets in drei Jahren, 42 in fünf Jahren, 50 Prozent in zehn Jahren.

Was bedeutet es für unsere Gesellschaft, wenn 89 Prozent der Sendeminuten von Männern inszeniert werden? Wo bleibt die Vielfalt des Erzählens, die doch der Auftrag der öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten ist? Genügend Regisseurinnen gibt es: Innerhalb eines Jahres nach Gründung unserer Initiative haben 327 Regisseurinnen und 450 namhafte Persönlichkeiten aus der Branche unseren Aufruf unterzeichnet. Pro Quote Regie ist damit die größte Vereinigung weiblicher Filmschaffenden in Deutschland.

Medien bestimmen, wie wir die Welt sehen und bewerten. Polizistin ist heute ein weit verbreiteter Wunschbezug. Warum? In vielen Krimis spielen Polizistinnen eine positive Rolle. Das Fernsehen hat eine klare Vorbildrolle, das öffentlich-rechtliche Fernsehen einen Bildungsauftrag. Das heißt: Wir brauchen Geschichten von echten Menschen, die nicht mit 26 Oberärzten und mit 40 bereits Uroma sind. Sie müssen einen eigenen Willen haben und eigene Wege gehen dürfen, ohne

dafür als nächstes Mordopfer in Plastik gewickelt aus dem Teich gezogen zu werden. Um unsere komplexe Welt in unseren Filmen abzubilden, braucht es eine Vielzahl von Perspektiven und Erzählweisen.

„Wir können doch unsere Filme nicht von Frauen inszenieren lassen, dann leidet die Qualität“, heißt es immer wieder. „Können in der Kunst ist das Zusammenspiel aus Talent und Übung“, betont die Publizistin und Netzaktivistin Anke Domscheit-Berg. Wenn Frauen weniger TV Aufträge bekommen, können sie sich keinen Namen machen. Wer keinen Namen hat, kann kein guter Regisseur sein. Wer keine Jobs bekommt, gilt als untalentierte. Untalentierte will man nicht beschäftigen, da leidet die Qualität. Logisch oder? Hinzu kommt, dass in der Filmbranche Familienzeiten überhaupt nicht bewertet werden. Es entstehen Lücken im Lebenslauf, die wie folgt kommentiert werden: „Ja, Sie haben ja in den letzten zwei Jahren nichts gedreht.“

Sprechen wir über Talent. „Kompetenz setzt sich immer durch – ohne Nachhilfe“ wird gemeinhin gesagt. Ja, das wäre toll! Isabell Welp, Professorin an TU München, erklärt: „Beim 100 Meter Lauf in Olympia setzt sich Kompetenz durch, das können wir stoppen. Aber Leistung, Talent und Kompetenz sind weder in der Wirtschaft noch in der Kreativwirtschaft in ähnlicher Weise messbar.“ Doch wonach urteilen wir dann? Wir machen persönliche Zuschreibungen: Wem trauen wir Qualität zu? Es geht also nicht um ein Produkt, sondern um das Verkaufen eines Images, das Qualität verspricht. Und hier liegt ein weiteres Problem: Was bei Männern ein Qualitätssiegel ist, wird bei Frauen oft negativ bewertet. Schreit ein Regisseur am Set – ist er ein Genie. Schreit eine Regisseurin, ist sie eine Zicke. Es wird immer wieder gesagt: dass Frauen

weniger verdienen, läge daran, dass sie nicht selbstbewusst und fordernd genug auftreten. Aber: da Gleiches nicht gleich bewertet wird, hat auch Verhandeln als Frau eine andere Bedeutung: „Man kann es nicht richtig machen als Frau. Denn es sind die Stereotypen da, die Frauen dann bestrafen, wenn sie sich anders verhalten, als man es von einem Weibchen erwartet“, fasst Anke Domscheit-Berg zusammen.

Um eine Geschlechtergerechtigkeit in der Kulturbranche durchzusetzen brauchen wir klare Zielvorgaben. Die gendergerechte Verteilung öffentlicher Gelder muss gesetzlich geregelt werden. Erst wenn eine Frau als Regisseurin vollkommen selbstverständlich ist, haben wir wirkliche Gleichstellung erreicht. In zehn Jahren sollte deshalb fifty-fifty die Normalität sein.

Mehr unter

- ↳ www.proquote-regie.de und
- ↳ www.depoetica.de



Bettina Schoeller Bouju hat in Hamburg und Bukarest studiert. Sie ist Regisseurin, Autorin und Ethnologin und arbeitet sowohl als Autorin für Radio und Print-Medien, als auch als Regisseurin für Film und Fernsehen.

Aktionstipps



Flaggen zeigen

Beflaggen Sie zum Equal Pay Day Rathäuser, Volkshochschulen, Stadtbüchereien und alle anderen öffentlichen Gebäude. Damit das nicht völlig unbeobachtet von den Medien geschieht, können die Flaggen von lokalen Persönlichkeiten, wie Abgeordneten, Bürgermeisterin oder Bürgermeister, gehisst werden.



Das Spiel des Lebens

Stellen Sie die typischen Lebenswege von Männern und Frauen als Spiel oder Schauspiel dar. Start ist der Eintritt in den Arbeitsmarkt, Ziel die Rente. Dabei erleben Mann und Frau verschiedene Stationen des Lebens und deren Auswirkungen, wie z.B. die Hochzeit und die Effekte der Wechsel der Steuerklassen, oder die Geburt eines Kindes und die damit oftmals verbundene Reduzierung der Arbeitszeit für die Frau.

Equal Pay WIKI

Im Equal Pay WIKI finden Sie Artikel, Informationen, Dokumente und interessante Anregungen zu den Themenkomplexen Entgelt(un)gleichheit, Gender Pay Gap sowie zum Equal Pay Day in Deutschland und weltweit.

➔ www.equalpay.wiki



#EPD2016 @BPW_Germany



www.facebook.com/Equal-Pay-Day-205054432839975/

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.



Equal Pay im Kino

Geschichten über Rollenbilder, Lohngerechtigkeit oder zu Frauen und ihrem Lebensweg haben es vielfach auf die große Leinwand geschafft. Laden Sie zu einer Filmvorführung und diskutieren Sie im Anschluss mit den Teilnehmenden. Aktuelle Filme, wie Suffragette oder Joy, bieten sich ebenso an wie Klassiker, z.B. We want Sex.



Guerilla Knitting

Eine leichte Aktion zum Mitmachen und großer Wirkung in der Öffentlichkeit! Ein großes Netz aus Flatterband wird mit Hilfe von Passanten und Passantinnen z.B. an großen Plätzen oder in Fußgängerzonen gehäkelt. Aus diesem Netz kann eine rot-weiße Tasche gefaltet werden, die dann medienwirksam z.B. der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister übergeben werden kann.

Sie haben die Foren zum EPD 2016 verpasst?

Wir haben alle Vorträge aufgezeichnet. Alle Videos können Sie in der EPD Mediathek abrufen! Sie können diese auch nutzen, um ohne viel Aufwand Ihre eigene Infoveranstaltung zum Schwerpunktthema BERUFE MIT ZUKUNFT auf die Beine zu stellen. Die zugehörigen PowerPoint-Präsentationen finden Sie im WIKI.

➔ www.equalpayday.de/mediathek

Wo ist was los am Equal Pay Day? Sie möchten sich beteiligen? Wir freuen uns über jede neue Aktion! Tragen Sie Ihre Veranstaltung in der interaktiven Aktionslandkarte ein, damit diese auch gefunden wird.

➔ www.equalpayday.de/aktionslandkarte/

➔ www.equalpayday.de/aktionslandkarte/melden-sie-ihre-aktion/