



## Equal Pay Day 2016: Frauen fordern Entgelttransparenz

Der Lohn-Check muss her

Frauen verdienen immer noch deutlich weniger als Männer – im Bundesschnitt rund 22 Prozent. Zum „Equal Pay Day“ fordern die Frauenverbände in Mecklenburg-Vorpommern: Ein Gesetz muss endlich für Entgelttransparenz sorgen, damit die Frauen Anschluss an die Männer-Löhne finden können. Der "Equal Pay Day" ist der Tag im Jahr, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1.1. für ihre Arbeit bezahlt werden. Am 19. März 2016 findet der Aktionstag bereits zum siebten Mal in Deutschland statt.

Die Lohnlücke in Deutschland beträgt derzeit 21,6 Prozent. Damit befindet sich Deutschland weiterhin unter den Schlusslichtern Europas. (Rang 25 von 28 Staaten). Die diesjährige Kampagne zum Equal Pay Day steht unter dem Motto WAS IST MEINE ARBEIT WERT. Das landesweite Aktionsbündnis Equal Pay Day M-V, bestehend aus Landesfrauenrat M-V e.V., DGB Nord, LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen in Mecklenburg-Vorpommern, Frauenbildungsnetz M-V e.V. Frauen in der Wirtschaft, sowie weiteren Partnerinnen, sorgt seit 2009 durch verschiedene Aktionen für mehr Aufmerksamkeit zur Thematik in der Öffentlichkeit. Auch in diesem Jahr fordert das Bündnis Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zum Handeln auf.

Immerhin: Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig will mit einem "Gesetz zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern" allen Beschäftigten das Recht einräumen, das Durchschnittsgehalt der Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit zu erfragen.

**Lisanne Straka**, Abteilungsleiterin beim Deutschen Gewerkschaftsbund Nord (DGB Nord): "Die meisten Frauen wissen nicht, ob sie gut oder gerecht bezahlt werden. Jeder Betrieb, jedes Unternehmen muss ein Interesse daran haben, sich mit dieser Frage auseinander zu setzen. Solange in Deutschland eine verfestigte Entgeltlücke von rund 22 Prozent zwischen Männern und Frauen besteht, ist der Gesetzgeber gefordert, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter auch hinsichtlich des Entgelts voran zu treiben. Denn die meisten Chefs sind leider immer noch Geheimniskrämer, wenn es um Löhne und Gehälter geht. Erst wenn die Frauen wissen, wie stark sie benachteiligt sind, können Sie konkrete Forderungen stellen, um das zu ändern. Entgelttransparenz schafft eine gute Möglichkeit, die Löhne und Einkommen der Frauen an die Beträge heran zu bringen, die die Männer schon lange erhalten. Wo Tarifverträge gelten und Betriebsräte mitbestimmen, ist die Lohnlücke nachweislich kleiner. Deshalb wird die Arbeit der Betriebs- und Personalräte noch wichtiger. Mit dem Entgeltgleichheitscheck können Löhne auf Diskriminierungspotentiale geprüft und Benachteiligungen aufgedeckt werden."

**Claudia Kajatin**, Geschäftsführerin des Landesfrauenrates: „Das Aktionsbündnis steht ein für die Einführung des Entgeltgleichheitsgesetzes, ein größeres Bewusstsein

für Lohnungleichheiten und deren Auswirkungen sowie größere Anstrengungen für mehr Entgeltgleichheit. Entgeltgleichheit ist nicht nur ein Frauenthema – es geht alle an. Die Entgeltdifferenz ist auf eine Vielzahl von Ursachen zurückzuführen. Eine besondere Rolle kommt den tradierten Rollenstereotypen zu. Sie beeinflussen immer noch die Aufgabenverteilung in den Familien zulasten der Frauen, sowie auch das Berufswahl- und Erwerbsverhalten von Frauen und Männern. Frauen unterbrechen ihre Erwerbsarbeit häufiger familienbedingt, verfügen daher über weniger Berufsjahre, was sich negativ auf Gehaltsentwicklungen auswirkt. Sie arbeiten vielfach in Teilzeit und oftmals in Branchen, in denen das Entgeltniveau niedriger ist. Auch bei der betrieblichen Eingruppierung werden Frauen häufig benachteiligt. Nur selten sind Frauen in gut bezahlten Führungspositionen zu finden. Dies alles hat Auswirkungen auf das Gehalt und die Karriere und führt nicht selten zu erheblichen Einbußen bei der Rente. So liegt die Alterssicherungslücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei durchschnittlich 59 Prozent."

An einigen Stellen wurden nach Auffassung der Frauenverbände schon wichtige Weichen in Berlin gestellt: Mit der Einführung des Elterngeldes als Entgeltersatzleistung und dessen Weiterentwicklung zum ElterngeldPlus, mit dem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Lebensjahr und nicht zuletzt mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Obwohl das Bundesverfassungsgericht das Betreuungsgeld inzwischen kassiert hat, bestehen noch immer zahlreiche Fehlanreize in der Steuer- und Sozialpolitik, die eine Überwindung der Entgeltlücke und einer eigenständigen Existenzsicherung von Frauen entgegenstehen. Doch auch die betriebliche Ebene muss ihren Beitrag zur Überwindung der Entgeltlücke leisten - durch die Aufdeckung und Beseitigung unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung beim Entgelt aufgrund des Geschlechts.

Erste Erfolge gibt es erkennbar dank des Mindestlohns: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind vermutlich mit Einführung des Mindestlohnes zugunsten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ersetzt worden. Davon profitieren Frauen überproportional. Eine Simulationsstudie des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HWWI) geht davon aus, dass eine Anhebung der Bruttostundenlöhne auf 8,50 Euro den Gender Pay Gap bei konstant gehaltener Beschäftigung um bis zu 2,5 Prozentpunkte reduziert. Diese Annahme muss allerdings noch näher untersucht werden.

### **Weitere Forderungen, die im Zusammenhang mit dem Aktionstag stehen:**

- Rechtsanspruch auf Rückkehr aus Teilzeit
- Korrekte Anwendung des Mindestlohnes
- Reform der Minijobs

Lisanne Straka: "Wir müssen dranbleiben, damit die Gleichstellung auch den Geldbeutel erreicht. Hier erwarten wir auch Unterstützung durch die Landesregierung im Bundesrat."

Der DGB stellt mit dem Lohnspiegel des WSI ein Instrument zur Verfügung, das Löhne vergleichbar macht. Der Lohnspiegel ist im Internet auch zu finden unter [www.nord.dgb.de](http://www.nord.dgb.de) („Checken Sie Ihr Gehalt!“).

## Hintergrund Einkommenskluft

Obwohl Frauen heute so gut ausgebildet sind wie nie zuvor, stagniert die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in Deutschland. Die Gründe für den Gender Pay Gap sind vielfältig und bekannt:

(1) Unterschiedliche Berufswahl: Frauen arbeiten häufiger in niedrig entlohnten Branchen und Berufen wie beispielsweise in sozialen oder personennahen Dienstleistungen.

(2) Längere, meist familienbedingte Erwerbsunterbrechung von Frauen und der anschließende Wiedereinstieg in Teilzeit und Minijobs: 45 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. 3,4 Millionen Frauen sind ausschließlich in sogenannten Minijobs beschäftigt.

(3) Der berufliche Wiedereinstieg ist bei Frauen ein Prozess, der sich über mehrere Jahre erstreckt. Dabei haben Frauen häufig die Strategie des sukzessiven Einstiegs über geringfügige Beschäftigung oder Teilzeit, sodass sie nur selten oder erst nach längerer Zeit wieder in Vollzeit arbeiten.

(4) Schlechtere Karrierechancen: Frauen sind in Führungspositionen, besonders in den Spitzenpositionen, unterrepräsentiert. Führen in Teilzeit findet kaum statt.

(5) Geschlechterstereotype Rollenbilder wirken bei der Arbeitsbewertung, Leistungsfeststellung oder Stellenbesetzung noch immer und führen nicht selten zu indirekter Benachteiligung und mittelbarer Diskriminierung.

*(Quelle: BMFSFJ (Juli 2015): Transparenz für mehr Entgeltgleichheit Einflüsse auf den Gender Pay Gap (Berufswahl, Arbeitsmarkt, Partnerschaft, Rollenstereotype) und Perspektiven der Bevölkerung für Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern)*

## Hintergrund Entgeltgleichheitsgesetz

Im Koalitionsvertrag wurde festgeschrieben, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen individuellen Auskunftsanspruch erhalten sollen. Unternehmen ab 500 Beschäftigte sollen aufgefordert werden verbindliche Verfahren zur Aufdeckung von Entgeltunterschieden anzuwenden und diese zu beseitigen. Es soll eine Berichtspflicht über Frauenförderung und Entgeltgleichheit greifen.

Bewertung DGB:

- Ja zu mehr Transparenz bei den Gehältern
- Zusätzlich notwendig ist ein Verbandsklagerecht, damit die Interessensvertretung stellvertretend für die Kollegin klagen kann
- Entgeltanalysen, z.B mit dem Prüfinstrument eg-check, müssen auch in Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten verbindlich sein.

## Daten

Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten: MV von 73.600 sind es weniger als 50 Unternehmen

*(Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern: Statistisches Jahrbuch 2014, S. 152; Nord/LB, Stand 2014)*

## Mecklenburg-Vorpommern

Sozialversicherungspflichtige Frauen in Teilzeit:	123.498 (Männer: 30.070)
Sozialversicherungspflichtige Frauen in Vollzeit:	162.402 (Männer: 237.520)
Geringfügig entlohnte Frauen:	46.736 (Männer: 38.292)

*(Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand Juni 2015)*