

Dossier: Equal Pay Day

am 6. März 2024

1 Wissenswertes zum Equal Pay Day

Der Equal Pay Day, der Internationale Aktionstag für Entgeltgleichheit, findet in diesem Jahr am 6. März statt. Das Datum wurde nicht zufällig gewählt. Der Equal Pay Day markiert symbolisch die geschlechtsspezifische Lohnlücke, die laut Statistischem Bundesamt 18 Prozent in Deutschland beträgt (Stand: 18. Januar 2024). 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. 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.

Höchste Zeit für equal pay¹! Unter diesem Motto rückt der diesjährige Equal Pay Day den Zusammenhang von Zeit und Geld in den Fokus. Wie

¹ siehe <https://www.equalpayday.de>.

frei sind Frauen und Männer darin, wie sie ihre Zeit nutzen? Noch immer arbeiten Frauen fast dreimal so häufig in Teilzeit wie Männer, da meist Frauen den Großteil der Care-Arbeit übernehmen. Diese Diskrepanz bei der Arbeitszeit ist mitverantwortlich für den Gender-Pay-Gap von 18 Prozent.

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. 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 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.

Es ist überfällig, dass die Bundesregierung energisch für Lohngerechtigkeit eintritt. Eine konsequente Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist dabei unverzichtbar. Denn das Entgelttransparenzgesetz und seine Instrumente haben keine messbare Wirkung auf die Entgeltungleichheit, wie auch der Zweite Bericht der Bundesregierung zur Evaluation von August 2023 zeigt. Das Gesetz verfehlt weiterhin sein Ziel, nämlich die Durchsetzung des gleichen Lohns für gleiche und gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern.

Dies liegt zum einen an seiner mangelnden Bekanntheit und den unklaren rechtlichen Bestimmungen für den individuellen Auskunftsanspruch der Beschäftigten, zum anderen auch an den unverbindlichen Regelungen für Unternehmen, ihre Entgeltpraxis auf mögliche Diskriminierung hin zu untersuchen. Es ist höchste Zeit, das Entgelttransparenzgesetz zu einem starken Lohngerechtigkeitsgesetz weiterzuentwickeln.

2 Aus dem Sozialpolitischen Programm²

Gleicher Lohn: Frauen verdienen im Durchschnitt 18 Prozent weniger als Männer. Diese Lohnlücke sinkt seit Jahren kaum. Die Mängel im Entgelttransparenzgesetz hinsichtlich des Auskunftsanspruches, des Prüfverfahrens und der Berichtspflicht sowie einer fehlenden Möglichkeit zur Verbandsklage müssen behoben werden. Der Auskunftsanspruch ist nur in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten möglich, Prüfverfahren und Berichtspflicht der Arbeitsgeber*innen gelten sogar erst ab 500 Beschäftigten. Aber gerade in kleinen und mittleren Unternehmen ist der Frauenanteil am höchsten. Dass diese von einer gesetzlichen Regelung ausgenommen sind, ist wenig zielführend. Der SoVD fordert daher eine Weiterentwicklung zu einem

² [Link zum Sozialpolitischen Programm.](#)

wirkungsvollen Lohngerechtigkeitsgesetz. Darüber hinaus müssen auch strukturelle Ursachen für den Gender Pay Gap beseitigt werden. Denn sogenannte typische Frauenberufe sind häufig schlechter bezahlt; auch kann Teilzeit zu einem geringeren Stundenlohn und weniger Aufstiegschancen führen, sodass sich auch dadurch ein Teil der geschlechterspezifischen Lohnlücke erklären lässt.

Familienfreundlichkeit: Vor allem Alleinerziehende, Familien mit drei oder mehr Kindern sowie Patchwork-Familien betrachten Deutschland als mäßig bis kaum familien-freundlich und fürchten, arm zu werden. Gerade diese Familien brauchen Wertschätzung und Entlastung in einem oft fordernden Alltag. Hierfür sind Angebote erforderlich, um haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen bedarfsnah, unbürokratisch und legal in Anspruch nehmen und bezahlen zu können. Für viele Familien sind auch die Unterstützungsleistungen in ihrer Vielzahl unübersichtlich. Diese müssen gebündelt und vereinfacht werden. Obwohl die Pandemie offiziell vorbei ist, wirkt Corona für Familien immer noch nach. Die Überlastung bricht nicht zuletzt durch zahlreiche nachgeholte Infekte nicht ab. Notwendig sind daher neben Mutter-/Vater- Kind- Kuren auch Familienkuren, die unbürokratisch zu beantragen sind. Außerdem braucht es ausreichende und zeitnah verfügbare Therapieangebote zur Stabilisierung der physischen und psychischen Gesundheit.

Kinderbetreuungsinfrastruktur: Nur wenn sich Quantität und Qualität der Kinderbetreuung und -förderung in Kitas und Schulen nachhaltig bessern, kann es gelingen, allen Kindern die gleichen Startchancen zu ermöglichen. Wir brauchen mehr Angebote zur Ganztagsbetreuung in Kitas und Schulen. Und wir benötigen bedarfsgerechte Angebote etwa auch für Eltern, die in Schichtarbeit außerhalb der „üblichen“ Zeiten Betreuungsbedarf haben. Um den Kita-Fachkräftemangel zu beheben, brauchen wir bessere Arbeitsbedingungen und eine bessere Bezahlung sozialer Berufe. Nur so lässt sich neues Fachpersonal gewinnen und Fachkräfte bleiben in ihrem gelernten Beruf, kehren dahin zurück oder stocken ihre Stunden auf. Außerdem ist es unerlässlich, den Personal-Kind-Schlüssel zu verändern. Mehr Personal auf weniger Kinder bedeutet individuelleres Eingehen auf die Entwicklung des einzelnen Kindes und somit, im Sinne der Chancengleichheit, bessere Bildung für alle.

Familie und Beruf: Der zeitliche Balanceakt zwischen Familie und Beruf ist noch immer einer der größten Stressfaktoren für Familien in Deutschland. Die Corona-Pandemie und die damit verbundenen erheblichen Herausforderungen haben die öffentliche Wahrnehmung von Fragen der Vereinbarkeit geschärft. Arbeitgeber*innen müssen stärker in die Pflicht genommen werden, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Betriebskindergärten, flexible Arbeitszeitmodelle und die Unterstützung von pflegenden Angehörigen sind dafür wichtige Bestandteile. Voraussetzung für eine gelingende partnerschaftliche Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie liegt unter anderem in einer Kinderbetreuung, die flächendeckend und kostenfrei verfügbar ist. Teilzeitarbeit darf kein Karrierehemmnis darstellen und nicht in eine Einkommensfalle münden, die vielfach Altersarmut bedeutet. Eine notwendige Voraussetzung ist die verbindliche Möglichkeit zur Rückkehr in die Vollzeit für alle Beschäftigten, besonders für Frauen, die schon in Teilzeit arbeiten. Wir befürworten darüber hinaus neue Führungsmodelle wie Führen in Teilzeit oder im Tandem. Das ermöglicht gerade Frauen, Führungsverantwortung zu übernehmen und dabei Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Aber auch Männer profitieren davon, wenn Unternehmen Führung in Teilzeit zulassen. Auch sie können sich dann besser familiär einsetzen.

Gute Löhne: Ohne eine Arbeitsmarktpolitik, die gute Arbeit für alle in den Mittelpunkt stellt, kann auch Armutsprävention nicht gelingen. Nur wenn Niedriglöhne bekämpft, der Mindestlohn armutsfest ausgestaltet, die Tarifbindung gestärkt und Minijobs abgeschafft werden, lassen sich Armut trotz Arbeit und prekäre Arbeits- und Einkommensverhältnisse überwinden. Die Qualifizierung von Arbeitnehmer*innen muss über die gesamte Erwerbsbiografie sichergestellt werden, damit sie im Wandel der Arbeitswelt mithalten können.

Armutsbekämpfung: Gegen Armut hilft Geld. Wir brauchen endlich armutsfeste Mindestsicherungssysteme, die das soziokulturelle Existenzminimum tatsächlich sicherstellen. Zudem müssen die Folgen von Armut entschieden bekämpft werden – etwa die Benachteiligungen bei der gesundheitlichen Versorgung und Ernährung, die schlechteren Bildungschancen und die häufig mit Armut einhergehende soziale Isolation der Betroffenen. Sozialräumlicher Konzentration von Armut und Wohnungslosigkeit muss entschieden entgegengesteuert werden.

Wir brauchen aber auch zielgruppenspezifische und armutssensible Beratungs- und Unterstützungsangebote vor Ort. Dafür sind Investitionen in die soziale Infrastruktur nötig. Armut muss insgesamt ressortübergreifend und von den Betroffenen aus gedacht werden.

Berlin, 9. Februar 2024

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