

## Pressemitteilung

### Am 17. März ist Equal Pay Day ...weil Brötchen für Frauen und Männer gleich viel kosten!

Anlässlich des Equal Pay Days (EPD) fordert das Aktionsbündnis Equal Pay Day Mecklenburg-Vorpommern, die Themen Transparenz bei der Bezahlung von Frauen und Männern und die Aufwertung sozialer und pflegerischer Berufe verstärkt auf die politische Agenda zu setzen.

Der Equal Pay Day markiert symbolisch den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden. Die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen zeigen keine Veränderung beim Gender Pay Gap. Die Lohnlücke in Deutschland beträgt nach wie vor 21 Prozent. Umgerechnet ergeben sich 77 Tage und das Datum des EPD am 17. März 2020.

Das landesweite Aktionsbündnis Equal Pay Day MV - bestehend aus Landesfrauenrat M-V e.V., DGB Nord, LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen in Mecklenburg-Vorpommern, Frauenbildungsnetz M-V e.V. sowie dem Institut für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung gGmbH - macht auf die ungleiche Bezahlung der Geschlechter aufmerksam.

**Lisanne Straka, Abteilungsleiterin für Gleichstellung beim DGB Nord** fordert mehr Tarifbindung. „Gleiches Gehalt für Männer und Frauen – in Tarifverträgen steckt viel Gleichstellung. Sie sind das zentrale Instrument, um Einkommen und Arbeitsbedingungen zu verbessern und machen Löhne für alle transparenter. Eine starke Tarifbindung ist somit von erheblichem gesamtgesellschaftlichem Interesse. Doch es gibt noch Luft nach oben“, lässt sich zusammenfassend sagen. In Mecklenburg-Vorpommern profitieren 49 Prozent aller weiblichen Beschäftigten von einem Tarifvertrag (Stand 2017).

Das Entgelttransparenzgesetz greift in Mecklenburg-Vorpommern fast gar nicht. Straka fordert: „Mindestens auch für mittelständische Unternehmen sollen Frauen das Recht erhalten nachzufragen, wie ihr Gehalt im Vergleich zu ihrem Kollegen aussieht.“ Der individuelle Auskunftsanspruch gilt nur für Unternehmen ab 200 Beschäftigte.

Positiv zu verzeichnen ist hingegen, dass ab dem neuem Schuljahr Grundschullehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern besser bezahlt werden. „Kleine Kinder – kleine Gehälter. Das ist damit vorbei. Besonders Frauen profitieren von der neuen Eingruppierung. Denn die Grundschule ist die Schulform mit dem weitaus höchsten Frauenanteil im Kollegium“, freut sich **Diana Wienbrandt vom Institut für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung gGmbH**. Sie ist dort Projektleiterin und beschäftigt sich mit den Themen Gleichbehandlung und Entgeltgleichheit am Arbeitsmarkt. „Eine Aufwertung der sogenannten SAGE-Berufe (Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege, Erziehung und



Das Projekt *Positive – Leadership: Gleichstellung von Männer und Frauen im Arbeitsleben* wird gefördert aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Mecklenburg-Vorpommern.



Bildung) ist dringend notwendig. Diese Bereiche haben gesellschaftlich eine hohe Relevanz, auch wenn diese in der Regel auch im Gehalt eher ignoriert wird“, schildert Wienbrandt ihre Erfahrungen.

Auch wenn Frauen den gleichen Beruf wählen und den gleichen Erfahrungsschatz gesammelt haben, hinkt ihr Gehalt dem der Männer oft deutlich hinterher. Zu diesem Ergebnis kommt eine Auswertung von über 57.000 Datensätzen des Portals Lohnspiegel.de, das vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird.

Besonders groß ist die Lücke mit 18 Prozent im Beruf Filial- oder Verkaufsstellenleiter/in. Hier verdienen Männer mit 10 Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3.220 Euro brutto im Monat, Frauen hingegen nur 2.640 Euro (jeweils für eine 38-Stundenwoche, ohne Sonderzahlungen). Deutlich kleiner ist der Abstand mit 6 Prozent für Erzieherinnen und Erzieher. Sozialpädagoginnen haben einen Rückstand von 7 Prozent gegenüber Sozialpädagogen.

Ein weiterer nicht unwesentlicher Fakt ist, dass die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen mit steigendem Lebensalter stark zunimmt. Bei Beschäftigten unter 30 Jahren beträgt der Abstand im durchschnittlichen Bruttostundenlohn neun Prozent, bis zum Alter von 50 Jahren verdreifacht sich die Verdienstücke auf 28 Prozent. „Grund für den Anstieg sind Unterschiede im Erwerbsverhalten: Während Frauen ab 30 häufig familienbedingt ihre Arbeitszeit reduzieren und in Teilzeit arbeiten, weiten Männer ihre Stundenzahl im selben Lebensabschnitt eher noch aus. Da Teilzeitarbeit im Schnitt pro Stunde schlechter bezahlt ist und Teilzeitbeschäftigte seltener Führungspositionen bekleiden, bleiben die mittleren Löhne von Frauen zwischen 30 und 50 nahezu konstant, wohingegen sie bei Männern über das Alter weiter steigen“, erklärt **Claudia Kajatin, Geschäftsführerin vom Landesfrauenrat Mecklenburg-Vorpommern e.V.**

Um dieser Lohnschere in Zukunft entgegenzuwirken, sind politische Anreize zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig. Beispiele wären neue Arbeitszeitmodelle wie „Top-Sharing“, also das Aufteilen einer Führungsposition auf zwei Teilzeitkräfte, sowie eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeldbezug.



Das Projekt *Positive – Leadership: Gleichstellung von Männer und Frauen im Arbeitsleben* wird gefördert aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

