

**equal
pay
day , -**

18. März 2018

EQUAL PAY DAY

Transparenz gewinnt.

Fair Play
Augenhöhe
fair Klarheit
Transparenz
gleichberechtigt
Grundrecht Vertrauen
Wachstum
Equal Pay
Gerechtigkeit
gemeinsam

Entgeltransparenz
**LEITFADEN FÜR
BESCHÄFTIGTE**
als Poster zum
Herausnehmen

INHALT

- 3 **Editorial**
von Uta Zech, Präsidentin BPW Germany e.V.

- 4 **Grußwort**
von Dr. Katarina Barley,
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

- 5 **Nackte Zahlen**
Lohnungleichheit auf den Prozentpunkt gebracht



- 6 **Equal Pay Day 2018**
Transparenz gewinnt.
von Uta Zech

- 7 **10 Gründe, weshalb Transparenz ein Gewinn für alle ist**



- 8 **Der Gender Pay Gap in Zahlen**
Altbekannte Zahlen + neue Perspektiven = weitreichende Erkenntnisse
Interview mit Prof. Dr. Carsten Wippermann



- 10 **Equal Pay in der Welt**
Lohngleichheit als internationaler Standard
Interview mit Dr. Annette Niederfranke



- 12 **Der Auskunftsanspruch in der Praxis**
Ein Leitfaden für Beschäftigte
als Poster zum Herausnehmen



- 16 **KONTRA**
Wie wirkungsvoll kann das Entgelttransparenzgesetz sein?
von Prof. Dr. Heide Pfarr



- 18 **PRO**
Wirtschaftsfaktor Transparenz
von Henrike von Platen

- 20 **Equal Pay in der Praxis**

- 22 **Mitmachen, selber machen, anders machen!**
Aktionstipps für den 18. März 2018

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Uta Zech, Präsidentin Business and Professional Women – Germany e.V.
Geschäftsstelle BPW Germany e.V. · Schloßstraße 25 · 12163 Berlin · Redaktion: Waltraud Kratzenberg-Franke
Fotos: Dirk Laessig; BPW Germany e.V.; BMFSFJ · Druck: DBM Druckhaus Berlin-Mitte GmbH · Auflage: 20.000 · Februar 2018

EDITORIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser,
liebe Mitstreiter und Mitstreiterinnen!

Bürokratiemonster – so warnten Gegner vor dem seit Juli 2017 geltenden Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, kurz **Entgelttransparenzgesetz** genannt. Noch ein Gesetz! Haben wir nicht schon genug rechtliche Richtlinien, Vorschriften und Genderbeauftragte, die dafür sorgen, dass Frauen die gleichen Chancen im Leben haben wie Männer? Mindestlohn, Quote, Elternzeitgesetz, das jetzt auch immer mehr Väter einfordern – jetzt ist's aber mal gut! Ist die Benachteiligung von Frauen nicht eine gefühlte? Selbstverantwortete? Frauen dürfen doch alles in Deutschland – reicht das nicht?

Nein, das reicht nicht. Das belegen die Zahlen, die Sie auf den folgenden Seiten finden. Zwei davon: 48,8 Prozent verdienen Frauen in ihrem Leben weniger als Männer (Gender Lifetime Earnings Gap). Und um 53 Prozent geringer ist ihre Durchschnittsrente als die der Männer. Gleichstellung sieht anders aus. Dass die Hälfte der Bevölkerung nur halb so viel in der Tasche hat wie die andere Hälfte, ist ein Skandal.

Doch welche Maßnahmen sind zielführend, um diesen Skandal aus der Welt zu schaffen? Und wer zeichnet für die Umsetzung verantwortlich? Antworten auf diese Fragen haben wir auf dem Kongress anlässlich des 10. Equal Pay Day 2017 in der **Agenda für mehr Lohngerechtigkeit** zusammengetragen. Ein inspirierendes Werk, das Sie auf equalpayday.de downloaden können.

Aus diesem Kongress haben sich zwei Dinge ergeben: Erstens das Motto für die diesjährige Equal Pay Day Kampagne. **Transparenz gewinnt**. Denn wir sind überzeugt: Entgelttransparenz ist eine Chance, die obengenannten Zahlen zum Wohle aller zu verändern. Für die Wirtschaft wirkt ein steigendes Bruttonsozialprodukt belebend. Für Frauen und Männer heißt es, sich Care-Arbeit und Erwerbsarbeit partnerschaftlich teilen zu können – und nicht nach einem Blick auf den Gehaltszettel zur alten Rollenverteilung zurückkehren zu müssen. Modern denkende Unternehmer und Unternehmerinnen, Manager und Managerinnen haben längst begriffen, dass Transparenz Chance, Anstoß und Inspiration ist. Eine offene Unternehmenskultur macht Unternehmen begehrenswert bei Arbeitssuchenden und der Kundschaft. Einige Firmen – auch in Deutsch-



land – haben es mit Erfolg getestet. Messbar in Euro. Nachzulesen in diesem Journal. Nachhaltig wirksam wird das Gesetz erst, wenn mutige Angestellte es nutzen und nach den Kriterien und Verfahren fragen, die ihr Gehalt bestimmen. Auch wenn die Personalabteilung beteuert, nicht durch die rosa-hellblaue Rollenstereotype-Brille beeinträchtigt zu sein. Wenn alles in Ordnung ist – umso besser. Wenn es nicht in Ordnung ist, gibt es jetzt eine Gesetzesgrundlage, um gerechte Entlohnung einzufordern.

Das zweite Ergebnis ist eine erweiterte Konzeption des Equal Pay Day Projektes. Neben der Kampagne fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend den **Aufbau einer Kontaktstelle**, an die sich Unternehmen wenden können. Das Fair Pay Innovation Lab, kurz FPI, hat diese Aufgabe übernommen, mehr darüber auf Seite 19.

Von realisierter Gleichberechtigung profitieren alle. Gemeinsam haben wir schon einiges erreicht. Dass es einen Gender Pay Gap gibt, ist heute fest im öffentlichen Bewusstsein verankert und wird als gesellschaftsrelevantes Thema ernst genommen. Ich bedanke mich beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das die EPD-Kampagne weitere drei Jahre durch Rat, Tat und Finanzierung unterstützt. Bei allen Politikerinnen und Politkern, die die Kampagne auf ihre Agenda setzen. Bei allen, die erkannt haben, dass gleiche Bezahlung für Männer und Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit ein Baustein für den sozialen Frieden in unserer Gesellschaft ist. Vor allem bei allen Mitstreitern und Mitstreiterinnen, die durch ihre Aktionen nicht müde werden, auf den Gender Pay Gap hinzuweisen.

Am **18. März 2018** ist Aktionstag. Hissen Sie die Equal Pay Day Fahnen, spannen Sie rote Schirme auf, verteilen Sie Informationsmaterial, laden Sie zur Diskussion ein, veranstalten Sie ein Red Dinner oder fordern Sie dazu auf, beim Guerilla Knitting riesige rote Taschen zu stricken. Setzen Sie ein Signal!

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Uta Zech".

Uta Zech
Präsidentin BPW Germany e.V.

GRUSSWORT

anlässlich des Equal Pay Day 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

in diesem Jahr feiern wir 100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland und seit 70 Jahren gilt mit Artikel 3 unseres Grundgesetzes die Gleichberechtigung von Frau und Mann. Gleichzeitig müssen wir feststellen, dass Frauen im Jahr 2018 für gleiche und gleichwertige Arbeit weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Es ist ein Skandal, dass im 21. Jahrhundert in Deutschland ein Gender Pay Cap von 21 Prozent besteht. Da gibt es auch durch Rechenspiele nichts zu beschönigen oder zu relativieren. Wir wissen, dass frauentypische Berufe schlechter bezahlt werden als Berufe, die mehrheitlich von Männern ergriffen werden. Wir wissen, dass Frauen seltener als Männer in Führungspositionen gelangen. Und wir wissen, dass Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit weniger Lohn bekommen. Das ist und bleibt ungerecht!

Seit über zehn Jahren rückt der Equal Pay Day diese Ungerechtigkeit in den Fokus der Öffentlichkeit. Er macht unermüdlich auf den Gender Pay Gap und seine Ursachen aufmerksam und leistet damit einen wichtigen Beitrag für mehr Offenheit und Transparenz. Offenheit und Transparenz wiederum sind Voraussetzungen, um den Gender Pay Gap schließen zu können. Wir müssen das Tabu brechen und endlich über Geld und gerechte Bezahlung sprechen.

Mit dem Entgelttransparenzgesetz haben wir eine rechtliche Grundlage für mehr Transparenz geschaffen. Es sieht einen individuellen Auskunftsanspruch vor, fordert ArbeitgeberInnen dazu auf, regelmäßig ihre betrieblichen Entgeltstrukturen zu überprüfen, und hat eine Berichtspflicht über Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit eingeführt. Das Gesetz fördert damit



gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer. Es freut mich, dass die Equal Pay Day Kampagne 2018 unter dem Motto „Transparenz gewinnt.“ die Vorteile von transparenten Entgeltstrukturen für Beschäftigte und Unternehmen herausarbeitet. Denn Transparenz ist ein Gewinn für alle Beteiligten. Sie schafft Vertrauen und sorgt dafür, dass individuelle Gehaltsverhandlungen auf Augenhöhe stattfinden können. Transparenz deckt unbewusste Vorurteile bei der Arbeits- und Leistungsbeurteilung auf. Mit Transparenz kann eine gerechte Entgeltstruktur geschaffen werden, die für Zufriedenheit und Motivation unter den Beschäftigten sorgt. Das stärkt die Wettbewerbsfähigkeit und die Mitarbeiterbindung von Unternehmen. Lassen Sie uns gemeinsam die Skepsis gegenüber Transparenz von Lohn und Gehalt ablegen. Dafür finden Sie in diesem Journal genügend Argumente.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und uns allen einen erfolgreichen Equal Pay Day 2018.

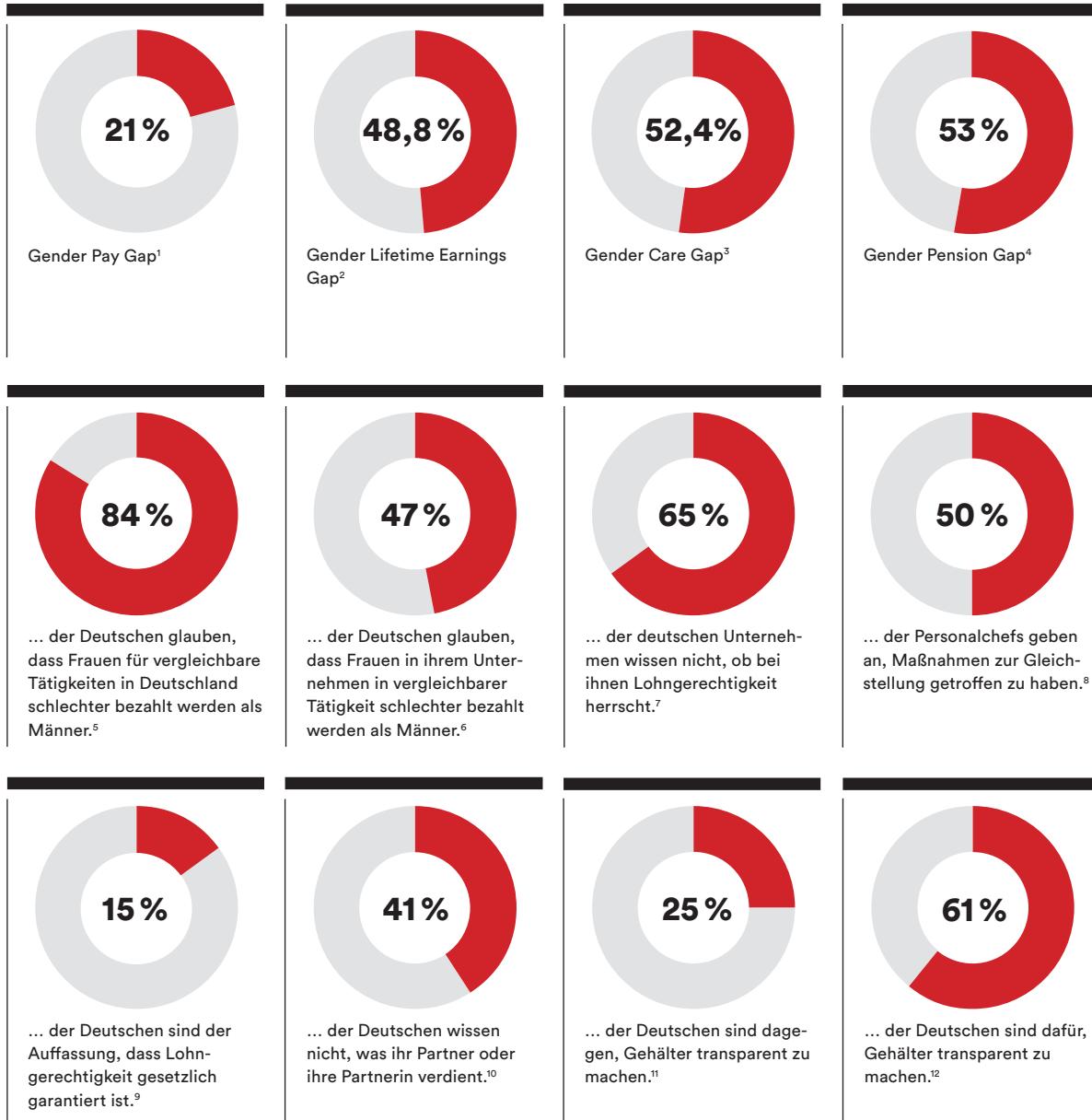
Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Katarina Barley".

Dr. Katarina Barley
Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend,
Mitglied des Deutschen Bundestages

Nackte Zahlen

Lohnungleichheit auf den Prozentpunkt gebracht



¹ Statistisches Bundesamt (2017). Pressemitteilung Nr. 094 vom 14.03.2017.

² Boll, C., Jahn, M. & Lagemann, A. (2017). The gender lifetime earnings gap – exploring gendered pay from the life course perspective. HWWI Research Paper 179.

³ Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017).

⁴ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2017). Gender Pay Gap. Wochenbericht 43/2017.

⁵ World Economic Forum (2017). Global Gender Gap Report 2017.

⁶ Europäische Union (2017). Special Eurobarometer 465/2017 – Gender Equality.

⁷ EY (2017). Entgeltgleichheitsgesetz – das Gesetz zur Lohngleichheit von Frauen und Männern.

⁸ ebd.

⁹ Eurobarometer Gender Equality, 2017.

¹⁰ FAZ 2015.

¹¹ Eurobarometer Gender Equality, 2017.

¹² ebd.



Equal Pay Day 2018

Transparenz gewinnt.

von Uta Zech

Endlich partnerschaftlich durchstarten – das war das Motto der Equal Pay Day Kampagne 2017. Auf dem Kongress zum 10. Equal Pay Day erarbeiteten Teilnehmende aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Gesellschaft, Männer und Frauen Lösungen, um den Gender Pay Gap zu verringern. Die inspirierende Agenda für mehr Lohngerechtigkeit ist auf equal-payday.de nachzulesen.

Neben den Maßnahmen benennt der Lösungskatalog auch die Verantwortlichen. Die staatlichen Akteure und Akteurinnen sind aufgefordert, gesetzliche Richtlinien umzusetzen und deren Nichteinhaltung zu sanktionieren, das Entgeltransparenzgesetz zu verschärfen, verbindliche Prüfverfahren einzuführen und die sozialen Berufe aufzuwerten. In die staatliche Zuständigkeit fällt auch, das Einkommenssteuersystem, speziell das Ehegattensplitting und die Steuerklasse 5, zu reformieren. An die Unternehmen wird appelliert, flexibles Arbeiten zu ermöglichen und transparente Gehaltsstrukturen einzuführen. Für die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu sensibilisieren, sich mit Geschlechterstereotypen auseinanderzusetzen und von Unternehmen Transparenz und Flexibilität einzufordern, fällt in den Verantwortungsbereich der Gesellschaft. Schulen kommt die Aufgabe zu, auf die Auswirkungen tradierte Geschlechterrollen aufmerksam zu machen und den Gender Pay Gap zu thematisieren, zum Beispiel in einem Unterrichtsfach Wirtschaft mit Lerneinheiten zu Löhnen, Verhandlungsstrategien und Steuermodellen.

Die Forderung nach Transparenz zieht sich wie ein roter Faden durch die Agenda. Deshalb ist das Motto der Equal Pay Day Kampagne 2018:

Transparenz gewinnt.

Seit 6. Juli 2017 ist das Gesetz zur Förderung der Entgeltransparenz zwischen Frauen und Männern in Kraft und seit 6. Januar 2018 können Angestellte ih-

ren Auskunftsanspruch geltend machen. Ziel des Gesetzes ist es, gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten haben Angestellte das Recht auf Auskunft über die Kriterien und Verfahren, nach denen ihr Entgelt festgelegt wurde. Außerdem können sie einen Vergleich mit dem Verdienst von mindestens sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts fordern, die die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit ausüben. Der Auskunftsanspruch erstreckt sich auf das monatliche Bruttogrundentgelt und bis zu zwei zusätzliche Entgeltbestandteile wie Boni, Dienstwagen oder andere Zulagen. Lageberichtspflichtige Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten müssen regelmäßig abbilden, welche Maßnahmen sie zur Gleichstellung von Männern und Frauen ergriffen haben und wie wirksam diese waren. Auch was sie unternommen haben, um Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern herzustellen, muss dokumentiert werden.

Die Wirksamkeit des Gesetzes hängt davon ab, ob Angestellte es nutzen. In Deutschland ist es immer noch ein großes Tabu, über sein Gehalt zu sprechen. Genau das ist jedoch notwendig, wenn wir in Sachen Gleichstellung weiterkommen wollen! Gehaltstransparenz legt offen, wie Stellen dotiert sind, und ermöglicht faire Gehaltsverhandlungen vom Einstellungsgespräch an.

Wer den Verdacht hat, aufgrund seines Geschlechts unfair bezahlt zu werden, muss aktiv werden. Das Gespräch mit Vorgesetzten, Gleichstellungsbeauftragten, Betriebsrat oder Personalabteilung suchen. Eventuell Kollegen und Kolleginnen finden, die sich anschließen. Bestätigt sich der Verdacht, gilt es, den Einzelfall zu prüfen und das Gespräch erneut zu suchen. Fruchtet alles nichts – und nur dann – muss die oder der Betroffene klagen, um etwas zu ändern.

Niemand hofft, dass es eine Klagewelle geben wird. Nicht, weil es keine

durch das Geschlecht determinierten Lohnunterschiede gäbe. Doch es geht nicht um Schuldzuweisungen. Das Ziel heißt Erkenntnis und daraus erfolgende Handlungen. Lohndiskriminierung entsteht oft ganz unbewusst. Gleichbehandlungs-Check (gb-check.de) und Entgeltgleichheits-Check (eg-check.de) sind zwei Tools, um genau das herauszufinden und zu verändern. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes stellt sie als Download zur Verfügung.

Arbeitgebende können sich auch an die neu eingerichtete Kontaktstelle für Unternehmen wenden, die die Equal Pay Day Kampagne flankiert. Die Expertinnen und Experten des Fair Pay Innovation Lab (FPI) unterstützen Unternehmen und Organisationen bei der praktischen Umsetzung von Lohngerechtigkeit.

Weshalb Transparenz ein Gewinn für alle ist, Männer wie Frauen, Mitarbeitende, Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes, zeigen die Argumente auf der gegenüberliegenden Seite. Transparenz erfordert Offenheit, neue Wege zu gehen und alte Denkmuster zu überprüfen, Mut, einen Prozess in Gang zu setzen und Geduld, ihn zu Ende zu bringen. Von Unternehmen und Mitarbeitenden. Transparenz gewinnt vor allem deshalb, weil sie uns einer gleichberechtigten Zukunft ein gutes Stück näher bringt.

Uta Zech
Präsidentin BPW Germany e.V.
Inhaberin der Agentur Zech Dombrowsky
Design, Schauspielerin und Dozentin an
der Filmschauspielschule Berlin.



10 Gründe, weshalb Transparenz ein Gewinn für alle ist

1. Transparenz steigert das Bruttosozialprodukt. Transparenz ist der erste und wichtigste Schritt auf dem Weg zu gerechten Gehältern – und diese wiederum wirken sich positiv auf das Bruttosozialprodukt aus: Jeder Prozentpunkt, den Frauen weniger verdienen als Männer, wirkt sich mit minus 0,1 Prozentpunkt auf das Europäische Bruttosozialprodukt aus.

2. Transparenz sorgt für Wirtschaftswachstum. Transparenz sorgt nicht nur für gerechte Bezahlung, sondern zugleich für eine größere Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt. Und das würde die deutsche Wirtschaft ordentlich ankurbeln – mit einem Wachstum von 12 Prozent bis 2030.

3. Transparenz ist nachhaltig. Nachhaltigkeitsziele werden für Unternehmen in Zukunft immer wichtiger. Dazu gehören neben dem Klimaschutz oder dem schonenden Umgang mit Ressourcen auch soziale Nachhaltigkeit und innovative Entgeltstrategien.

4. Transparenz wird Pflicht. Nachhaltigkeitsziele werden in Zukunft immer stärker reguliert werden – auch in Sachen Gleichstellung und Entgelttransparenz wird es neben dem Entgelttransparenzgesetz weitere Vorgaben und Gesetze geben. Wer sich frühzeitig darauf einstellt, wird diese spielend leicht erfüllen können.

5. Transparent ist innovativ. Lange Zeit meinte Innovation vor allem technische Neuerungen. Doch immer mehr Unternehmen erkennen das riesige Innovationspotenzial in anderen Bereichen. Gerade soziale Innovationen spielen dabei eine immer größere Rolle: neue Arbeitszeitmodelle, eine andere Präsenzkultur oder transparente Entgeltstrategien.

6. Transparenz sorgt für ein gutes Image. Wer Transparenz praktiziert, sorgt nebenbei auch für ein gutes Arbeitgeberimage – Gleichstellung, Vereinbarkeit und eine offene Unternehmenskultur stehen gerade bei jüngeren Arbeitssuchenden hoch im Kurs.

7. Transparenz sorgt für Zufriedenheit. Nur Mitarbeitende, die wissen, was die anderen verdienen, können herausfinden, wie gut oder schlecht sie mit dem eigenen Gehalt dastehen – und ob sie überhaupt Grund zur Unzufriedenheit haben. Und sind unterm Strich zufriedener.

8. Transparenz hilft gegen Fachkräftemangel. Unternehmen mit einer fairen Entgeltstrategie haben nicht nur eine zufriedene Belegschaft, sondern sorgen auch für eine stabilere Bindung an das Unternehmen – eine kluge Personalpolitik angesichts des drohenden Fachkräftemangels.

9. Transparenz ist gut fürs Geschäft. Unterm Strich rechnet sich die Transparenz für Unternehmen immer: Wer nachhaltig und innovativ wirtschaftet, ist in Zeiten von Digitalisierung und Fachkräftemangel bestens aufgestellt.

10. Transparenz ist fair. Erst wenn alle Beteiligten wissen, worüber gesprochen wird, ist eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe möglich. Auch wenn es verpönt ist: Über Geld spricht man eben doch!

**equal
pay
day , -**

Der Gender Pay Gap in Zahlen

Altbekannte Zahlen + neue Perspektiven = weitreichende Erkenntnisse

Interview mit Prof. Dr. Carsten Wippermann

Zahlen sprechen ihre eigene Sprache, klar und nüchtern. Spannend wird es, wenn man sie in Bezug setzt und durch Interpretation zu neuen Einsichten gelangt. Prof. Dr. Wippermann setzt Zahlen in Bezug und wechselt hierbei auch gerne mal die Perspektive.

Die prozentuale Bemessung des Gender Pay Gap bezieht sich auf den Verdienst-Rückstand von Frauen im Vergleich zu Männern. Was passiert wenn man die Perspektive ändert und den Verdienst-Vorsprung von Männern in den Blick nimmt?

Der sogenannte Gender Pay Gap misst ja den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenlohn zwischen Frauen und Männern – bezogen auf den Bruttostundenverdienst von Männern. 2016 betrug der Bruttostundenverdienst von Frauen 16,26 €, von Männern 20,71 € – ein Unterschied von 4,45 €. Daraus ergibt sich der Gender Pay Gap von 21,48 % und dieser beschreibt den durchschnittlichen Rückstand von Frauen im Vergleich zu Männern. Wenn man den Verdienstabstand nun nicht auf den Bruttostundenlohn von Männern, sondern von Frauen berechnet, dann ergibt sich ein Gap von 27,3 %. Das ist der durchschnittliche Verdienst-Vorsprung von Männern gegenüber Frauen. Es sind dieselben Zahlen, nur eine andere Berechnung.

Diese geänderte Blickrichtung auf bestens bekannte Zahlen zeigt das ganze Ausmaß der Lohnlücken-Misere. Der Aufschrei müsste die ganze Republik wachrütteln. Warum wird immer noch meistens geschwiegen?

Die Bevölkerung weiß, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer. Wir haben die Bevölkerung repräsentativ befragt, wie sie dazu stehen

– und das Ergebnis ist beeindruckend: 90 % der Frauen und auch 76 % der Männer finden es – Zitat – „empörend, dass es Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern heute immer noch gibt!“. Aber die Informationen über das Ausmaß der Entgeltungleichheit werden von bestimmten Stellen oft unmittelbar nach Bekanntgabe der Zahlen relativiert, nivelliert oder gar mit falschen Botschaften versehen.

Zunächst einmal geht es um den Stunden-Verdienst – nicht um das Monats-Einkommen. Frauen arbeiten öfter als Männer in Teilzeit – und daraus ergibt sich natürlich ein anderes Monatsgesamteinkommen. Dieser Gap, der als Gender Overall Earnings Gap bezeichnet wird, betrug nach Berechnungen des Statistischen Amts der Europäischen Kommission 45,3 % (in Europa im Durchschnitt 39,8 %). Diese Kluft im durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen ist also noch deutlich größer als die Kluft im Bruttostundenlohn.

Wenn man nun einen weiteren, sehr relevanten Indikator betrachtet, nämlich das Gesamtbruttoeinkommen im Erwerbsleben, den wir als Gender Lifetime Earnings Gap bezeichnen, dann zeigt sich nach Berechnungen des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts von 2016, dass Frauen im Erwerbsverlauf durchschnittlich 48,8 % weniger Einkommen ansammeln als Männer. Diese drei Indikatoren sind zu lesen vor dem Hintergrund, dass Frauen und Männer in der Ausbildung gleich hohe Berufsqualifikationen erwerben und damit eigentlich gleiche Chancen für Erwerbseinkommen haben sollten. Der Skandal, dass es trotz der Verfassungsnorm „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ diese Kluft im Stundenlohn, im Monatseinkommen

und im Lebenseinkommen gibt, wird seit Jahrzehnten aufrechterhalten durch den Umstand, dass stets nur ein Indikator, der Gender Pay Gap prominent bekannt gegeben und in der medialen, politischen und ökonomischen Öffentlichkeit diskutiert wird – auch noch mit der kleiner wirkenden Berechnungsform, jedoch die anderen Indikatoren verschwiegen werden. Dies wird gesteigert durch den Skandal, dass man den Gender Pay Gap in gewisser Weise kleinrechnet.

Das Statistische Bundesamt hat eine Reihe von Faktoren identifiziert, die den Gender Pay Gap ursächlich erklären. In dieser statistischen Analyse zeigt sich, dass die herangezogenen Faktoren zwei Drittel (ca. 15 %) des Gender Pay Gap statistisch erklären. Von den übrigen etwa 6 % sind die Ursachen nicht bekannt. Daraus ziehen einige den Schluss, dass die eigentliche Lohnlücke nur aus den 6 % bestünde. Das ist aber falsch:

Nur weil man die Ursache identifiziert hat, sind die Ursachen noch nicht beseitigt. Wünschenswert wäre eine Aufklärung über die Ursachen der übrigen 6 %, denn dann könnten gezielt alle Ursachen des Gender Pay Gap politisch angegangen werden. Man könnte also noch weiter „bereinigen“ und auf nahe Null kommen. Das wäre wunderbar, denn dann wären noch mehr Faktoren bekannt, die Entgeltungleichheit strukturell verursachen. Dazu schreibt das Statistische Bundesamt selbst: „Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass der bereinigte Gender Pay Gap möglicherweise geringer ausgefallen wäre, wenn weitere lohnrelevante Einflussfaktoren für die statistischen Analysen zur Verfügung gestanden hätten. So lagen beispielsweise zu den familienbedingten Erwerbsunterbrechungen keine Informationen vor.“¹



Bereinigter oder unbereinigter Gender Pay Gap? Ein reines Spiel mit den Zahlen oder berechtigte Unterscheidung?

Das Statistische Bundesamt bezeichnet die statistische Erklärung der Lücke im Bruttostundenlohn als „bereinigte Lohnlücke“. Das ist in der statistischen Methodenlehre völlig korrekt, befördert aber in der politischen Öffentlichkeit, in der Wirtschaft und Bevölkerung eine völlig irreführende Interpretation. Die bereinigte Lohnlücke ist nicht die „korrekte“ Lohnlücke; die „unbereinigte Lohnlücke“ ist nicht die ungenaue und vorläufige, die erst noch einer Korrektur bedarf. Realitätsnah wären Bezeichnungen wie „ceteris-paribus Lohnlücke“ (für die „bereinigte“) sowie die „reale Lohnlücke“ (für die „unbereinigte“). Ratsam ist, sich von den Bezeichnungen „bereinigte Lohnlücke“ und „unbereinigte Lohnlücke“ zu verabschieden.

Es ist eine native Falschinterpretation, der bereinigte Gender Pay Gap würde die unmittelbare, direkte, persönliche Geschlechterdiskriminierung ausdrücken – mit der Botschaft, mittelbare strukturelle Diskriminierung wäre in Ordnung, nur weil sie „statistisch erklärt“ wäre. Dazu kommt: In den 6 % noch nicht statistisch erklärter Lohnlücke gibt es sicher noch eine Reihe von Faktoren struktureller Diskriminierung. Mittelbare strukturelle Diskriminierung ist nicht weniger problematisch als unmittelbare – im Gegenteil. Denn ungleiche Zugangs- und Realisierungschancen von Erwerbseinkommen für Frauen und Männer sind hartnäckiger, widerständiger, dauerhafter – und haben sofortige und langfristige Konsequenzen für die Entgeltungleichheit. Aber auch andere Player wie die Gewerkschaften, die IHKs und Arbeitsagenturen sind gefordert, dürfen sich hier nicht wegducken und sich ihrer Verantwortung entziehen. Denn sie sitzen an wichtigen Hebeln, die bereits identifiziert

sind. So zeigen die Analysen, dass auch in Arbeitsverträgen mit Tarifbindung ein Gender Pay Gap von 21,6 % besteht. In befristeten Arbeitsverträgen beträgt der Gender Pay Gap 11,7 %, in unbefristeten Arbeitsverträgen sogar 23,2 %. Wir kennen mittlerweile einige der Schlüsselstellen, an denen Entgeltungleichheit erzeugt und stabilisiert wird. Daran gilt es anzusetzen.

Gibt es eine erkennbare Entwicklung bei der Verringerung der Lohnlücke, wenn man sich die Zahlen der letzten 30 Jahre anschaut?

Bemerkenswert ist die Entwicklung in Westdeutschland, für die wir amtliche Zahlen haben: Der Gender Pay Gap betrug 1970 in Westdeutschland 31 %, 2016 sind es nun 23 % – er ist also in den vergangenen 46 Jahren um 8 Prozentpunkte gesunken. Schreibt man diese Entwicklung linear fort, dann wäre ohne politische Maßnahmen zur Beschleunigung erst in etwa 129 Jahren ein Gender Pay Gap von Null erreicht. Seit den 1990er Jahren aber hat in Westdeutschland das Schließen der Lohnlücke an Geschwindigkeit sogar noch verloren, denn 1990 betrug der GPG in Westdeutschland 26 % – und ist in den vergangenen 26 Jahren nur um drei Prozentpunkte gesunken. Würde man also die Entwicklung nur der letzten 26 Jahre fortschreiben, dann wäre Equal Pay in Westdeutschland erst in etwa 192 Jahren zu erwarten. Das kann niemand wollen, der die Verfassungsnorm Grundgesetz Art. 3, Abs.2 ernst nimmt. Vor allem hat sich in diesem Grundgesetzartikel der Staat seit 1994 mit dem Zusatz „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ selbst in die Verantwortung genommen und ist gefordert.

Was sind Ihrer Meinung nach die größten Herausforderungen von Equal Pay?

Hier gibt es eine Reihe von Maßnahmen. Keine allein wird die Entgeltlücke schließen, insofern ist ein Zusammenwirken notwendig. Ein wichtiger Hebel scheint mir Transparenz zu sein. Nur wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, wie ihr Gehalt liegt im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen mit gleicher Qualifikation und Verantwortung, können sie auf Augenhöhe mit Vorgesetzten über ihr künftiges Gehalt verhandeln. Denn derzeit besteht eine Informations-Asymmetrie zwischen den Verhandlungspartnern über das Gehaltsniveau im Betrieb. Ohne Transparenz haben die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine objektiven, in Gehaltsverhandlungen überprüfbaren oder strategisch und argumentativ verwendbaren Referenzwerte. Intransparenz war und ist ein die Entgeltungleichheit befördernder Faktor. Genauso wichtig ist, dass Arbeitgeber und Tarifvertragsparteien in regelmäßigen mehrjährigen Abständen betriebliche Prüfverfahren (Entgeltaudits) durchführen. Genauso notwendig ist, dass die Tarifparteien, in den Lohntarifverhandlungen sowie in den Rahmentarifverträgen, in denen die Leistungsgruppen und deren Lohnbezüge definiert werden, Stellung beziehen dazu, inwieweit diese Vereinbarungen die Entgeltgleichheit sicherstellen.

¹ Statistisches Bundesamt (2017). Pressemitteilung Nr. 84 vom 17.03.2017.

Prof. Dr. Carsten Wippermann ist Professor für Soziologie an der Katholischen Stiftungsfachhochschule München und geschäftsführender Gesellschafter des von ihm gegründeten DELTA Instituts



Equal Pay in der Welt

Lohngleichheit als internationaler Standard

Interview mit Dr. Annette Niederfranke

Am 18. September 2017 ist auf gemeinsame Initiative der ILO, OECD und UN Women die Equal Pay International Coalition (EPIC) ins Leben gerufen worden mit dem Ziel, eine der 17 Forderungen der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (SDG), gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, umzusetzen.

Was wünschen Sie sich von dieser Initiative und was kann sie erreichen?

EPIC bündelt Kräfte und führt die besten Fakten, Argumente und Strategien aus drei großen international operierenden Organisationen zusammen. Auf diese Plattform können Staaten, Gewerkschaften, Unternehmen und Organisationen der Zivilgesellschaft zugreifen, sich einbringen, sich auf gemeinsame Ziele und Wege zur Umsetzung einigen. Voneinander lernen, miteinander neue Strategien entwickeln, das ist die Stärke der Equal Pay International Coalition. Equal Pay bekommt damit ein internationales Gewicht und eine Sichtbarkeit, von der ich mir einen Schub zur konkreten Durchsetzung in Staaten erhoffe.

Brauchen wir beim Thema Lohngerechtigkeit mehr gesellschaftlichen und unternehmerischen Druck?

Unbedingt. Wir brauchen den starken Willen und die Bereitschaft, dem Willen Taten folgen zu lassen. Equal Pay ist kein Selbstläufer. Das sehen wir als ILO in besonderer Weise. Equal Pay ist ein Grundelement guter Arbeit und es ist nötig, dass Unternehmen dies als Marktvorteil erkennen, dass Gewerkschaften und Unternehmen es als Bestandteil der Tarifpolitik verwirklichen und die Zivilgesellschaft einfordert, dass konkrete Änderungen folgen. Ich wünsche mir auch ein deutliches Aufgreifen in den Medien, auch und vor

allem in den Wirtschaftsseiten der Zeitungen und Onlinemagazinen. Öffentliche Berichterstattung ist ein wichtiger Katalysator.

Die ILO bezeichnet die Gleichheit des Entgelts für Frauen und Männer als ein Menschenrecht. Seit den 50er Jahren ist Entgeltgleichheit für die ILO als Ziel verbindlich. Was sind die grundlegenden Änderungen in den letzten Jahren gewesen?

Wir sehen formal ein großes Commitment der internationalen Staatenengemeinschaft zur Umsetzung der Gleichheit des Entgelts für Frauen und Männer. Die zentralen ILO Kernarbeitsnormen 100 zur Gleichheit des Entgelts von 1951 sowie 111 zum Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf von 1958 wurden von mehr als 90 Prozent der ILO Mitgliedstaaten ratifiziert. Darauf kann man sich aber nicht ausruhen, denn es mangelt an der Umsetzung.

In den letzten 20 Jahren wurden weltweit kaum Fortschritte erzielt. Im Gegenteil: Im Zeitraum zwischen 1995 und 2015 sank die Frauenerwerbsquote sogar um drei Prozentpunkte auf 49 Prozent und blieb damit konstant 27 Prozent hinter der Männer zurück. Die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu sein, ist für Frauen auch heute noch höher als für Männer, insbesondere in Nordafrika und den arabischen Staaten. Weltweit besteht eine Entgeltlücke von 23 Prozent. Deutschland liegt geringfügig unter dem globalen Durchschnitt, bleibt jedoch hinter vielen seiner europäischen Nachbarn zurück (EU Durchschnitt 16 Prozent). Insgesamt arbeiten Frauen sogar deutlich mehr als Männer. Aufgrund von Verpflichtungen in der Pflege- und Sorgearbeit laut ILO Schätzungen sogar zweieinhalb mal mehr, wenn man bezahlte und unbekannte Tätigkeiten zusammen nimmt. Die vielleicht wichtigste grundlegende

Änderung: das politische Momentum. Es ist jetzt Zeit für Veränderungen, denn eine breite Mehrheit in Politik und Gesellschaft hat erkannt, dass die Ursachen der Entgeltlücke nicht beim Individuum liegen. Deshalb sind strukturelle Veränderungen notwendig, um den gravierenden Folgen der Entgeltungleichheit in Bezug auf Einkommen und Alterssicherung entgegenzuwirken.

Das ist Thema in der deutschen Politik, bei Sozialpartnern und den Verbänden der Zivilgesellschaft. Nicht nur EPIC gibt hier einen Schub. Insgesamt hat das Thema international Fahrt aufgenommen. Die Staats- und Regierungschefs der G20 Staaten haben sich bereits 2014 im Rahmen der Brisbane Targets auf die Reduzierung der Entgeltlücke um 25 Prozent bis 2025 geeinigt. Die Deutsche G20 Präsidentschaft 2017 hat Lohngerechtigkeit erneut auf die Agenda gesetzt und die Beschlüsse von vor drei Jahren weiterentwickelt, um die Fortschritte zu beschleunigen. Zum ersten Mal in der Geschichte der G20 gab es einen eigenen Frauengipfel (Women20) in Deutschland, an dem neben der Bundeskanzlerin und der Chefin des IWF viele hochrangige Frauen teilgenommen haben. Eine starke gemeinsame Stimme für Lohngleichheit. Wir kennen alle Fakten, wir haben die richtigen Instrumente. Nun brauchen wir konkrete Fortschritte, die sich in den Zahlen widerspiegeln. Deshalb ist es so wichtig, dass Staaten und internationale Organisationen in dieser Frage an einem Strang ziehen.

Lohngerechtigkeit ist eine globale und strukturelle Herausforderung, die entwickelte Länder als auch Entwicklungsländer vor dieselben Probleme stellen, lediglich in einem unterschiedlichen Umfang. Wie sind diese Herausforderungen zu meistern, wo muss angesetzt werden?

In erster Linie ist entscheidend, das Thema nicht als alleiniges „Frauenthema“ zu benennen. Es ist ein gesamtgesellschaftliches Thema, dass auch und vor allem die Segregation am Arbeitsmarkt mit Folgen für Entlohnung, Arbeitsbedingungen und Alterssicherung mit einschließt. Warum werden Pflege- und Erziehungs- bzw. Bildungsberufe so schlecht bezahlt. Sind sie nicht gleichwertig zu vielen anderen Berufen, in denen vorwiegend männliche Erwerbstätige beschäftigt sind? Wir können mit unseren Daten belegen, dass dies der Fall ist. Die im März 2017 veröffentlichte gemeinsame Studie der ILO und Gallup World Poll zeigt, dass ein Großteil der Männer und Frauen weltweit die Frauenerwerbstätigkeit befürworten und Frauen oftmals gerne mehr arbeiten möchten. In der Realität scheitert dies meist an der Schwierigkeit, Beruf und Familie zu vereinen. Arbeitsmarktpolitik ist immer eine Kombination aus Arbeitsmarkt-, Sozial-, Wirtschafts- und Familienpolitik. Kinderbetreuung in öffentlicher Verantwortung, Unterstützung in der Pflegearbeit, steuerliche Anreize und Entlastungen, ein gesamtes Bündel von Maßnahmen, die ineinandergreifen müssen. Dazu zählt auch Transparenz bei den Gehäl-

tern. Transparenz sorgt für Fakten, für Vergleichbarkeit und schafft individuell wie strukturell die Voraussetzung, aktiv zu werden.

Diskriminierung in Beruf und Beschäftigung kann wirksam bekämpft werden. Das zeigen uns Länderbeispiele aus Skandinavien, aus Kanada. Mit Blick auf die gesamte Wirtschaft besteht ein großes Ungleichgewicht in der Bezahlung zwischen den Branchen. Wir brauchen also offene und transparente Bewertungskriterien zur Feststellung von Gleichwertigkeit bei unterschiedlichen Tätigkeiten, um das Ziel „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ zu erreichen. Zugang zu Bildung ist entscheidend. Frauen den Zugang zu Technikberufen zu ermöglichen und Männer für Pflege- und Erziehungsberufe zu begeistern, sind flankierende Instrumente zur Entgeltgleichheit. Dies sollte einhergehen mit einer Aufwertung der Pflegeberufe, die in Zukunft aufgrund des demographischen Wandels und der alternden Gesellschaft in den Industrieländern und den Schwellen- und Entwicklungsländern an Bedeutung gewinnen werden.

Und wir müssen über Führungspositionen reden. Frauen sind nicht nur geringer vertreten, sondern sie verdienen in Führungspositionen weltweit auch deutlich weniger als Männer. In vielen Entwicklungsländern sind Frauen zudem noch schlechter abgesichert als Männer. Die ILO setzt dort an und hilft den Betroffenen, ihre Jobs zu formalisieren, um einen sozialen Basisschutz zu gewährleisten. Die Einbeziehung der Sozialpartner ist das A und O, denn staatliches Handeln allein stößt oft an Grenzen.


Dr. Annette Niederfranke
Direktorin der International Labour Organization (ILO)
Dr. Annette Niederfranke ist seit Mitte 2014 Direktorin der ILO und leitet die Repräsentanz der ILO in Deutschland (Berlin). Bis Frühjahr 2014 war sie Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Berlin. Zuvor stand sie der Leitungsbteilung im BMAS vor. Sie arbeitet und publiziert national wie international zu Fragen des demographischen Wandels, der sozialen Sicherungssysteme, geschlechtsspezifischen Fragen sowie zu Migration, Arbeits- und Sozialstandards.

EQUAL PAY INTERNATIONAL COALITION (EPIC)

Im Kontext der 72. UN-Generalversammlung wurde in New York die Equal Pay International Coalition (EPIC) gegründet – eine Initiative der ILO in Zusammenarbeit mit UN Women und der OECD.



Die ILO sendet durch die erstmalige Kooperation mit UN Women und der OECD ein wichtiges Signal hinsichtlich der weltweiten Bemühungen für Entgeltgleichheit – einem Thema, das in jüngster Zeit auch für die deutsche Bundesregierung an Bedeutung gewann.

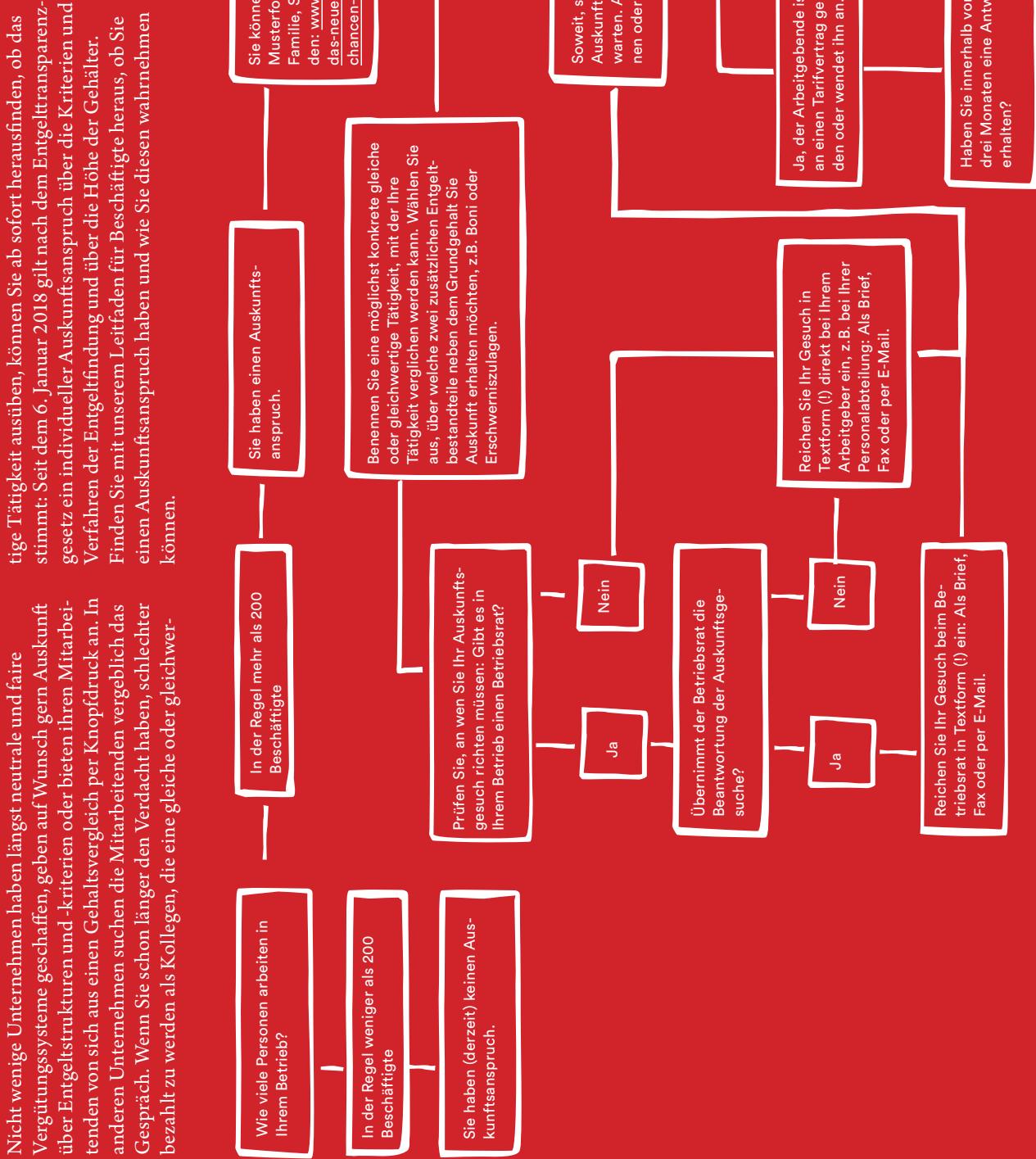
Mit dem Entwicklungsziel 8.5 hat sich die Weltgemeinschaft verpflichtet, die eklatanten Lohnlücken bis 2030 zu beseitigen. Das Ziel „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ wurde bereits 1951 in der ILO-Kernarbeitsnorm 100 festgeschrieben. Mehr als 90 Prozent der Mitgliedstaaten haben seither das Übereinkommen ratifiziert. Dennoch klafft auch mehr als 50 Jahre später immer noch eine enorme Lücke zwischen den Geschlechtern.

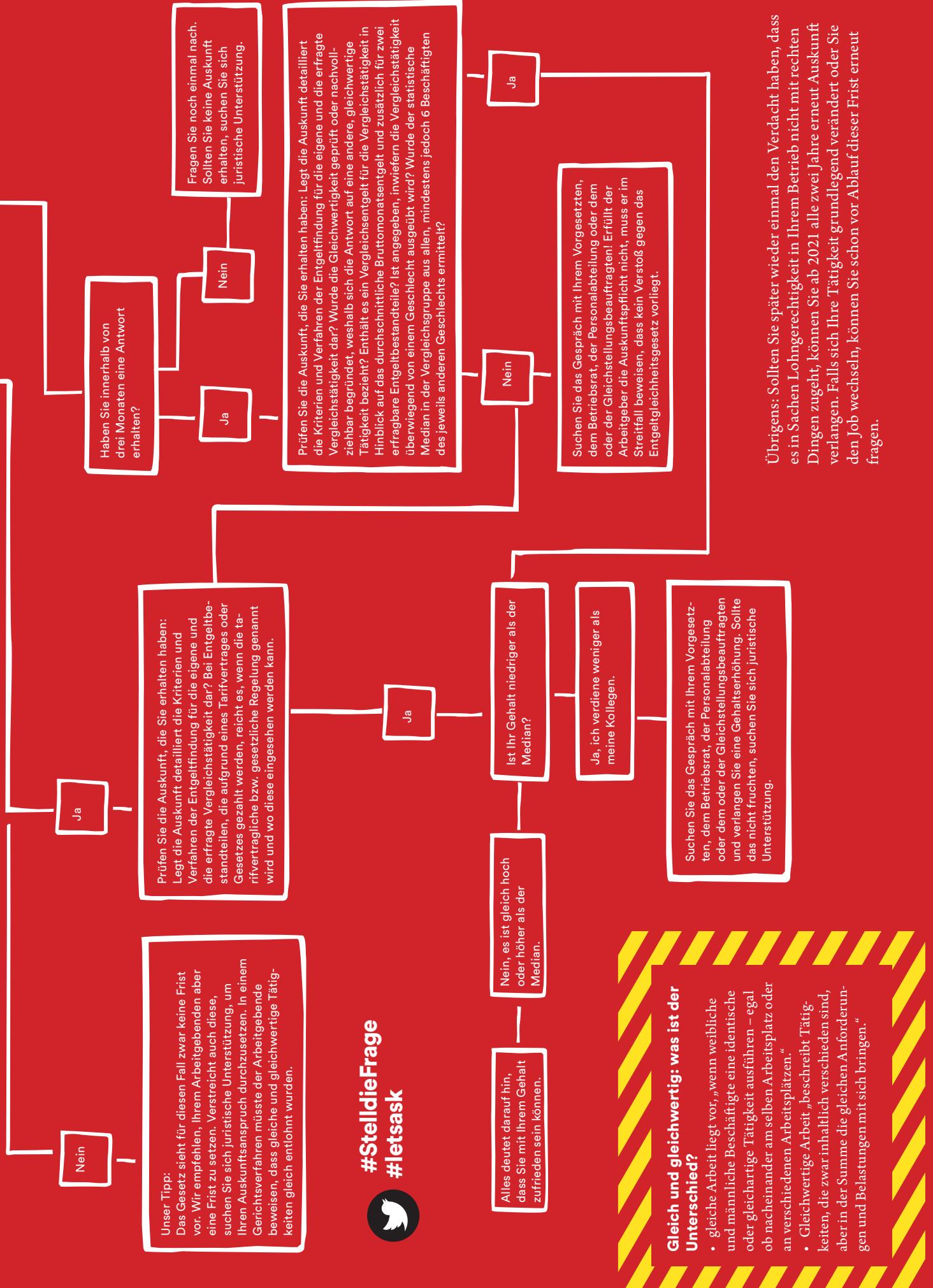
Der Auskunftsanspruch in der Praxis

Ein Leitfaden für Beschäftigte

Nicht wenige Unternehmen haben längst neutrale und faire Vergütungssysteme geschaffen, geben auf Wunsch gern Auskunft über Entgeltsstrukturen und -kriterien oder bieten ihren Mitarbeitenden von sich aus einen Gehaltsvergleich per Knopfdruck an. In anderen Unternehmen suchen die Mitarbeiterenden vergeblich das Gespräch. Wenn Sie schon länger den Verdacht haben, schlechter bezahlt zu werden als Kollegen, die eine gleiche oder gleichwertige

tige Tätigkeit ausüben, können Sie ab sofort herausfinden, ob das stimmt: Seit dem 6. Januar 2018 gilt nach dem Entgelttransparenzgesetz ein individueller Auskunftsanspruch über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung und über die Höhe der Gehälter. Finden Sie mit unserem Leitfaden für Beschäftigte heraus, ob Sie einen Auskunftsanspruch haben und wie Sie diesen wahrnehmen können.





Transparenz als Zukunftsaufgabe

Das Entgelttransparenzgesetz

von Thomas Fischer

— Das umstrittene Gesetz

Das Entgelttransparenzgesetz ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten. Es war und ist Gegenstand langer Debatten. Während der Phase der Erarbeitung und Abstimmung des Gesetzentwurfs zwischen 2015 und 2017 wurde es in Presseveröffentlichungen meist mit dem Attribut „umstritten“ versehen. Dies war häufig ein Streit um Zahlen und ihre Interpretation. Beträgt die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern 21 Prozent oder 6 Prozent, oder gar nur 2 Prozent? In der Begründung zum Entgelttransparenzgesetz wird schon klar gestellt: die Lohnlücke ist nicht einfach mit Diskriminierung gleichzusetzen, könne jedoch als klares Indiz dafür gesehen werden, dass die praktische Anwendung des Gebots, gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu zahlen, in der Praxis nicht verwirklicht ist. „Entgelddiskriminierung ist mit Methoden der Statistik nur indirekt messbar. Rechtlich nachweisbar ist sie nur im Vergleich von Tätigkeiten und den gezahlten Entgelten.“ (Bundestagsdrucksache 18/11133, S. 19)

— Entgeltgleichheit – ein Begriff, zwei Bedeutungen

Der Begriff „Entgeltgleichheit“ hat demnach zwei Bedeutungen: einmal eine ökonomische Bedeutung, die durch den statistischen Vergleich der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern ausgedrückt wird; und zum anderen eine rechtliche Bedeutung, nämlich das Gebot des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer. Der Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode formulierte das Ziel, dieses Gebot besser zur Geltung zu bringen. Dies ist der Hintergrund für das Entgelttransparenzgesetz.

Das Gesetz bündelt die im europäischen Recht und der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze und gibt unter anderem Kriterien an für die Bewertung gleichwertiger Arbeit oder für geschlechtsneutrale, diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren. Schon allein, dass das Verbot ungleicher Bezahlung für Frauen und Männer

bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit (wieder) ausdrücklich und auch für Menschen ohne Arbeitsrecht-Expertise nachvollziehbar formuliert wird, ist als Fortschritt zu sehen. Hinzu kommen drei Instrumente für mehr Entgelttransparenz, die trotz der Begrenzungen in der Reichweite, Arbeitgebende zur Überprüfung ihrer Entgeltssysteme veranlassen. Das ist bereits jetzt sichtbar.

— Entgeltgleichheit ist nicht Kür, sondern Pflicht

Entgeltgleichheit in dem beschriebenen rechtlichen Sinne ist ein individueller Anspruch für Beschäftigte und Verpflichtung für Arbeitgebende – verankert im internationalen Recht seit mehr als 60 Jahren und Bestandteil der Grundrechtecharta der Europäischen Union. Sich um Entgeltgleichheit im Unternehmen aktiv zu kümmern, ist also keine Kür für gute Zeiten, keine schicke Personalstrategie „nice to have“, sondern schlicht eine Verpflichtung.

— Ohne Transparenz keine Entgeltgleichheit

Das bedeutet aber, dass man sich mit diesen Fragen beschäftigen muss: Wenn zwar unmittelbare, direkte Diskriminierung von Frauen ausgeschlossen wird, kann man auch eine mittelbare Benachteiligung ausschließen? Beeinflussen unbewusste Rollenstereotype oder Geschlechterzuschreibungen die Art wie Tätigkeiten eingestuft und bewertet werden? Welche Tätigkeiten im Unternehmen sind „gleichwertig“ und wie werden sie bezahlt?

Diese Fragen lassen sich nicht durch oberflächliche Betrachtung beantworten. Dies erfordert vielmehr einen analytischen Blick unter die Oberfläche. Mehr Transparenz ist somit Voraussetzung dafür, dass Arbeitgebende ihrer Verpflichtung, Entgeltgleichheit im rechtlichen Sinne zu gewährleisten, nachkommen können. Ohne Transparenz keine Entgeltgleichheit.

— Entgeltgleichheit ist ein Schritt zu mehr Nachhaltigkeit

In Bezug auf das Entgelttransparenzgesetz werden häufig die Risiken betont: Bürokratiebelastung, Gefährdung des Betriebsfriedens und das Klagerisiko. Diese Betonung kann leider dazu führen, dass Chancen und wirtschaftliche Vorteile übersehen werden. Beispielhaft sind zwei Szenarien:

Szenario 1: Die Umsetzung des ungeliebten Gesetzes wird zwar als Pflicht angenommen, aber isoliert und losgelöst von anderen personal- oder vergütungswirtschaftlichen Aufgaben behandelt.

Dabei bestünde nun die Chance, sozusagen „aus der Not eine Tugend“ zu machen und Entgelttransparenz als Bestandteil einer Fair-Pay-Strategie zu behandeln und Entgeltgleichheit selbst wiederum als Kernelement einer Management-Strategie für mehr Gleichstellung im Unternehmen zu verankern. Ein gleichstellungsorientiertes Personalmanagement dient der Rekrutierung und Bindung (weiblicher) Fachkräfte und ist angesichts demografischer Herausforderungen ein Baustein für mehr Nachhaltigkeit in der Unternehmensentwicklung.

Equal Pay ist eine Management-Aufgabe

Szenario 2: Die Umsetzung konzentriert sich auf die Bearbeitung des individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte. Dies verschafft aber nur eine Einzelfall-Betrachtung, die individuell für die Beschäftigten von Nutzen sein kann. Will man jedoch einen systematischen Blick auf das Ganze erhalten, braucht man betriebliche Verfahren zur Überprüfung von Entgeltstrukturen und –systemen. Dabei geht es um Prävention und darum, Diskriminierungspotenziale zu erkennen. Das kann damit beginnen, Stellen- und Funktionsbeschreibungen zu formulieren oder zu überprüfen, wie bei der Messe Berlin. Und das setzt sich fort, indem eine Bestandsauftnahme aller Entgeltregelungen und Bewertungen von Tätigkeiten nach Geschlechtern aufgeschlüsselt durchgeführt werden.



In anderen Bereichen sind heute Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren Gang und Gänge – etwa beim Qualitätsmanagement nach ISO 9001 oder beim Arbeitsschutzmanagement. Qualitätssicherung und Arbeitsschutz werden dabei als (dauerhafte) Management-Aufgabe verstanden, für die im Unternehmen Verantwortlichkeiten festgelegt, Ziele vereinbart, Strukturen und Prozesse etabliert sowie Messinstrumente eingesetzt werden. Warum nicht auch bei der Aufgabe „Entgeltgleichheit“? Hier könnten ebenso branchenangepasste Verfahren eingesetzt werden, die in regelmäßigen Abständen durchlaufen werden. Im kleinen und fernen Island wurde ein solcher Equal Management Standard nach ISO-Vorbild gemeinsam mit den Sozialpartnern entwickelt. Ab 2018 wird die Zertifizierung nach diesem Standard verpflichtend gemacht.

In Deutschland sind betriebliche Prüfverfahren freiwillig. Das Entgelttransparenzgesetz fordert große Unternehmen ab 500 Beschäftigten lediglich dazu auf, in betrieblichen Prüfverfahren die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots regelmäßig zu überprüfen. Es ist im wohlverstandenen Interesse der Unternehmen, Entgelt-Prüfverfahren zu nutzen und Entgeltgleichheit als Ausweis guten Managements zu sehen.

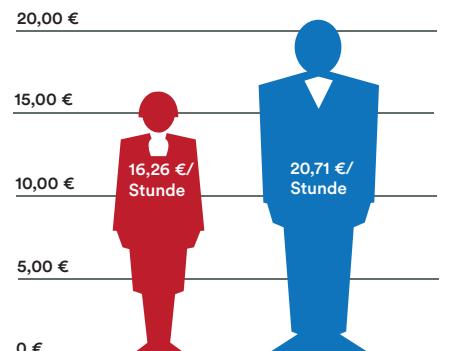
Sozialpartnerschaft und Kooperation sind Erfolgsfaktoren

Gerade mit Blick auf die freiwilligen Prüfverfahren wird oft die Frage gestellt: wie kann ein Gesetz umgesetzt werden, wenn es kaum rechtliche Sanktionen enthält?

Tarifautonomie, Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung sind konstituierende Merkmale der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland. Und das findet sich auch in den Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes wieder. Die Anwendung seiner Transparenz-Instrumente erfordert insbesondere eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgebenden.

Wenn Entgeltgleichheit als verpflichtende Management-Aufgabe verstanden wird, eingebettet in eine gleichstellungsorientierte Personalstrategie, ist das Zusammenwirken aller betrieblichen Akteure einschließlich der Gleichstellungs- oder Diversitybeauftragten als wichtiger Erfolgsfaktor zu sehen. Die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes lebt also von der Kommunikation und Kooperation dieser Akteure in den Unternehmen.

Thomas Fischer
Leiter des Referats „Arbeitsmarkt“
in der Gleichstellungsabteilung im
Bundesministerium für Familie, Seni-
oren, Frauen und Jugend. Das Referat
förderst Programme zur Arbeitsmarkt-
integration von Frauen und ist für
die Umsetzung und Begleitung des
Entgelttransparenzgesetzes zuständig.



Durchschnittlicher Bruttoverdienst 2016 zur Berechnung des Gender-Pay-Gaps (Statistisches Bundesamt DIW)

[KONTRA]

Wie wirkungsvoll kann das Entgelttransparenzgesetz sein?

von Prof. Dr. Heide Pfarr

Die gesetzliche Grundlage für das Entgeltgleichheitsgebot ist im europäischen wie nationalen Recht und durch vielfältige Rechtsprechung gut abgesichert. Es enthält allerdings eine inhaltliche Schwäche: Es bietet nach herrschender Auslegung keine Möglichkeit, die krassen Entgeltunterschiede zwischen Branchen, in denen überwiegend Frauen arbeiten und solchen der Männer aufzugreifen. Vor allem aber ist das geltende Recht durch eine eminente Durchsetzungsschwäche gekennzeichnet. So bleibt es Papier, prägt nicht die Praxis. Gründe dafür sind vor allem: mangelnde Transparenz, fort dauernder und folgenloser Unwillen, ja Rechtsverweigerung derjenigen, die diskriminierende Entgelte, Entgelt systeme und -regelungen zu verantworten haben, und schließlich das Fehlen sozial durchsetzungsfähiger Akteure und Akteurinnen.

Das neue Transparenzgesetz würde demgemäß dann effektiv sein, wenn es diese Schwächen beseitigte oder wenigstens erheblich milderte.

In seiner Bezeichnung greift das Gesetz das Problem der Transparenz auf. Es ist immer noch eher die Ausnahme als die Regel, dass Beschäftigte wissen, dass eine Person des anderen Geschlechts für die gleiche Arbeit mehr Entgelt bekommt. Entgeldiskriminierung ist noch schwerer zu erkennen, wenn diese Person mehr bekommt für eine Arbeit, die zwar nicht gleich, aber insgesamt nach Anforderungen und Arbeitsbedingungen vergleichbar ist, also eine gleichwertige Arbeit vorliegt. Denn hier liegt die Ursache in betrieblichen und/oder tarifvertraglichen Entgelt systemen und ihrer betrieblichen Anwendung, insbesondere in den Arbeits bewertungen, die immer noch regelmäßig nicht geschlechtsneutral sind oder in falscher Anwendung etwa bei der Eingruppierung. Einzelne Beschäftigte haben hierüber nur in Ausnahmefällen genügend Informationen und Kenntnisse.

Das Gesetz gibt nun einen individuellen Auskunftsanspruch und behauptet, damit dieses Problem zu lösen.

Das Gesetz gibt nun einen individuellen Auskunftsanspruch und behauptet, damit dieses Problem zu lösen. Das Gesetz gibt nun einen individuellen Auskunftsanspruch und behauptet, damit dieses Problem zu lösen. Die Anforderungen sind allerdings so ausgestaltet, dass es weitgehend symbolisches Recht bleibt. So werden Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten nicht erfasst, und das sind weit weniger als die Hälfte aller Betriebe. Der individuelle Auskunftsanspruch besteht also gerade in denjenigen Betrieben nicht, in denen sehr viele Frauen beschäftigt werden und wo die Lohnlücke besonders groß ist. Das Gesetz geht in seiner Begründung davon aus, dass ca. 1 Prozent der Berechtigten von dem Anspruch Gebrauch machen wird. Darüber hinaus gewährt das Gesetz dem Arbeitgeber vielfältige Möglichkeiten, sich einer aussagekräftigen Auskunft zu entziehen. So kann beispielsweise keine Auskunft über alle Entgeltbestandteile verlangt werden. Ansprechpartner für das Auskunftsverlangen ist in der Regel der Betriebsrat, der doch gar nicht Vertragspartner in dem Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und beschäftigter Person ist.

Auch die Anforderungen an einen „Bericht über Gleichstellung und Entgeltgleichheit“ im Lagebericht von Unternehmen werden keineswegs ausreichende Transparenz herstellen helfen. Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind zu diesem Bericht verpflichtet, die hierfür verlangten Auskünfte lassen aber kaum noch Rückschlüsse auf die Situation der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern im Unternehmen zu.

Verpflichtung der Arbeitgebenden
Diskriminierende Regelungssysteme können effektiv nur von denjenigen korrigiert werden, die die Herren dieser Systeme sind: die Arbeitgebenden und die Tarifvertragsparteien. Diese müssten sich über die – ihnen nicht immer bewussten – Diskriminierungspotenziale ihrer Re-

gelungssysteme informieren, um sie dann diskriminierungsfrei umzustalten. Eine verbindliche Pflicht, Diskriminierungen zu erkennen und abzubauen, ist unverzichtbar. Betriebliche Prüfverfahren von Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung können entsprechend wirken. Das Gesetz aber fordert die Arbeitgebenden lediglich dazu auf, solche Prüfverfahren einzusetzen. In allen Fragen der Gleichstellung der Geschlechter hat es aber bisher nie ausgereicht, wenn die Arbeitgebenden zu entsprechendem Handeln lediglich aufgefordert werden. Ein Zweifel über die mangelnde Erfolgsträchtigkeit dieser Regelung kann daher nicht bestehen. Schlimmer noch: das freiwillige Prüfverfahren kann sogar zu gegenläufigen Ergebnissen führen. Denn die Unternehmen dürfen die Methode dieser freiwilligen Prüfung frei wählen und nicht nur unter zertifizierten Verfahren. So können ungeeignete Prüfverfahren entwickelt und über ein neu erblühendes Geschäftsmodell verbreitet werden, die dem geltenden Recht zwar nicht entsprechen und nicht geeignet sind, Diskriminierungspotenziale und Diskriminierungen aufzudecken, aber gerade deshalb gute Marktchancen haben. Unternehmen könnten sich mit diesen Prüfmethoden fälschlicherweise einer Diskriminierungsfreiheit rühmen und nicht nur Werbung damit machen, sondern sogar entstandene Ansprüche von (diskriminierten) Beschäftigten zum Erlöschen bringen, wie es das Gesetz vorsieht.

Akteure und Akteurinnen

Im Gegensatz zu vielen anderen Ländern ist es in Deutschland allein den diskriminierten Personen überlassen, sich durch Anrufung des Gerichts um ihr Recht zu bemühen. Das ist risikoreich und mit Kosten verbunden, und so haben Betroffene davon in all den Jahrzehnten selbst dann kaum jemals Gebrauch gemacht, wenn sie von ihrer Benachteiligung wussten. Darüber hinaus hat eine erfolgreiche Individualklage keine rechtliche Wirkung auf vergleichbare Fälle; diskriminierende

Entgeltsysteme und Entgeltpräsenz bleiben selbst unangetastet.

Hier versagt das Gesetz vollständig; es bleibt bei der Überantwortung der Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots an die einzelnen diskriminierten Individuen. Für ein effektives Recht hätte das Gesetz staatliche oder zivilgesellschaftliche Institutionen ermächtigen müssen, die Einhaltung dieser Pflicht durchzusetzen – durch Verbandsklagemöglichkeiten, auch durch Verbesserung der Rechte der Interessenvertretungen von Beschäftigten (Gewerkschaften, Betriebs-/Personalräte).

Verschlechterungen

Schließlich ist besonders schwerwiegend, dass der Gesetzentwurf in seiner aktuellen Fassung europäischem Recht und ständiger Rechtsprechung widerspricht. Denn danach wären für die Frage, ob gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird, alle Entgeltregelungen – einzelvertragliche, betriebliche, tarifliche – in die Prüfung einzubeziehen. Bei tariflichen Regelungen schränkt das Gesetz sowohl die Auskunftspflicht wie die Reichweite der innerbetrieblichen Prüfung der angewandten Entgeltsysteme ein. Es unterstellt über eine Angemessenheitsvermutung einfach Diskriminierungsfreiheit, obwohl Gerichtsurteile und wissenschaftliche Untersuchungen das Diskriminierungspotenzial in Tarifverträgen hinreichend belegt haben und selbst die Begründung des Gesetzentwurfs davon ausgeht, dass es auch in Betrieben mit Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung eine, wenn auch geringere, aber dennoch vorhandene Entgeltlücke gibt. Viele Arbeitsbewertungsverfahren sind eben nicht geschlechtsneutral, da sie wesentliche Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten nicht berücksichtigen. Bei Tätigkeiten, die unterschiedlichen tariflichen Entgeltgruppen zugeordnet sind, soll nun dennoch grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass sie nicht gleichwertig sein können. Das verletzt die Beweislastregelung des europäischen Rechts. Aus dem Blick gerät in Folge auch, dass selbst dann,

wenn der Tarifvertrag selbst diskriminierungsfrei ist, die Umsetzung tarifvertraglicher Regelungen in den Betrieben ein erhebliches Diskriminierungspotenzial enthält. Eine zu niedrige Eingruppierung von Frauen wie eine zu hohe Eingruppierung von Männern ist keine Seltenheit.

Gewerkschaften, die sich in der jüngeren Vergangenheit durchaus bemüht haben, Diskriminierungspotenziale in Tarifverträgen zu identifizieren und zu entfernen, stoßen auf Seiten der Arbeitgeber und ihrer Verbände dabei auf die Forderung, dass die Beseitigung von Diskriminierung kostenneutral sein müsse. Für die Gewerkschaften bedeutet das durchaus ein Dilemma. Eine Pflicht zur Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens mit der Folge, dass diskriminierende Entgeltsysteme geändert werden müssen, hätte ein Stück weit aus diesem Dilemma herausgeführt. Umso bedauerlicher ist es, dass das Gesetz eben diese Verpflichtung zu betrieblichen Prüfverfahren zu einer bloßen und folglosen Aufforderung hat verkommen lassen.

Die Vermutung der Diskriminierungsfreiheit tarifvertraglicher Regelungen und die Einschränkung ihrer Überprüfbarkeit gesteht das Gesetz nicht nur tarifgebundenen Arbeitgebern zu, sondern sogar solchen, die lediglich Tarifregelungen verbindlich anwenden. Die Feststellung, ob ein Arbeitgeber Tarifverträge verbindlich anwendet, ist aber kaum rechtssicher zu treffen.

Fazit

Das Transparenzgesetz greift keine einzige der Schwächen des geltenden Rechts auf. Es wird nicht dazu beitragen, den Gender Pay Gap abzubauen.

Prof. Dr. Heide Pfarr
Vorsitzende der djb-Kommission
Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht. Bis zur Pensionierung
Professorin für Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Universität Hamburg.
1989 bis 1991 Senatorin in Berlin, danach bis 1994 Staatsministerin für Frauen, Arbeit und Sozialordnung in Hessen. 1995 bis 2011 Geschäftsführerin in der Hans-Böckler-Stiftung und wissenschaftliche Direktorin des dortigen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts.



[PRO]

Wirtschaftsfaktor Transparenz

von Henrike von Platen

Das Ziel ist klar: Lohngerechtigkeit für alle. Was es dafür braucht: Ein paar gute Ideen. Best Practice Austausch. Und möglichst viel Transparenz.

Als im letzten Jahr in Berlin der Vorschlag zum Entgelttransparenzgesetz diskutiert wurde, gab es heftigen Widerstand aus der Wirtschaft. Viel zu viel Bürokratie sei das, unzumutbarer Aufwand, hieß es. Außerdem würden transparente Einkommensstrukturen Neid schüren und für Missgunst unter den Beschäftigten sorgen. Überhaupt widerspräche so ein Gesetz allen Regeln des freien Marktes: Gängeli sei das, eine Einschränkung der unternehmerischen Unabhängigkeit.

Das eigentlich Erstaunliche daran: Geht es in der Wirtschaft nicht immer nur um das Eine, nämlich ums Geld? Wird in den Unternehmen nicht ständig über Gewinne und Verluste, über Investitionen und Bilanzen gesprochen? Warum fällt es dann so schwer, über die Höhe der Gehälter zu sprechen?

Tabuthema Geld

Das Tabu ist groß, gerade in Deutschland: Die Angst vor transparenten Einkommensstrukturen ist nicht nur in der Wirtschaft weit verbreitet, sie macht auch vor dem Privaten nicht Halt: Fast scheint es, als sei die Gehaltshöhe ein größeres Tabu als die sexuelle Orientierung. Eine Forsa-Umfrage hat erst kürzlich ergeben, dass 41 Prozent der Deutschen noch nicht einmal wissen, was ihr Partner oder ihre Partnerin verdient. Dabei gibt es – in der Wirtschaft wie im Privaten – viele gute Gründe für Transparenz.

Zuallererst einmal sorgt Transparenz nicht für Neid, sondern für Augenhöhe, ob privat wie im Arbeitsleben. Wenn ich weiß, was andere verdienen, kann ich auch beurteilen, ob es Anlass zu einer Nachverhandlung gibt oder ob ich zufrieden sein kann.

Transparente Entgeltstrukturen können einen Domino-Effekt auslösen, der allen zugute käme.

Transparenz ist der erste und wichtigste Schritt auf dem Weg zu fairer Bezahlung: Nicht zufällig sollte das neue Gesetz ursprünglich Entgeltgleichheitsgesetz heißen.

Transparenz sorgt für Wirtschaftswachstum

Tatsächlich können transparente Entgeltstrukturen viel zur Entgeltgleichheit beitragen und einen Domino-Effekt auslösen, der allen zugute käme: Gerechte Bezahlung würde für eine größere Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt sorgen, was wiederum die Wirtschaft ankurbeln würde: Wenn es gelingt, in den nächsten 13 Jahren ebenso viele Frauen wie Männer am Arbeitsmarkt zu beteiligen, würde das Wirtschaftswachstum der OECD-Länder bis 2030 um 12 % steigen.¹ Auch auf das Bruttosozialprodukt wirken sich gerechte Gehälter positiv

aus: Jeder Prozentpunkt, den Frauen weniger verdienen als Männer, schlägt sich mit minus 0,1 Prozentpunkten im Europäischen Bruttosozialprodukt nieder. Umgekehrt gesagt: Das Bruttosozialprodukt in Europa kann um 0,1% pro Prozentpunkt wachsen, den sich der Gender Pay Gap schließt.² Sollte es gelingen, die Lohnlücke in Europa zu schließen, würde das also gut 1,6 % Wirtschaftswachstum bedeuten. Weltweit, hat das McKinsey Global Institute ausgerechnet, würde die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt für einen Anstieg der Weltwirtschaft um 28 Billionen Dollar sorgen.³

Gläsernes Einkommen

Und schon heute gibt es Länder, die trotz aller Vorbehalte aus Wirtschaft und Gesellschaft für Transparenz sorgen. In Schweden ist es beispielsweise seit Längerem möglich, sein Einkommen mit dem anderer zu vergleichen: Die Steuererklärungen der Schwedinnen und Schweden sind für alle anderen einsehbar. Wer also wissen möchte, wie er oder sie dasteht, kann das leicht herausfinden, was inter-

essanterweise eher wenig genutzt wird. Es mag Zufall sein und gar kein direkter Zusammenhang bestehen, aber während soziale Gerechtigkeit in allen anderen europäischen Ländern zunehmend schlechter bewertet wird, bleibt der Wert in Schweden auf vergleichsweise hohem Niveau stabil.

Auch in Großbritannien wird Transparenz großgeschrieben: Für Unternehmen besteht in Sachen Gehalt eine Auskunftspflicht, was etwa bei der BBC für einen Wirbel um den eklatanten Gender Pay Gap gesorgt hat: Unter den 96 Top-Verdienenden der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt, also allen Beschäftigten mit einem Gehalt über 150.000 Pfund, waren nur ein Drittel Frauen, am oberen Ende standen ausschließlich Männer. Die bestverdienende Frau, Claudia Winkleman, verdient gerade mal ein Fünftel dessen, was der männliche Spitzenreiter erhält. Ein Geheimnis war die Ungerechtigkeit nicht, niemand zeigte sich von dem Ergebnis überrascht. Nur in Erklärungsnot und Zugzwang geriet der Sender erst, als die Zahlen offen zutage lagen und die China-Korrespondentin Carrie Gracie kündigte.

Entgelttransparenz ist aber nicht nur eine Frage der gesetzlichen Rahmenbedingungen, sondern auch eine Frage der Gesprächskultur: So ist es in den USA vollkommen selbstverständlich, über Gehälter zu sprechen. Das erleichtert die realistische Einschätzung der Verdienstmöglichkeiten erheblich; so wissen Berufseinsteigende sehr viel besser, mit welchem Einstiegsgehalt zu rechnen ist, und müssen sehr viel seltener nach oben oder unten korrigiert werden als dies hierzulande der Fall ist.

Die Kombination aus gesetzlicher Pflicht und öffentlicher Aufmerksamkeit ist nahezu perfekt, um Dinge auch dort in Bewegung zu bringen, wo die Strukturen eher verkrustet sind – notwendig ist sie aber nicht. Denn überall auf der Welt – auch in Deutschland – gibt es Unternehmen, die Transparenz unabhängig von gesetzlichen Regelungen längst einsetzen und erproben.

Best Practice Wanted! Aufbau einer Kontaktstelle für Unternehmen

Eines der prominentesten Beispiele für konsequente Transparenz ist das deutsche Unternehmen Einhorn Products, ein Hersteller veganer Kondome: Im Unternehmen wissen alle, was die anderen verdienen und es herrscht Mitbestimmung bei der Gehalts Höhe – bislang mit durchschlagendem Erfolg. Das ehemals winzige Unternehmen schafft heute in einem Monat, was es noch vor kurzem in einem Jahr erzielte: eine Million Euro Umsatz. Pro Monat. Damit ist aus dem Unternehmen tatsächlich ein Unicorn geworden: Ein Start-up mit einer Marktbewertung von über eine Milliarde Dollar.

Aber nicht nur Unternehmen, die sich Nachhaltigkeit explizit auf die Fahnen geschrieben haben, auch mit ganz anderen Produkten oder Dienstleistungen machen Firmen sehr gute Erfahrungen mit Gehaltstransparenz: Die amerikanische Social Media Plattform Buffer macht die Löhne aller Beschäftigten im Internet publik, und wächst und gedeiht. Die New Yorker Marketing-Analyse-Firma SumAll praktiziert seit Jahren Fairness und Transparenz, ebenso die britische Agentur AMV BBDO oder die Hamburger Agentur Elbdudler. Der Konsumgüterkonzern L'Oréal, der größte Kosmetikkonzern der Welt, strebt seit vier Jahren mehr Transparenz an – ein Prozess mit zufriedenstellendem Ergebnis, sagt Martina Heim, Head of Total Rewards bei L'Oréal Deutschland: „Die Gehaltstransparenz hat unser Bewusstsein verändert.“ Und auch Unternehmen wie die Messe Berlin oder die Berliner Wasserbetriebe (S. 20) haben neue, faire Vergütungssysteme eingeführt – lange bevor das Entgelttransparenzgesetz verabschiedet wurde.

Und so gibt es mindestens ebenso viele Vorbehalte gegenüber transparenten Gehaltsstrukturen wie es gute Erfahrungen damit gibt. Immer flächendeckender setzt sich die Erkenntnis durch: Transpa-



renz ist nachhaltig, innovativ und sorgt für ein gutes Image. Themen wie Gleichstellung, Vereinbarkeit und eine offene Unternehmenskultur stehen gerade bei jüngeren Arbeitssuchenden hoch im Kurs.

Die langfristige Folge einer nachhaltigen Entgeltstrategie sind qualifizierte, zufriedene, loyale Mitarbeitende – in Zeiten drohenden Fachkräftemangels Gold wert.

Gesetzliche Neuerungen bilden – meist mit zeitlicher Verzögerung – gesellschaftliche Entwicklungen ab und geben die Richtung vor, in die es in Zukunft gehen soll. Das Entgelttransparenzgesetz ist ein sehr guter Schritt in die richtige Richtung und unterstützt Unternehmen in ihren Transparenzvorhaben – allmählich werden nackte Zahlen salonfähiger, immer öfter wird über Geld gesprochen.

Am Ende ist ein Gesetz ist immer nur so gut wie seine Umsetzung und muss mit Leben gefüllt werden. Immer mehr Unternehmen erkennen die positiven Effekte von fairer Bezahlung und Lohngerechtigkeit. Transparenz ist mehr als ein lästiges Pflichtprogramm: Transparenz ist eine (kluge) Haltung. Ein Gesetz braucht es dafür nicht. Allerdings kann es eine Menge ins Rollen bringen. Der Kulturwandel ist unausweichlich.

Welche guten und welche schlechten Erfahrungen machen andere Unternehmen mit nachhaltigen Entgeltstrukturen? Welche langfristigen Effekte hat Entgeltgleichheit? Wie bereiten sie sich auf das neue Entgelttransparenzgesetz vor und wie gehen sie mit dem Auskunftsanspruch um? Seit 2017 fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend neben der Kampagnenarbeit auch den Best Practice Austausch in der Wirtschaft. Die Equal Pay Day Kampagne wird ab sofort vom Aufbau einer Kontaktstelle für Unternehmen durch das FPI Fair Pay Innovation Lab flankiert.

Das FPI unterstützt Unternehmen und Organisationen bei der praktischen Umsetzung von Lohngerechtigkeit, schafft Raum für Dialog und gibt Impulse für den Arbeitsmarkt der Zukunft.



Henrike von Platen
CEO Fair Pay Innovation Lab
Die Finanzexpertin initiierte das Fair-Pay-Bündnis und gründete 2017 das FPI, um Unternehmen bei der praktischen Umsetzung nachhaltiger Entgeltstrategien zu unterstützen. Von 2010 bis 2016 war sie Präsidentin des Business and Professional Women, BPW Germany e.V.

¹ Khan et.al., 2013; Studie für das Europäische Parlament

² OECD, 2012

³ Sustainable Development Goals - United Nations

Equal Pay in der Praxis



Berliner Wasserbetriebe janz weit vorn!

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – nur selten entspricht dies der Unternehmensrealität. Dass geschlechtergerechte Bezahlung und transparente Lohnstrukturen möglich sind – auch und vor allem in Wirtschaftsunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten –, zeigen die Berliner Wasserbetriebe mit 4.630 Mitarbeitenden: Mit dem eg-Check, einem von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes initiiertem Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit, hat das Unternehmen seine Entgeltstrukturen genauer unter die Lupe genommen. Das Ergebnis: Zwischen gleichwertigen Berufen von Frauen und Männern gibt es bei den Berliner Wasserbetrieben keinen Gender Pay Gap. Die Lohnlücke liegt bei null Prozent. Damit zeigt das größte städtische Wasserversorgungsunternehmen Deutschlands: Es geht. Auch in Unternehmen mit komplexen Organisationsstrukturen.

Um Entgeltdiskriminierung gezielt aufzudecken und zu beseitigen, wurde 2010 der eg-Check entwickelt; ein Instrumentarium, das nicht nur das Bruttoarbeitsentgelt prüft, sondern auch jeden einzelnen Entgeltbestandteil wie zum Beispiel

Leistungsvergütung und Überstundenzuschläge. Zudem erlaubt das Verfahren, konkrete Ursachen der Ungleichbehandlungen aufzuzeigen sowie das finanzielle Ausmaß der Benachteiligungen zu berechnen.

Damit ist der eg-Check, neben anderen Prüfinstrumenten, wie dem Monitor Entgelttransparenz, für Unternehmen nicht nur ein *Werkzeugkasten*, um Lohnstrukturen zu durchleuchten. Vor allem liefern diese Instrumente konkrete Antworten auf die Frage, der sich Unternehmen mit dem Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes und dem damit verbundenen Auskunftsanspruch in Zukunft mit noch mehr Nachdruck stellen müssen: Praktizieren wir Lohngerechtigkeit im Unternehmen? Schließlich involviert gerechte Bezahlung sehr viel mehr als das Bruttogehalt.

Der Weg für Equal Pay ist geebnet, die Voraussetzungen sind gegeben – mit dem Entgelttransparenzgesetz jetzt auch politisch. Nun liegt es an den Unternehmen, sich der Herausforderung zu stellen und Lohngerechtigkeit für alle umzusetzen. Die Berliner Wasserbetriebe haben bewiesen: Es ist möglich, und es zahlt sich aus.

Let's talk about ... money!

Von Christiane Benner,
2. Vorsitzende der IG Metall

Gleicher Geld für gleichwertige Arbeit ist längst überfällig. Auch wenn Tarifverträge nachweislich zu einem geringeren gender pay gap führen, ist das Entgelttransparenzgesetz ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Das Gesetz bietet die Chance für mehr Transparenz über die Entgeltstrukturen in den Betrieben. Im Gesetz steckt die Aufforderung: Redet über eure Bezahlung! Denn gerade Frauen sind die Benachteiligten durch intransparente Entgeltstrukturen.

Als IG Metall erhalten wir von unseren Kolleginnen und Kollegen viele Anfragen. Sie wollen sich über ihren Möglichkeiten informieren und diese nutzen. Entgeltgerechtigkeit ist ein Thema – im Betrieb wie in der Gesellschaft. Diesen Schwung greifen wir auf. Klar ist: Entgelt-

gleichheit wird im Betrieb hergestellt. Das neue Gesetz bietet einige Ansatzpunkte, die Entgeltlücke zu verringern.

Kern des Gesetzes ist der individuelle Auskunftsanspruch. Die IG Metall und die Betriebsratsgremien unterstützen die Beschäftigten dabei, diesen Auskunftsanspruch wahrzunehmen. Mitglieder des Betriebsrats bieten Sprechstunden und Infoveranstaltungen für die Beschäftigten an. Der individuelle Auskunftsanspruch ist nur eine Säule und ein erster Schritt. Zur Herstellung von Transparenz werden Prüfverfahren angeregt, die betrieblich variieren können. Entscheidend ist, dass diese Analysen in konkrete Maßnahmen münden, wie in beispielsweise in einem unserer Großbetriebe. Nachdem die Be-

triebsräte dort die Entgeltstrukturen analysiert hatten, zeigte sich folgendes Bild: Die Analyse ergab, dass Frauen überproportional in den unteren Entgeltgruppen zu finden waren und kaum in den oberen. Die tarifliche Eingruppierung war aber korrekt. Gemeinsam werden nun vielseitige Maßnahmen erarbeitet, um Frauen betrieblich auf andere Arbeitsplätze und somit in höhere Entgeltgruppen zu entwickeln. In diesem Fall gibt es einen kooperativen Arbeitgeber, der ein Interesse an der Förderung von Frauen hat. Denn das Gesetz sieht keine Verpflichtung für den Arbeitgeber vor, die Entgeltunterschiede zu beheben. Und es gibt keine Sanktionsmöglichkeiten. An dieser Stelle ist das Gesetz unzureichend.



equal-salary

2005 wurde die unabhängige Stiftung equal-salary in der Schweiz gegründet mit dem Ziel, ein Verfahren zu entwickeln, durch das Unternehmen nachweisen können, dass sie geschlechtergerechte Lohnpolitik betreiben. Die Zertifizierung ist nicht auf die Schweiz begrenzt, sondern richtet sich an Unternehmen weltweit. Durchgeführt wird dieses Zertifizierungsverfahren von der Stiftung equal-salary in Zusammenarbeit mit PriceWaterhouseCooper (PwC) und dem Observatoire universitaire de l'emploi (OUE) der Universität Genf. Das Verfahren besteht aus zwei Phasen. In der ersten werden die Lohndaten statistisch ausgewertet, in der zweiten findet ein Audit vor Ort statt. Ziel der dabei durchgeföhrten Interviews ist zu erfahren, in wieweit sich das

Unternehmen für eine gerechte Lohnpolitik einsetzt und zu deren Umsetzung in den HR-Prozessen beiträgt. Das Zertifizierungsverfahren wird durch eine statistische Analyse der lohnpolitischen Situation sowie aller Lohndaten des antragstellenden Unternehmens eingeleitet. Nach positivem Ausgang des Audits durch PwC erhält das Unternehmen das Label der equal-salary Stiftung, das drei Jahre gültig ist.

Was haben Unternehmen von einer Zertifizierung?

- **Unternehmen können überprüfen, ob sie eine geschlechtergerechte Lohnpolitik betreiben. Falls nicht, werden konkrete Verbesserungsvorschläge aufgezeigt.**
- **Unternehmen zeigen, dass sie Frauen und Männern im Hinblick auf das Entgelt die gleichen Chancen einräumen.**
- **Das Zertifizierungs-Label macht in der Öffentlichkeit das Unternehmensengagement in Sachen Lohngerechtigkeit sichtbar. Das Unternehmen wird als positiver Arbeitgeber wahrgenommen.**

Der Erfolg der Zertifizierung zeigt sich an der Anzahl der Unternehmen, die sich seit 2009 haben zertifizieren lassen bzw. sich gerade einer Zertifizierung unterziehen. Neunzehn Unternehmen sind den Schritt gegangen. Bis Ende 2018 werden über 120.000 Mitarbeiter in einem zertifizierten Unternehmen arbeiten. Und es werden immer mehr.

→ www.equalsalary.org



Lyreco Switzerland AG: Ein equal-salary zertifiziertes Unternehmen.

Mit einem Umsatz von über 2 Milliarden Euro im Jahr 2016 gehört die Lyreco Gruppe (Frankreich) zu den weltweit führenden Anbietern von Büro- und Arbeitsplatzlösungen. Das Unternehmen ist in 42 Ländern auf 4 Kontinenten aktiv und beschäftigt rund 9000 Mitarbeiter. 2016 wurde Lyreco von seinen Mitarbeitenden als einer der besten Arbeitgeber in der Schweiz ausgezeichnet.

Isabell Dittmar ist die Human Resources Direktorin der Lyreco Switzerland AG. Ihr ausgesprochenes Ziel ist es, Wertschätzung im Arbeitsumfeld mit zu gestalten und umzusetzen. Lyreco Switzerland ist für sie ein Arbeitgeber, wo menschliche Werte nicht nur in der Image Broschüre stehen sondern aktiv gelebt werden.

War die Zertifizierung eine große Herausforderung?

Da wir als Vorreiter noch nicht von den Erfahrungen anderer Firmen lernen konnten, war die Zertifizierung schon herausfordernd. Heute sind wir froh, dass wir die Herausforderung angenommen und unsere eigenen Erfahrungen gemacht haben.

Gab es Bedenken zu überwinden?

Ja, sicher. Insbesondere wussten wir nicht wo wir stehen und was eine potentielle Korrektur uns kosten könnte.

Wie würden Sie das Verhältnis von Aufwand und Gewinn sehen?

Die Hälfte der Mitarbeitenden bei uns im Betrieb sind Frauen. Die Geschäftsführung hatte sich deshalb immer wieder gefragt, ob wir ein gutes Gewissen bezüglich Lohngleichheit haben können. Bei öffentlichen Ausschreibungen wurde dann immer öfter gefragt, ob wir die Lohngleichheit

zwischen Männern und Frauen bestätigen können. Deshalb haben wir uns zertifizieren lassen. Ob wir einen Auftrag mehr dadurch gewonnen haben? Das wissen wir nicht, und das ist auch nicht das Wichtigste. Der zentrale Punkt ist für uns die Mitarbeiterzufriedenheit, und dafür lohnt sich der Aufwand. Ein kleiner Nebeneffekt für mich im Human Resources ist, dass bei den Lohnverhandlungen mit den Linien-Vorgesetzten das Thema Fairness automatisch auf der Tagesordnung steht.



Mitmachen, selber machen, anders machen! Aktionstipps für den 18. März 2018

Am Equal Pay Day wird die Lohnlücke sichtbar gemacht – von Engagierten in ganz Deutschland. Je mehr Menschen am Aktionstag dabei sind, desto deutlicher wird der Missstand und desto offensichtlicher der Handlungsbedarf!

Mitmachen kann jeder und jede, und es ist ganz leicht: Ob Sie am Equal Pay Day eine rote Lederhandtasche ausführen oder sich einen roten Leinenbeutel umhängen, ob Sie zu einer Filmvorführung oder einem Red Dinner einladen oder

an einer der vielen anderen Aktionen teilnehmen, die die Business and Professional Women und viele Verbände und Akteurinnen in ganz Deutschland organisieren: Hauptsache, rot und deutlich!



ÜBER GELD SPRECHEN

Schritt 1: Über Geld sprechen – jederzeit und überall. Nur wer im eigenen Umfeld über Gehälter oder Gehaltsbestandteile spricht, bekommt einen Einblick und eventuell Erkenntnisse über die eigene Situation. Über Kaufentscheidungen und Preise wird viel gesprochen, doch Gehälter sind in Deutschland noch immer ein großes Geheimnis. Brechen Sie dieses Tabu und fragen Sie nach: „Werde ich gerecht für meine Arbeit bezahlt?“ „Bezahle ich selbst gerecht?“. Nur das Wissen über Gehälter kann mögliche ungerechte Bezahlung aufdecken – nicht nur am Aktionstag! – Sprechen Sie auch in den Sozialen Medien über Geld und benutzen Sie die Hashtags: #letstalkaboutmoney #uebergeldsprichtman #transparenzgewinnt



EQUAL FÜR ALLE

Lohngerechtigkeit geht alle an – aber was bedeutet Gleichberechtigung und wie können wir in der Arbeitswelt gleiche Bezahlung für alle erreichen? Am Aktionstag werden dazu die Meinungen von Frauen, Männern und Kindern gesammelt – entweder via Smartphone oder mit der Kamera. Die Statements werden anschließend zusammengeschnitten und in Form eines Videotagebuchs auf der eigenen Homepage veröffentlicht. – Für die Umsetzung ist eine Einverständniserklärung der Teilnehmenden erforderlich.



#STELLDIEFRAGE

Im Sommer 2017 ist das Entgelttransparenzgesetz in Kraft getreten, seit Anfang 2018 gilt der Auskunftsanspruch für Beschäftigte: Wer in Erfahrung bringen will, ob das eigene Gehalt im Vergleich zu den Kolleginnen und Kollegen gerecht ist, darf nun Auskunft verlangen. Doch ein Gesetz ist immer nur so gut wie seine Umsetzung: Je mehr Menschen den Auskunftsanspruch geltend machen, desto wirksamer wird das EntgTranspG sein. – Wie der Auskunftsanspruch genau funktioniert und was es dabei zu beachten gilt, zeigt Ihnen unser Leitfaden für Beschäftigte (S. 12/13). #StelldieFrage



FLAGGE ZEIGEN

Rathäuser, Volkshochschulen, Stadtbüchereien – alle öffentlichen Gebäude können zum Equal Pay Day beflaggt werden. Damit das nicht völlig unbeobachtet von den Medien geschieht, hissen am besten lokale Persönlichkeiten wie Abgeordnete, Bürgermeisterin oder Bürgermeister die Flaggen. Noch mehr Signalwirkung haben die Flaggen in Verbindung mit einer Ansprache, einem Infostand oder einem Red Dinner. Wie bei jedem anderen Tipp auf dieser Seite gilt: Kombinieren Sie verschiedene Aktionen miteinander! – Die Flaggen können im Equal Pay Day Shop bestellt werden.



GROSSES KINO

Geschichten über den Kampf für gerechte Bezahlung, das Frauenwahlrecht oder ungewöhnliche Lebenswege von engagierten Frauen haben es vielfach auf die große Leinwand geschafft. Wer am Aktionstag zu Filmvorführungen und anschließender Diskussion einladen möchte, hat die Wahl zwischen aktuellen Filmen wie *Jahrhundertfrauen*, *Suffragette - Taten statt Worte*, *Joy - Alles außer gewöhnlich* oder *She's Beautiful When She's Angry* oder Klassikern wie zum Beispiel *We want Sex*.



GUERILLA KNITTING

Eine kinderleichte Aktion zum Mitmachen mit großer öffentlicher Wirkung! Aus Flatterband wird mithilfe von Passanten und Passantinnen per Hand ein großes Netz gehäkelt, zum Beispiel ganz prominent im öffentlichen Raum auf großen Plätzen oder in Fußgängerzonen. Aus dem Häkelwerk lässt sich beispielsweise eine große Tasche falten, die medienwirksam etwa der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister übergeben wird. Mit der Forderung nach Lohngerechtigkeit, versteht sich ... #EPD2018



LEBENDE STATUEN – LEBENSGROSSE LOHNUNTERSCHIEDE

Freiwillige werden zu lebenden Statuen und zeigen die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern, indem sie paarweise in typischer Berufskleidung auf unterschiedlichen hohen Sockeln Position beziehen, in der Hand Schilder mit ihrem Verdienst. Die unterschiedliche Höhe der Podeste macht die unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen in den verschiedenen Berufsgruppen für alle sichtbar. – Informationen zu den Löhnen von Frauen und Männern finden sich im Lohnspiegel und im Entgeltatlas.



DAS LEBENSQUIZ

Wie der typische Lebensweg von Frauen und Männern aussieht, können Kinder und Jugendliche unter Anleitung beim Lebensquiz nachstellen: Spielerisch werden die typischen Stationen im Leben von Mann und Frau durchlaufen. Start ist der Schulabschluss, Ziel die Rente. Weitere Stationen: Ausbildung, Studium, Hochzeit, Kinder. Nebenbei zeigt sich, wie sich all das auf die Rollenverteilung im Privaten und auf das Einkommen der Frau auswirkt. – „Das Lebensquiz“ kann als Brettspiel oder auch im Freien als Outdoor-Spiel (z.B. mit Kreide, Bällen, etc.) gespielt werden.



CUP CAKE SALE

Backen für Lohngerechtigkeit! Beim „Cup Cake Sale“ wird der Gender Pay Gap symbolisch ausgeglichen, denn Cup Cakes werden für Männer und Frauen zu unterschiedlichen Preisen verkauft: entsprechend der aktuellen Lohnlücke von 21 %. Zum Beispiel Männer 1 Euro und Frauen 79 Cent.



AKTIONSLANDKARTE

Auf unserer Aktionslandkarte können Sie gezielt nach Aktionen und Veranstaltungen in Ihrer Nähe suchen. Und ob Sie selbst backen oder Flaggen hissen wollen oder sich eine ganz neue Aktion ausdenken – vergessen Sie nicht, Ihre Aktion ebenfalls auf der Aktionslandkarte einzutragen. So wird Ihr Engagement schon vor dem Aktionstag sichtbar, Sie finden neue Mitstreitende und Ihr Signal ist über den Equal Pay Day hinaus sichtbar! www.equalpayday.de/aktionslandkarte

Equal Pay WIKI

Im Equal Pay WIKI finden Sie Artikel, Informationen, Dokumente und interessante Anregungen zu den Themenkomplexen Lohn-gerechtigkeit, dem Gender Pay Gap sowie zum Equal Pay Day in Deutschland und weltweit.

www.equalpay.wiki



Auftakt verpasst?

Sie haben die Veranstaltung zum Equal Pay Day 2018 verpasst? Wir haben alle Vorträge aufgezeichnet. Alle Videos können Sie in der Equal Pay Day Mediathek abrufen! Sie können diese auch nutzen, um ohne viel Aufwand Ihre eigene Veranstaltung auf die Beine zu stellen.

www.equalpayday.de/mediathek

Mitmachen!

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/

BPW Germany e.V.

Equal Pay Day Kampagne
Schloßstraße 25
12163 Berlin

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



[@BPW_Germany](https://twitter.com/BPW_Germany)



www.facebook.com/equalpayday/

gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

#EPD2018 #transparenzgewinnt

initiiert vom

BPW Germany

Business and Professional Women – Germany e.V.



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 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 % von 365 Tagen = 77 Tage.

Der nächste EPD findet demnach am **18. März 2018** statt. Er markiert symbolisch den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar bezahlt werden.