

# Die Umsetzung ausgewählter OSZE-Verpflichtungen zu Menschenrechten und Demokratie in Deutschland

Unabhängiger Evaluierungsbericht anlässlich des deutschen OSZE-Vorsitzes 2016

## Kommentar

### Business and Professional Women (BPW) Germany e.V.

Kontakt: Waltraud Kratzenberg Franke, Projektleiterin Forum Equal Pay Day  
Katinka Brose, Europäische Gleichstellungspolitik

Tel: +49 (0)30 31170517

E-Mail: [info@equalpayday.de](mailto:info@equalpayday.de)

Einleitend zu diesem Kommentar ist anzumerken, dass sich die genannten Punkte lediglich auf das Thema Geschlechtergerechtigkeit – Lohngerechtigkeit beziehen, da in diesem Themenfeld die Überschneidungen der Arbeit des Verbands und des Berichts am größten ausfallen.

Der BPW Germany, als Verband berufstätiger Frauen, begrüßt den vorgelegten Bericht der OSZE und die darin enthaltenen Aspekte zum Themenkomplex Lohngerechtigkeit. Der BPW Germany unterstreicht weiterhin die vorgebrachte Forderung zur Umsetzung der Lohngerechtigkeit in vollem Umfang. Obwohl deutsches und europäisches Recht bereits heute ungleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit verbieten, beträgt die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland weiterhin 21 Prozent. Damit befindet sich Deutschland unter den Schlusslichtern Europas. Hierdurch wird auch die Notwendigkeit, geeignete Schritte jetzt zu ergreifen, nochmals untermauert.

Junge Frauen sind heute im Durchschnitt besser ausgebildet und gehen gestärkt aus Ausbildung und Studium hervor. Obgleich sie in Bildungsfragen zu jungen Männern aufgeschlossen und sie überholt haben, sind gerade Frauen im Arbeitsmarkt noch in der schwächeren Position. Frauen sind mit multiplen Herausforderungen konfrontiert – wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Aufstiegschancen oder tradierten Rollenstereotypen. Die Lebensverlaufsperspektive, wie sie im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung diskutiert wurde, wird zwar thematisiert, die notwendigen Lösungsansätze, Gleichstellung im gesamten Lebensverlauf zu verankern, sind bislang noch nicht umgesetzt. Rollenstereotype beeinflussen weiterhin im- und explizit unser Denken und Handeln und damit auch Erwerbsverläufe von Frauen und Männern.

Repräsentative Umfragen beschreiben auch ein weiteres Bild: eine breite Mehrheit in der Bevölkerung zeigt sich empört über die weiterhin große geschlechtsspezifische Lohnlücke von 21 Prozent und befürwortet weitreichende Maßnahmen, wie stärkere Transparenz von Gehältern, zur Schließung der Lücke. Damit ist die repräsentative öffentliche Meinung viel weiter als das derzeitige politische Handeln. Hier herrscht Nachholbedarf.

Die politischen Diskussionen um das *Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit* oder den *Equal Pay Day* zeigen jedoch auch, dass die Lohnlücke weiterhin breit öffentlich thematisiert und diskutiert werden muss. Obgleich eine große Mehrheit der Bevölkerung Equal Pay befürwortet, bleibt die öffentliche Diskussion oft konfrontativ und wird durch eine übergeordnete und nur hinreichend sachliche Auseinandersetzung mit Rollenstereotypen überlagert.

Daneben ist zu beobachten, dass viele junge Männer und Väter häufiger einfordern, Zeit mit ihrer Familie und Kindern zu verbringen und somit die Diskussion um Vereinbarkeit und Partnerschaftlichkeit weitertragen. Junge Menschen – sowohl Frauen als auch Männer – wollen sich

nicht mehr entscheiden müssen zwischen Familie und Karriere, sondern beides leben. Hierfür müssen die Weichen gestellt werden – im politischen Rahmen, in Unternehmenskulturen und im gesellschaftlichen Diskurs, denn Gleichstellung geht nur gemeinsam.

Das *Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit* ist ein wichtiger Schritt hin zu transparenten Gehältern. Es zeigt sich, dass Transparenz ein wesentlicher Bestandteil ist, die Lohnlücke anzugehen. Es muss jedoch auch erkannt werden, dass Transparenz allein die Lücke nicht schließen kann. Die Ursachen der Lohnlücke sind komplex und miteinander verwoben. Hier erfordert es eine kohärente und verzahnte politische Strategie, die auch strukturelle Ungleichheiten rigoros angeht.

Damit das *Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit* seine volle Wirkung erfüllen kann, ist es von herausragender Bedeutung, dass es für alle Arbeitnehmerinnen gilt. Auch müsste das Gesetz für alle Unternehmen gelten, da Frauen vor allem in kleinen und mittelständischen Betrieben beschäftigt sind, für die das Gesetz bisher nicht gelten soll.

Der BPW Germany unterstützt die vorgetragenen Kritikpunkte am *Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit*. Ein Gesetz ohne den verbesserten Zugang zu Gerichten, um ungleiche Bezahlung vor Gericht zu bringen, sowie die Verpflichtung bei festgestellter Lohnungleichheit, diese auch über den einzelnen Fall hinweg zu beseitigen ist nicht zielführend. Wenngleich diese Aspekte nicht im Gesetz enthalten sein mögen, stellt das *Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit* einen äußerst wichtigen Schritt hin zu mehr Lohngerechtigkeit dar. Es bricht das weitverbreitete Tabu, über Geld zu sprechen. Alleine ein Bewusstsein zu schaffen, dass über Geld zu sprechen notwendig ist, um Transparenz herzustellen, ist ein wichtiger und großer Schritt in die richtige Richtung.

Die Ursachen der Lohnlücke sind komplex. Die vielen offenen Baustellen zeigen die Herausforderungen, die vor uns liegen, und erfordern starken politischen Willen. Aber es lohnt sich zu handeln. Denn Equal Pay ist kein Frauenthema. Equal Pay geht uns alle an.

### **Über den BPW Germany**

Mit rund 40 Clubs und rund 1.800 Mitgliedern ist der Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. eines der größten und ältesten Berufsnetzwerke für angestellte und selbständige Frauen in Deutschland. Der in den 30er Jahren entstandene und nach der Auflösung unter den Nationalsozialisten 1951 neu gegründete gemeinnützige Verband unterstützt berufstätige Frauen auf vielfältige Weise: Neben persönlichem Austausch, Vorträgen, Tagungen und Mentoring leistet das Netzwerk politisch-gesellschaftliche Lobbyarbeit auf nationaler und internationaler Ebene und engagiert sich für humanitäre Zwecke. Der BPW Germany kooperiert mit Wirtschaft, Medien, Politik und unterstützt seine Partner in Fragen der Unternehmensverantwortung und Chancengleichheit im Beruf. 2008 initiierte das Netzwerk den Equal Pay Day in Deutschland, der internationale Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, und erhielt dafür 2009 die Auszeichnung „Ort im Land der Ideen“.

Der BPW Germany ist Teil des BPW International, der in rund 100 Ländern, darunter 31 europäischen Ländern, vertreten ist und Beraterstatus bei den Vereinten Nationen und beim Europarat genießt. Außerdem ist der BPW Germany Mitglied im Deutschen Frauenrat und in der United Leaders Association (ULA).

Mehr dazu unter [www.bpw-germany.de](http://www.bpw-germany.de). Mehr zu den BPW-Landesverbänden in Europa unter [www.bpw-europe.org](http://www.bpw-europe.org). Mehr zum BPW International unter [www.bpw-international.org](http://www.bpw-international.org).

### **Über den Equal Pay Day**

Der Equal Pay Day markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied, der laut Statistischem Bundesamt aktuell 21 Prozent in Deutschland beträgt. Umgerechnet ergeben sich daraus 77 Tage, die Frauen zum Jahresanfang umsonst arbeiten müssen: 21 Prozent von 365 Tagen = 77 Tage. Der nächste Equal Pay Day ist am 18. März 2017.

Der Equal Pay Day wurde 2008 auf Initiative des Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. erstmals in Deutschland durchgeführt. Entstanden ist der Tag für gleiche Bezahlung in den USA. Die amerikanischen Business and Professional Women schufen 1988 mit der Red Purse Campaign ein Sinnbild für die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen. Diesen Gedanken griff der BPW Germany auf, sodass die roten Taschen bundesweit zum Symbol des Equal Pay Day wurden. 2011 eröffnete der BPW Germany die Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird. Die Geschäftsstelle stellt Leitfäden für Veranstaltungen, Werbemittel und Informationsmaterial bereit. Sie veranstaltet jedes Jahr im Herbst die Equal Pay Day Foren, um Multiplikatorinnen und Multiplikatoren auf das aktuelle Schwerpunktthema vorzubereiten.

Mehr zum Equal Pay Day unter [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de).

Mehr zum Thema Equal Pay im Equal Pay WIKI unter <http://www.equalpay.wiki>.