

Dossier: Equal Pay Day

am 7. März 2022

1 Wissenswertes zum Equal Pay Day

Der Equal Pay Day, der Internationale Aktionstag für Entgeltgleichheit, findet in diesem Jahr am 7. März statt. Das Datum wurde nicht zufällig gewählt. Der Equal Pay Day markiert symbolisch die geschlechtsspezifische Lohnlücke, der laut Statistischem Bundesamt 18 Prozent in Deutschland beträgt (Stand 9. März 2021). Angenommen Männer und Frauen bekommen den gleichen Stundenlohn: Dann steht der Equal Pay Day für den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden. Rechnet man den Wert in Tage um, arbeiten Frauen insgesamt 66 Tage umsonst. In den vergangenen Jahren hat sich der Gender Pay Gap nur sehr langsam verringert. Damit bleiben wir Schlusslicht im europäischen Vergleich. Ein Teil dieser Lohnlücke lässt sich auf sogenannte strukturelle Unterschiede zurückführen. Viele Frauen erlernen Berufe, die schlechter bezahlt sind, arbeiten seltener in Führungspositionen und häufiger in Teilzeit oder in Minijobs.

Doch selbst wenn man diese Faktoren herausrechnet und sich gleichqualifizierte Frauen und Männer anschaut, die in der gleichen Branche und gleichen Position gleich viel arbeiten, dann ergibt sich in Deutschland immer noch eine nicht zu erklärende Lohnlücke von sechs Prozent.

Das Motto in diesem Jahr lautet „Equal pay 4.0 – gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt.“ Die Digitalisierung ist in vollem Gange und wird in den kommenden Jahren alle Bereiche unseres Lebens grundsätzlich verändern – wie wir kommunizieren, uns informieren, konsumieren und vor allem wie wir arbeiten.

Wir Frauen und Männer im SoVD haben am Equal Pay Day über viele Jahre mit unseren Roten Taschen für gleichen Lohn für gleiche Arbeit demonstriert. Die Rote Tasche ist das Symbol für die ungerechte Bezahlung der Frauen. Die Rote Tasche steht für die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen.

Durch unsere bundesweite SoVD-Kampagne zum Equal Pay Day haben wir Frauen und Männer im SoVD erreicht, ein Bewusstsein für die Thematik in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu schaffen, und geklärt, wo anzusetzen ist. Früher fühlte sich niemand verantwortlich für das Thema Entgeltgleichheit.

Wir Frauen und Männer im SoVD haben uns über viele Jahre hinweg für ein Entgeltgleichheitsgesetz starkgemacht. Am 6. Juli 2017 war es dann endlich soweit: Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) trat in Kraft.

Nach dem Gesetz müssen Arbeitgebende mit mehr als 200 Beschäftigten seit Januar 2018 ihren Mitarbeiter*innen auf Anfrage erläutern, nach welchen Kriterien sie wie bezahlt werden. Arbeitgebende dürfen die Auskunft aber dann verweigern, wenn weniger als sechs Arbeitnehmer*innen des anderen Geschlechts die Vergleichstätigkeit ausüben. Arbeitgebende mit in der Regel mehr als 500 Mitarbeiter*innen sind aufgefordert, ein betriebliches Prüfverfahren durchzuführen und so ihr Vergütungssystem auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu checken. Jenseits der Grenze von 500 Beschäftigten sollen zudem regelmäßig Berichte über Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung erstellt werden.

Zwei Jahre später, 2019, wurde festgestellt: Insgesamt nur 2 Prozent aller befragten Beschäftigten (entspricht 43 Anfragen, 21 davon von Frauen und 22 von Männern) in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten, hingegen 4 Prozent in großen Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, haben Gebrauch von ihrem Auskunftsrecht über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten gemacht. Weniger als die Hälfte der dazu aufgeforderten Unternehmen (45 Prozent) haben eine Überprüfung ihrer betrieblichen Entgeltstrukturen durchgeführt, im öffentlichen Dienst überprüfte sogar nur ein Viertel diese.

Die Kritik des SoVD hinsichtlich des Auskunftsanspruches, des Prüfverfahrens und der Berichtspflicht, der Einführung einer Verbandsklage hat sich bestätigt. Fazit: Das Entgelttransparenzgesetz muss erweitert werden:

- Der SoVD fordert, dass der Auskunftsanspruch für alle Beschäftigten gelten muss, unabhängig von der Größe des Betriebs. Denn zwei Drittel der Frauen arbeiten in kleinen und mittleren Unternehmen und sind vom Gesetz bisher ausgeschlossen.
- Auch mit den Prüfverfahren und Berichtspflichten ist der SoVD unzufrieden. Statt der unverbindlichen Aufforderung müssen die Unternehmen künftig verpflichtet werden, ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen und darüber zu berichten.
- Weiterhin setzt sich der SoVD dafür ein, den Beschäftigten mit einer Verbandsklage den Rücken zu stärken, damit sie im Falle der Entgeltdiskriminierung nicht alleine dastehen. Hintergrund: Wird durch eine Auskunft eine Ungleichbehandlung festgestellt, so bedeutet das nicht automatisch, dass Arbeitgebende das Entgelt anpassen müssen. Dafür muss im Fall des Falles der individuelle Rechtsweg beschritten werden.

Der Koalitionsvertrag der Ampel „Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit.“ 2021-2025 greift die Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes auf, die der SoVD ausdrücklich begrüßt und das Gesetz ist zwar ein richtiger und wichtiger Schritt für mehr Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, ist aber bisher hinter seinen Möglichkeiten zurückgeblieben. Zu viele Frauen sind ausgeschlossen, beispielsweise wegen der Betriebsgrößenbeschränkungen. Zentrales Element des Gesetzes ist die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruches in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten. Politisch ist das zwar ein gutes Zeichen: Frauen in Deutschland haben jetzt ausdrücklich das Recht nachzufragen, wie sie im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen bezahlt werden. Damit wird das Tabu gebrochen, über Gehälter nicht zu sprechen. Allerdings arbeiten die meisten Frauen in mittleren und kleinen Betrieben. Das Gesetz muss daher auch für Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten Anwendung finden. Von zentraler Bedeutung ist es außerdem, das Verbandsklagerecht einzuführen sowie die Weiterentwicklung des Auskunftsanspruches, des Prüfverfahrens

und der Berichtspflicht. Auch sollten Verstöße gegen das Entgelttransparenzgesetz mit Sanktionen belegt werden.

In den vergangenen Jahren ist die Lohnlücke etwas kleiner geworden – wir sind also auf dem richtigen Weg. Wir dürfen aber in unseren Bemühungen nicht nachlassen für eine Lohngerechtigkeit einzutreten.

2 Thematische Auszüge aus dem Frauenpolitischen Programm des SoVD 2019 bis 2023

■ Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

In Deutschland verdienen Frauen bei gleicher Arbeit weniger als ihre männlichen Kollegen – im Durchschnitt waren es 2017 rund 21 Prozent. Frauen, die Vollzeit arbeiten, müssen aber ein Einkommen haben, das ihnen eine eigenständige finanzielle und soziale Sicherheit ermöglicht. Vorrangiges Ziel von (Tarif-)Verträgen muss es daher sein, den abhängig Beschäftigten ein leistungsgerechtes und existenzsicherndes Einkommen zu gewährleisten.

Die Frauen im SoVD fordern die Weiterentwicklung des ab 2018 geltenden Entgelttransparenzgesetzes. Mit dem Gesetz sollten Unternehmen verpflichtet werden, die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten, zumindest voranzubringen. Die abschließende Fassung des Gesetzes erfüllt diese Forderung jedoch nicht. Zu viele Frauen sind ausgeschlossen, beispielsweise wegen der Betriebsgrößenbeschränkungen. Zentrales Element des Gesetzes ist die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten. Politisch ist das zwar ein gutes Zeichen: Frauen in Deutschland haben jetzt ausdrücklich das Recht nachzufragen, wie sie im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen bezahlt werden. Damit wird das Tabu gebrochen, über Gehälter nicht zu sprechen. Allerdings arbeiten die meisten Frauen in mittleren und kleinen Betrieben. Weiterhin sind die Vergleichsmöglichkeiten, die das Gesetz vorsieht, unzureichend. Grundsätzlich gilt zwar bereits jetzt das Recht auf Entgeltgleichheit, es fehlt jedoch an Feststellungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten. Das Gesetz muss deshalb künftig Sanktionen vorsehen, wenn Unternehmen gegen das Recht verstoßen. Zudem bleibt für Frauen, selbst wenn sie unter diesen erschwerten Bedingungen eine Entgeltbenachteiligung nachweisen können, nur der

individuelle Klageweg, der oft mit dem Verlust des Arbeitsplatzes endet. Die Frauen im SoVD fordern aus diesem Grunde seit langem ein Verbandsklagerecht. Die Unternehmen sind zur Durchführung zertifizierter Prüfverfahren und zur Umsetzung diskriminierungsfreier Entgeltstrukturen zu verpflichten. Verstöße gegen den Entgeltgleichheitsgrundsatz sind mit Sanktionen zu belegen.

■ Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Die typischen Frauenberufe müssen aufgewertet und insbesondere deren Bezahlung erhöht werden. Die Frauen im SoVD begrüßen, Pflege- und Gesundheitsberufe qualifikationsgerecht finanziell besser zu bewerten, Ausbildungsvergütungen zu gewähren, das Schulgeld in den Gesundheitsberufen abzuschaffen und eine erhebliche Personalaufstockung in Aussicht zu stellen. Mit diesen Vorgaben wurden wesentliche Anliegen der Frauen im SoVD aufgegriffen. Was fehlt, sind entsprechende Vorgaben für den nicht im öffentlichen Dienst geregelten Teil der frauentypischen Berufe. Das Entgelttransparenzgesetz gibt an dieser Stelle keine Hilfestellung. Die Frauen im SoVD fordern dessen Nachbesserung, insbesondere eine Vorgabe zur Anwendung zertifizierter Vergleichsverfahren, die auch einen Vergleich zwischen Berufen oder betrieblichen Stellen ermöglichen.

■ Rückkehrrecht von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung

Die betriebliche Gestaltung von Teilzeitarbeit muss ihre Eigenschaft als Karrierehemmnis, Einkommensfalle und potentieller Auslöser von Altersarmut verlieren. Eine notwendige Voraussetzung dazu ist die verbindliche Möglichkeit zur Rückkehr auf Vollzeit für alle Beschäftigten, besonders für die Frauen, die schon in Teilzeit arbeiten. Das Gesetz zur „Brückenteilzeit“ ist nicht zufriedenstellend. Das Gesetz ermöglicht lediglich die befristete Reduktion der Arbeitszeit für Personen, die mehr als sechs Monate in Vollzeit oder voll-zeitnah beschäftigt waren, mit anschließender Rückkehr auf die vorherige Arbeitszeit. Es ist auf Unternehmen ab 45 Beschäftigte beschränkt und für diese mit einer Quotierung versehen. Kritisiert werden muss insbesondere, dass Beschäftigte, die aus anderen Gründen eine Teilzeit vereinbart haben, von der Zielsetzung des Gesetzes, auf Vollzeit zurückkehren zu können, ausgeschlossen sind. Zwar gilt das Gesetz

formal für sie auch, aber sie können die Arbeitszeit damit theoretisch nur weiter reduzieren und im Anschluss auf die alte (Teilzeit-)Arbeitszeit zurückkehren. Die Frauen im SoVD fordern zur eigenständigen Existenzsicherung und Altersvorsorge unverändert das tatsächliche Rückkehrrecht zur Vollzeit für alle Teilzeitbeschäftigten. Als erster Schritt sollte die Gültigkeit des Gesetzes für Betriebe ab 15 Beschäftigte hergestellt werden.

■ Partnerschaftliche Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit

Eine moderne Familienpolitik stärkt alle Formen des Zusammenlebens von Familienmitgliedern, deren gesellschaftliche Teilhabe und die partnerschaftlich füreinander übernommene Verantwortung. Männer und Frauen müssen Familien-, Erziehungs- und Ehrenamtsarbeit gleichberechtigt wahrnehmen können. Familienpolitik aus dieser Perspektive bedeutet, die Gleichstellung von Frau und Mann bei der Familienarbeit zu fördern und Rahmenbedingungen zu schaffen, die Eltern oder Pflegenden helfen, Familie und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Nur so kann Wahlfreiheit erreicht werden. Zu diesem Zweck müssen auch die staatlichen Transferleistungen zum Familienleistungsausgleich auf ihre Zielsetzung hin überprüft und institutionelle Angebote ausgebaut werden.

■ Niedriglohnsektor bekämpfen – Minijobs sozialversichert umwandeln

Aus sozial- und wirtschaftspolitischen Gründen ist nicht zu verantworten, dass für immer mehr Menschen der Begriff „Armut trotz Arbeit“ gilt. Zwei Drittel der Geringverdienenden sind Frauen. Der gesetzliche Mindestlohn hat die Entgelt- und Lebenssituation vieler Menschen verbessert, insbesondere von Frauen und in den neuen Bundesländern. Der Mindestlohn hat sich positiv im Wirtschaftswachstum und in der Sozialversicherung bemerkbar gemacht, ein Erfolgsmodell also. Dennoch konnten auch die inzwischen erfolgten Erhöhungen das Armutsrisiko noch nicht beseitigen. Die Frauen im SoVD fordern deshalb die weitere Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns. Wer erwerbstätig ist, muss von Transferleistungen zum persönlichen Lebensunterhalt unabhängig sein. Damit der Mindestlohn eingehalten und Missbrauch verhindert wird, sind Überwachungsmechanismen wirksam einzusetzen.

Die Zahl der Minijobs beträgt mittlerweile über sieben Millionen. Mehr als zwei Drittel davon sind Frauen. Mit diesen sozial nicht abgesicherten Jobs kann keine eigenständige Existenzsicherung aufgebaut werden – weder im Erwerbsleben noch im Alter. Statt der angekündigten Brückenfunktion hat der Minijob für Frauen eine Klebefunktion entwickelt, insbesondere für verheiratete. Ihre durchschnittlich lange Verweildauer im Minijob führt zu persönlicher Altersarmut und zur Abhängigkeit vom Ehepartner oder von der Grundsicherung. Die Frauen im SoVD fordern eine Reform der bisherigen Steuerprivilegierung des Minijobs und den unumgänglichen Einbezug in die Sozialversicherung. Eine Ausweitung von Mini- oder Midijobs (Gleitzone) ist abzulehnen.

■ Berufliche Teilhabe von behinderten Frauen gezielt fördern

Frauen mit Behinderung werden oft doppelt benachteiligt: aufgrund ihrer Behinderung und als Frau. Die Frauen im SoVD setzen sich für Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung ihrer Rechte ein. Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Angebote der Rehabilitation müssen den Lebenslagen behinderter Frauen Rechnung tragen. In der Arbeitsmarktförderung sind gezielt Programme und Ressourcen zur verbesserten beruflichen Teilhabe behinderter Frauen vorzusehen.

Die Erwerbsquote unter behinderten und schwerbehinderten Menschen, besonders unter Frauen, ist deutlich geringer. In den letzten Jahren hat sich ihre Situation – gegenüber arbeitslosen Menschen ohne Behinderung – deutlich verschlechtert. Mit Nachdruck fordern die Frauen im SoVD daher ein entschlossenes Engagement, um die Teilhabe behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt endlich deutlich und dauerhaft zu verbessern, denn gesellschaftliche Teilhabe ist ohne berufliche Teilhabe nur selten zu verwirklichen.

Erforderlich sind gemeinsame und gebündelte Initiativen durch eine Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren: gesetzgeberische Initiativen in Bund und Ländern, ein verstärktes Engagement öffentlicher und privater Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, eine aktive Arbeitsmarktpolitik zugunsten behinderter Menschen sowie hochwertige Angebote zur beruflichen Rehabilitation und Teilhabe wie auch zur Weiterbildung.

Berlin, 16. Februar 2022

Dr.in Simone Real
Stellvertretende Abteilungsleiterin/Referentin
Abteilung Sozialpolitik
SoVD-Bundesverband