GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Das Gender Pay Gap im Branchenvergleich

Scheele, Alexandra; Jochmann-Döll, Andrea

2015

https://doi.org/10.25595/3432

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Scheele, Alexandra; Jochmann-Döll, Andrea: *Das Gender Pay Gap im Branchenvergleich*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 24 (2015) Nr: 2, 83–92. DOI: https://doi.org/10.25595/3432.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v24i2.20978

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Das Gender Pay Gap im Branchenvergleich

ALEXANDRA SCHEELE. ANDREA JOCHMANN-DÖLL

In allen Ländern Europas liegt der durchschnittliche Verdienst von Frauen unter dem von Männern. Die statistische, unbereinigte Lohnlücke in Deutschland beträgt 22%, mit einer deutlichen Differenz zwischen Ostdeutschland, wo sie bei 9% liegt und Westdeutschland, wo das „Gender Pay Gap" 23% beträgt. Die Entgeltdifferenz hat viele strukturelle Ursachen, wie z.B. die Segregation des Arbeitsmarktes, also die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Wirtschaftszweige und Berufe, wobei Frauen überdurchschnittlich in Wirtschaftszweigen und Berufen vertreten sind, in denen das Einkommensniveau vergleichsweise niedrig ist. Hier stellt sich die Frage, ob die geringere Vergütung sachlich begründet werden kann oder eine Unterbewertung dieser frauendominierten Tätigkeiten darstellt. Auch Einschränkungen oder Unterbrechungen des Erwerbslebens aus familiären Gründen durch Teilzeitbeschäftigung und/oder Erwerbsunterbrechungen betreffen immer noch überwiegend Frauen und verursachen einen Teil der Entgeltdifferenz durch geringere Aufstiegschancen und Verdienstmöglichkeiten nach der Familienphase. Weitere Ursachen der Entgeltdifferenz liegen in mittelbarer oder unmittelbarer Benachteiligung bei der Entgeltfindung, also in der Verletzung des Prinzips der gleichen Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit. Die Bundesregierung will in diesem Jahr ein Gesetz zur Lohngerechtigkeit auf den Weg bringen, mit dem mehr Transparenz bei geschlechtsspezifischen Entgeltstrukturen ermöglicht werden soll. Ein aktuelles Forschungs- und Praxisprojekt zeigt jedoch, dass es jenseits der an Betriebe adressierten Gesetzesinitiative auch darum gehen muss, die unterschiedliche Bewertung von beruflichen Tätigkeiten in den Blick zu nehmen sowie weitere potenzielle Diskriminierungstatbestände zu identifizieren.

Das Projekt „Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem"

Das Projekt „Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem" wird im Rahmen des PROGRESS Programms der Europäischen Union gefördert und soll in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Gleichstellungsinstitutionen und anderen relevanten AkteurInnen innovative Strategien zur Verringerung des Gender Pay Gap entwickeln. WissenschaftlerInnen und VertreterInnen von Gewerkschaften und Gleichstellungsinstitutionen aus Belgien, Deutschland, Estland, Kroatien, Österreich und Spanien sowie VertreterInnen des Europäischen Gewerkschaftsbundes sind beteiligt[1]. Das

Projekt umfasst einen mehrdimensionalen Ansatz bestehend aus Forschung, Vernetzungsaktivitäten, gegenseitigem Austausch, der Entwicklung und Umsetzung von Initiativen sowie Öffentlichkeitsarbeit. Im Zentrum steht dabei der theoretische und praktische Austausch zwischen WissenschaftlerInnen und Interessenvertretungen.
In der ersten Phase des Projektes[2] wurden länder- und sektorspezifische Analysen der Entgeltungleichheit in den beteiligten Ländern erstellt[3]. Am Beispiel des Finanzsektors und des Gesundheitssektor wurde untersucht, wie sich die Mechanismen zur Festlegung von Löhnen und Gehältern in Hinblick auf Individualisierung, Flexibilisierung, Einfluss von Gewerkschaften und die Rolle von Gleichstellungsinstitutionen verändert haben und welchen Einfluss Gewerkschaften und Gleichstellungsinstitutionen auf geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede nehmen können. Die Ergebnisse dieser Analyse für Deutschland werden im Folgenden zusammengefasst. Anschließend werden exemplarisch einige im Ländervergleich relevante Aspekte dargestellt.[4]

Zwei unterschiedliche Dienstleistungssektoren

Die beiden untersuchten Sektoren weisen hinsichtlich der Beschäftigungs- und Einkommenssituation deutliche Unterschiede auf – das einzige verbindende Merkmal ist der Umstand, dass Frauen die Mehrheit der Beschäftigten stellen[5]. Der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten beträgt bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen 56,1% und bei den Gesundheitsdienstleistungen 81,0%. Wenn es um den Anteil von Frauen in Führungspositionen geht, bildet jedoch der Finanzsektor mit nur 12% Frauen in der ersten und 26% in der zweiten Führungsebene im Jahr 2012 nahezu das Schlusslicht aller Branchen (Bechmann et al. 2013, 27). Nur im Bausektor, in der Energie- und Wasserwirtschaft sowie im Produzierenden Gewerbe besetzen noch weniger Frauen Führungspositionen – allerdings ist hier auch ihr Beschäftigtenanteil geringer. Im Gesundheits- und Sozialsektor liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen zwar ebenfalls unter ihrem Beschäftigtenanteil (77%), aber immerhin bei 48% in der ersten Führungsebene und 68% in der zweiten Führungsebene (ebd.). Blickt man nun auf das Einkommen von Frauen und Männern, dann zeigen sich in beiden Branchen deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern, was die folgenden Abschnitte ausführlich darstellen.

Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

Die Einkommen im Finanz- und Versicherungssektor sind die höchsten aller Dienstleistungsbereiche und liegen sogar über dem Durchschnittsverdienst im Produzierenden Gewerbe. Nur in der Informations- und Kommunikationsdienstleistungsbranche werden annähernd so hohe Vergütungen gezahlt wie im Finanzbereich. Innerhalb des Produktionssektors zahlt nur die Energieversorgungswirtschaft höhere Einkommen.

Bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen liegt das Bruttomonatseinkommen von Männern nach Angaben des Statistischen Bundesamtes inklusive der Bonuszahlungen bei 5.705 Euro, Frauen hingegen verdienen 4.010 Euro und damit durchschnittlich knapp 1.700 Euro weniger. Dies entspricht einem Gender Pay Gap von 29,7%.
Ein Teil dieses Gehaltsunterschieds wird beeinflusst durch die geschlechtsspezifische horizontale wie vertikale Segregation innerhalb des Sektors. Hinsichtlich der horizontalen Verteilung der Beschäftigten kann beobachtet werden, dass es mehrheitlich mit Männern besetzte Bereiche, wie zum Beispiel Marketing- und Investmentbanking, und mehrheitlich mit Frauen besetzte Bereiche gibt, wie zum Beispiel das Privatkundengeschäft oder Call Center. Tätigkeiten in den frauendominierten Einheiten sind in der Regel geringer bewertet und schlechter bezahlt, während jene Berufsgruppen mit besseren Einkommensmöglichkeiten meist mit Männern besetzt sind. Einige der befragten Experten bestätigten darüber hinaus, dass typische Charakteristika der frauendominierten Tätigkeitsfelder, wie Kommunikationsfähigkeiten oder psycho-soziale Kompetenzen innerhalb der allgemeinen Arbeitsbewertungssysteme des Finanz- und Versicherungssektors nicht berücksichtigt werden. Die vertikale Segregation zeigt sich in dem abnehmenden Frauenanteil auf den höheren Hierarchie- bzw. Managementebenen. Bemerkenswert ist jedoch, dass das Gender Pay Gap mit der betrieblichen Position steigt. In der obersten Leistungsgruppe 1 (Beschäftigte in Führungspositionen) beträgt das Gender Pay Gap im Branchendurchschnitt 26,1%, während er in der untersten Leistungsgruppe 5 (Beschäftigte mit Anlerntätigkeiten) „nur“ 6,4% beträgt. Eine Schlussfolgerung aus diesem Befund lautet deshalb: Ein Durchbrechen der „Gläsernen Decke“ von Frauen im Finanzsektor ist gleichstellungspolitisch zwar zweifellos ein wichtiges Ziel, jedoch scheint das Problem der Entgeltungleichheit dadurch nicht grundsätzlich gelöst werden zu können.
Darüber hinaus weist der Sektor der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen weitere Besonderheiten auf, die ursächlich für die Entgeltungleichheit sind: Das Einkommen ist zwar mehrheitlich tarifvertraglich geregelt – über Flächen- und Haustarifverträge –, diese regeln aber nur das Grundgehalt und geben nur grob Richtlinien für weitere Gehaltsbestandteile vor (Öffnungsklauseln). Dies führt dazu, dass es auf der betrieblichen Ebene große Spielräume für die Entgeltfindung gibt und der Anteil an leistungsbezogenen Vergütungen und Boni hoch ist. Die Regelungen für die Vergabe von Leistungsvergütungen und Boni werden meist betrieblich konkretisiert und ermöglichen häufig subjektive Entscheidungen von Vorgesetzten, die durch Geschlechterstereotype geprägt sein können. Weit verbreitet im Finanzsektor sind außerdem Gehaltsbandbreiten. Dies bedeutet, dass den Entgeltgruppen kein fester Entgeltbetrag von X Euro entspricht, sondern eine Bandbreite von X bis Y Euro. Transparente, überprüfbare und eindeutige Regelungen darüber, wie sich die Position eines/einer Beschäftigten innerhalb der Gehaltsbandbreite bestimmt, fehlen häufig. Dies führt dazu, dass das konkrete Gehalt relativ willkürlich festgelegt wird und individuelle Gehaltsverhandlungen besonders wichtig werden. Dies kann sich

zum Nachteil von Frauen auswirken, da Geschlechterstereotype in subjektiven und individuellen Entscheidungsprozessen besonders wirkmächtig sind und Frauen sich darüber hinaus möglicherweise in einer schwächeren Verhandlungsposition befinden und niedrigere Forderungen stellen – was allerdings keinesfalls eine Rechtfertigung für die niedrigere Bezahlung gleicher oder gleichwertiger Tätigkeiten von Frauen wäre.
Trotz dieser signifikanten Einkommensunterschiede und der identifizierbaren Diskriminierungspotenziale kommt das Thema der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern im Finanz- und Versicherungssektor jedoch bislang kaum zur Sprache. Die von uns befragten Gewerkschaftsvertreterinnen erklären dies zum einen damit, dass in der Branche im Vergleich zu anderen sogenannten „Frauenberufen" vergleichsweise hohe Einkommen gezahlt werden, wodurch die geringere Bewertung und Bezahlung der geleisteten Tätigkeit im Vergleich zu Männern nicht so deutlich ins Auge sticht. Zum anderen handelt es sich – wie bereits erwähnt – um einen Sektor mit zwar seit Jahren rückläufiger, aber dennoch weiterhin relativ hoher Tarifbindung. Die Existenz eines Tarifvertrages vermittelt den Beschäftigten den Eindruck, „korrekt" und auch diskriminierungsfrei bezahlt zu werden. Mögliche mittelbar diskriminierende Regelungen in Tarifverträgen sind oft nur schwer erkennbar und deshalb zwar einigen ExpertInnen bekannt, vielen Beschäftigten jedoch nicht.
Darüber hinaus stehen gegenwärtig andere Herausforderungen im Zentrum: Alle Beschäftigten sind von gravierenden Veränderungen der Arbeitsprozesse durch zunehmende Industrialisierung und Digitalisierung sowie den damit verbundenen kontinuierlichen organisationalen Umstrukturierungen und von Personalabbau betroffen. Geschlechterungleichheiten werden dennoch thematisiert, und zwar vorrangig hinsichtlich der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.
Vor dem Hintergrund des der beschriebenen Daten zum Gender Pay Gap und den potentiell diskriminierenden Mechanismen in diesem Sektor erscheint es folgerichtig und begrüßenswert, dass die Gewerkschaft ver.di plant, das Thema auf die Agenda zu setzen – z.B. im Rahmen der Entwicklung neuer tarifpolitischer Instrumente oder bei der Diskussion um die demografische Entwicklung und das Fehlen qualifizierter Fachkräfte.

Gesundheitsdienstleistungen

Die Situation im Gesundheits- und Sozialwesen stellt sich grundsätzlich anders dar als im Finanz- und Versicherungssektor: Während die Einkommen im Finanzsektor im oberen Bereich liegen, gehören die Einkommen im Gesundheits- und Sozialwesen zu den niedrigsten von allen Wirtschaftszweigen und liegen sogar unter dem Durchschnitt aller Dienstleistungsberufe – mit Ausnahme der Gastronomie, die am untersten Ende der Skala ist. Keine Wirtschaftsgruppe im Produktionssektor zahlt

niedrigere Durchschnittslöhne: Selbst in der Bauindustrie, wo die niedrigsten Löhne des Produktionssektors bezahlt werden, sind die Löhne höher.
Auch die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern ist bei den Gesundheitsdienstleistungen nicht nur höher als der deutsche Gesamtdurchschnitt, sondern auch höher als im Finanzsektor: Im Gesundheitswesen verdienen Männer monatlich durchschnittlich 5.087 Euro Brutto und Frauen 3.299 Euro. Dies entspricht einer Differenz von 1.788 Euro oder 35,1%.
Auch innerhalb eines Berufes verdienen Frauen im Gesundheitssektor weniger als Männer: Der Lohnspiegel des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung errechnete aktuell ein Gender Pay Gap von 9% für Krankenpflegekräfte (Frauen 2.394 Euro/Monat, Männer 2.629 Euro/Monat)[6]. Einer der Gründe für die Einkommensdifferenz ist auch im Gesundheitssektor die vertikale und horizontale Segregation auf dem Gesundheits-Arbeitsmarkt und in den Unternehmen. In die durchschnittliche Entgeltlücke fließen die Einkommen aus unterschiedlichen Berufen und Tätigkeitsfeldern ein, wie zum Beispiel in der Wirtschaftsgruppe „862 Arzt- und Zahnarztpraxen". Hier gingen sowohl die Einkommen von (niedergelassenen) Ärzten/Ärztinnen und Zahnärzten/Zahnärztinnen als auch die Einkommen von medizinischen und zahnmedizinischen Fachangestellten in die Berechnung der Einkommenslücke ein. Sie beträgt in dieser Wirtschaftsgruppe 51%. Eine ähnliche Segregation dürfte auch in der Wirtschaftsgruppe „861 Krankenhäuser" zu beobachten sein. In der Wirtschaftsgruppe „869 Gesundheitswesen anderweitig nicht genannt" – mit dem niedrigsten Gender Pay Gap des Gesundheitswesens von 16,4% könnten eher gemischt besetzte Tätigkeiten oder männlich dominierte Tätigkeiten mit im Vergleich zu ÄrztInnen niedrigeren Einkommen zusammengefasst sein, wie zum Beispiel im Rettungsdienst. Ob die Einkommensdifferenzen zwischen den ärztlichen und den pflegerischen bzw. betreuenden Tätigkeiten im Gesundheitswesen durch Unterschiede in den Anforderungen der Tätigkeiten zweifelsfrei begründet sind oder ob die weiblich dominierten Tätigkeiten unterbewertet und unterbezahlt sind, darüber gibt die Entgeltlücke keinen Aufschluss.
Ein weiterer Einfluss auf die hohe Einkommenslücke ergibt sich dadurch, dass Frauen häufiger in kleineren Betrieben – z.B. als Medizinische Fachangestellte in Mikrobetrieben – und in Betrieben ohne (starke) betriebliche Interessenvertretung und ohne Tarifbindung arbeiten.
Darüber hinaus beschreiben die befragten ExpertInnen weitere Mechanismen, die sich in einer geringeren Vergütung der frauendominierten Berufe im Gesundheitssektor und gleichzeitig einem hohen Gender Pay Gap niederschlagen.

- Die Veränderungen im Gesundheitssystem und seiner Finanzierung in den vergangenen Jahrzehnten haben zu großem Kostendruck und einem Konzentrations- und Privatisierungsprozess geführt. Dies schlägt sich in niedrigen Löhnen nieder, die Frauen (als angeblichen Hinzuverdienerinnen) eher zugemutet werden – und von ihnen auch akzeptiert werden. Die höher bezahlten Tätigkeiten in den Betrie-

ben werden häufig von den wenigen männlichen Beschäftigten verrichtet, sei es, weil sie die niedrigen Entgelte nicht akzeptieren und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten suchen oder weil sie (als angebliche Familienernährer) stärker gefördert und zum beruflichen Aufstieg motiviert wurden.

- Auch der sogenannte „Nightingale-Effect" spiele eine Rolle, demzufolge von Frauen in Pflege- und Gesundheitsberufen erwartet wird, aus einem moralischen Antrieb und einer inneren Motivation zur Fürsorge und Pflege von Menschen heraus zu arbeiten. Die eigentliche „Entlohnung" bestehe demzufolge in dem Wohlergehen und der Dankbarkeit der gepflegten und betreuten Personen bzw. (vor allem in kirchlichen Einrichtungen) im „Gotteslohn", weniger in der finanziellen Vergütung. Manche Frauen im Gesundheitssektor mögen diesen Erwartungen entsprechen.
- Verstärkend wirkt bei vielen Beschäftigten ein Arbeitsethos, das sich vorrangig aus der Fürsorgepflicht für kranke Menschen und hohen professionellen Standards speist. Die eigene Karriere mit den damit verbundenen Verdienstmöglichkeiten erhält im Fall widerstreitender Interessen dadurch stets eine nachrangige Priorität. Dies wirke sich dann auch auf ihre (gewerkschaftliche) Verhandlungsmacht aus. Gewerkschaftliche Aktionen, wie zum Beispiel eine bundesweite Aktion zur Prüfung der Personalbesetzung in Nachtschichten oder ein Streik von Beschäftigten eines großen Klinikkonzerns zur Verbesserung von Personalstandards, können als erste Anzeichen eines Bewusstseinswandels gedeutet werden. Sie betrafen allerdings (noch) nicht die tarifliche oder betriebliche Entgeltpolitik.

Trotz der deutlichen Entgeltdifferenzen und Hinweise auf Diskriminierungen beim Entgelt ist auch in diesem Sektor das Thema Entgeltgleichheit bislang nur ein marginales Thema. Ein befragter Experte begründet dies mit dem extrem hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten. Da diese die Mehrheit der Beschäftigten stellen, käme vielen die Möglichkeit kaum in den Sinn, dass die unterrepräsentierten Männer mehr verdienen.

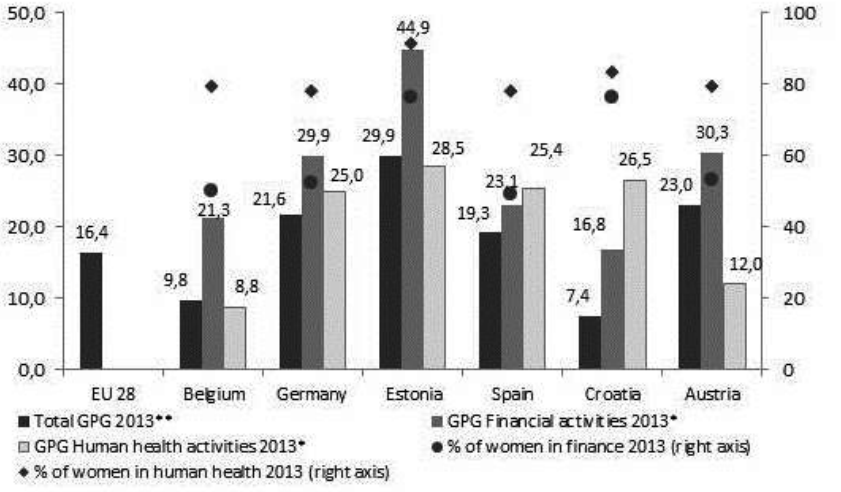
Für die Gewerkschaft ver.di steht gegenwärtig eher eine Diskussion über das allgemeine – niedrige – Lohnniveau im Zentrum sowie die Arbeitsbelastung durch Arbeitsverdichtung. Die aktuelle ver.di Kampagne „Pflege 3000" verfolgt dabei das Ziel, die Pflegeberufe deutlich aufzuwerten. So soll eine examinierte Pflegekraft, die Vollzeit arbeitet, künftig mindestens 3.000 Euro monatlich verdienen.

Die Diversität des Sektors der Gesundheitsdienstleistungen, die sich insbesondere auch darin ausdrückt, dass die Beschäftigten nicht nur in größeren Organisationen wie Krankenhäusern arbeiten, sondern zu einem nicht unerheblichen Anteil auch in Kleinstbetrieben wie Arztpraxen tätig sind, erschwert die eingangs angesprochene Umsetzung einer transparenten Entgeltpolitik – vor allem, wenn sie tatsächlich nur für große Unternehmen gelten sollte. Hier sind unter anderem Berufsverbände und Gewerkschaften gefordert, alternative Maßnahmen zu entwickeln, das laufende EU-Projekt kann hierbei Hilfestellung leisten.

Ein Blick in andere EU-Länder

Die Entgeltlücken in den anderen fünf am Projekt beteiligten EU-Ländern unterscheiden sich deutlich voneinander. Dies gilt sowohl für das Gender Pay Gap auf nationaler Ebene als auch für die Entgeltdifferenzen in den betrachteten beiden Wirtschaftssektoren. Deutschland liegt jeweils im Mittelfeld der Entgeltdifferenzen. Die niedrigsten nationalen Gender Pay Gaps finden sich in Kroatien (7,4%) und Belgien (9,8%). Das Gender Pay Gap im Finanzsektor in Kroatien ist mit 16,8% niedriger als in allen anderen beteiligten Ländern, das niedrigste Gender Pay Gap im Gesundheitswesen weist Belgien mit 8,8% aus (siehe Abbildung).

Abbildung: Das Gender Pay Gap in ausgewählten europäischen Ländern, national, im Finanz- und im Gesundheitssektor**



Quelle: Eurostat, Labour Force Survey, ** Gender Pay Gap ohne öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungsleistungen. * für Österreich letzte Daten von 2010.

Für eine detaillierte Analyse dieser Unterschiede und ihrer Ursachen muss an dieser Stelle auf weitere Arbeiten und Veröffentlichungen des laufenden Projektes verwiesen werden. Dennoch sei auf einige entgeltpolitische Charakteristika Kroatiens und Belgiens als Länder mit vergleichsweise geringeren Gender Pay Gaps abschließend hingewiesen.

Das relativ niedrige Gender Pay Gap in Kroatien erklärt sich offensichtlich mit der sozialistischen Vergangenheit des Landes, zu der auch die selbstverständliche Vollzeitbeschäftigung von Frauen gehört, was im Umkehrschluss zu einer aktuell sehr niedrigen Teilzeitquote – 7,6% – von Frauen führt. Gerade in den beiden hier

untersuchten Sektoren – Finanzsektor und Gesundheitsdienstleistungen – sind die Entgeltlücken zwischen Frauen und Männern jedoch mit knapp 17% bzw. 26,5% deutlich größer. Zur Bekämpfung dieser Entgeltlücken gibt es in Kroatien kaum Initiativen. Zwar beinhaltet die „Nationale Politik zur Geschlechtergleichstellung 2011-2015" Maßnahmen zur Verbesserung der Kenntnisse und des Bewusstseins zur Entgeltgleichheit und auch andere öffentliche Gremien und Kommissionen betreiben Öffentlichkeitsarbeit in Hinblick auf Fragen des Gender Pay Gaps, die Entwicklung und Implementierung von Instrumenten scheitert aber bislang an dem Fehlen finanzieller und personeller Ressourcen. Darüber hinaus problematisiert eine Regierungsvertreterin, dass in Anbetracht der gegenwärtigen ökonomischen Krise und der hohen Erwerbslosigkeit das Thema der Entgeltgleichheit einen nachrangigen Stellenwert habe. Hinsichtlich der Ursachen des niedrigen Gender Pay Gaps insgesamt und im Finanzsektor Kroatiens besteht insofern noch Forschungsbedarf, zu dessen Deckung das Projekt in seinem weiteren Verlauf sicherlich beitragen wird.
In Belgien gibt es hingegen seit 2012 ein Entgeltgleichheitsgesetz, das allen Ebenen kollektiver Verhandlungen eine Berücksichtigung des Gender Pay Gaps vorschreibt. Alle Arbeitsbewertungssysteme müssen im Hinblick auf ihre Diskriminierungsfreiheit von einer öffentlichen Stelle zertifiziert werden. Bemerkenswert ist, dass das Bewertungssystem für Bankbeschäftigte im unteren Entgeltbereich dieses Zertifikat nicht erhalten hat und nun angepasst werden muss. Im Rahmen des EVA-Projektes von 2001 bis 2006, an dem beide Sozialpartner beteiligt waren, wurde ein Leitfaden zur analytischen und diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung erstellt. Außerdem wurde ein neues diskriminierungsfreies Arbeitsbewertungssystem für den Gesundheitssektor entwickelt, aus Budgetgründen allerdings noch nicht umgesetzt.
Für die deutsche Diskussion um die Herstellung von Entgeltgleichheit und die geplante Verabschiedung eines Entgelttransparenzgesetzes kann es hilfreich sein, am Beispiel Belgiens zu verdeutlichen, dass nationale Gesetze über die Verpflichtung zu einer mehr oder weniger umfassenden Berichterstattung über geschlechterbezogene Entgeltstrukturen hinausgehen können und durch die Vorgabe von Standards für diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungssysteme das Prinzip des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit konkretisieren und durchsetzen können. Dies entspräche auch den Empfehlungen der Europäischen Kommission (2014, S. 8) zur Stärkung der Entgeltgleichheit in den Mitgliedsstaaten.

Anmerkungen

1 An dem Projekt (Laufzeit September 2014 bis September 2016) sind folgende Institutionen beteiligt: CESI – Center for Education, Counselling and Research (Kroatien), BTU Cottbus-Senftenberg, Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie (Deutschland), L&R Sozialforschung (Österreich), RoSa – Role and Society vzw, Documentation Center, Library and Archives on Equal Opportunities, Feminism and Women's Studies (Belgien), The Tavistock Institute for Human Relations (UK) und Tomillo Center for Economic Studies (Spanien) und das Praxis Centre for Policy Studies (Estland). In Deutschland sind

der Deutsche Gewerkschaftsbund (Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik), ver.di (Tarifpolitische Grundsatzabteilung) und IG Metall (Ressort Frauen und Gleichstellungspolitik) als strategische PartnerInnen beteiligt.

2 Neben der wissenschaftlichen Studie wird in einem zweiten Schritt das EU-Netzwerk „Gender Wage Watchers" aufgebaut. Basis dieses Netzwerkes ist eine Website (www.genderpaygap.eu), auf der Informationen zur Entgeltungleichheit in Europa, links zu Tarifrechnern oder Initiativen zur Beseitigung des Gender Pay Gaps sowie Aktivitäten rund um das Projekt zu finden sind. Darüber hinaus findet ein Austausch zwischen VertreterInnen der Tarifparteien sowie von Gleichstellungsinstitutionen der sechs beteiligten Länder im Rahmen von Werkstattgesprächen statt.

3 Autorinnen der Analyse für Deutschland sind Alexandra Scheele und Andrea Jochmann-Döll. Die Analyse basiert auf einer Auswertung von Texten und Materialien zum Thema sowie von empirischen Daten (überwiegend vom Statistischen Bundesamt und der Bundesagentur für Arbeit). Darüber hinaus wurden zwischen Januar und Mai 2015 insgesamt 12 Experteninterviews (7 persönlich, 3 telefonisch und 2 schriftlich) mit VertreterInnen des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, des DGB, von ver.di sowie dem Verband medizinischer Fachberufe geführt.

4 Da es sich um work-in-progress handelt, ist derzeit nur dieser schlaglichtartige Vergleich möglich. Eine ausführliche vergleichende Analyse wird gegenwärtig von Claudia Bergmann und Nadja Sorger (L&R Sozialforschung Wien) erarbeitet.

5 Der hohe Beschäftigungsanteil von Frauen war mitentscheidend für die Auswahl der beiden Sektoren. Das weitere Kriterium für die Auswahl war, dass beide Berufe gegenwärtig relativ viel politische Aufmerksamkeit erhalten, z.B. im Rahmen der Debatten um die Regulierung der Banken und Kapitalmärkte oder um die Gesundheitsreformen und die Einführung wettbewerblicher Elemente in die Gesundheitsversorgung.

6 Gender Pay Gap: Deutliche Unterschiede zwischen den Berufen, http://www.lohnspiegel.de/main/lohnspiegel-spezial/frauenlohnspiegel/gender-pay-gap-deutliche-unterschiede-zwischen-berufen, Download vom 13.8.2015. Der Lohnspiegel basiert auf den Angaben der Beschäftigten, die kontinuierlich mittels eines Online-Fragebogens erhoben und auf eine 38-Stunden-Woche umgerechnet werden. Das Gender Pay Gap beträgt nach einer anderen Quelle (Bogai et al. 2015, 19) bei examinierten Krankenpflegekräften 9,4%, bei KrankenpflegehelferInnen 9,2%

Literatur

Bechmann, Sebastian/**Dahms**, Vera/**Tschersich**, Nikolai/**Frei**, Marek/**Leber**, Ute/**Schwengler**, Barbara, 2013: Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012. IAB-Forschungsbericht 14/2013, Nürnberg. Internet: http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb1413.pdf (13.08.2015)

Bogai, Dieter/**Carstensen**, Jeanette/**Seibert**, Holger/**Wiethölter**, Doris/**Hell**, Stefan/**Ludewig**, Oliver, 2015: Viel Varianz: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient. Berlin. Internet: http://bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Publikationen/Pflege/Sonstiges/Studie_zu_den_Entgelten_der_Pflegeberufe.pdf (13.08.2015).

Bundesagentur für Arbeit, 2015: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen, Stichtag 30.Juni 2014, Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.

Europäische Kommission, 2014: Empfehlung der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz vom 7.3.2014, C(2014) 1405 final

Lohnspiegel, 2015: Gender Pay Gap: Deutliche Unterschiede zwischen den Berufen. Internet: http://www.lohnspiegel.de/main/lohnspiegel-spezial/frauenlohnspiegel/gender-pay-gap-deutliche-unterschiede-zwischen-berufen (13.08.2015)

Scheele, Alexandra/**Jochmann-Döll**, Andrea 2015: Gender Pay Gap in Germany. Background Information to Develop New Solutions for an Old Problem. Country Research Report.

„Sounds Queer". Ein Interview mit dem Filmemacher Dan Dansen über Feminismus, DJs und die Möglichkeit, mit Filmen die Welt zu verändern

Femina Politica: Hallo Dan Dansen, als erstes würde ich Sie bitten, sich und Ihren Film „Sounds Queer" kurz vorzustellen.

Dan Dansen: Ich lebe und arbeite in Berlin, freiberuflich als DJ, Filmemacher und Fotograf. Ich habe Kulturwissenschaft und Neuere deutsche Literatur an der Humboldt-Universität Berlin studiert und 2014 mit Magister Artium abgeschlossen. Meine Magisterarbeit beschäftigt sich mit der Frage nach kapitalismuskritischen Perspektiven auf das Konzept queer. Da ich meine Magisterarbeit bei Professor Christina von Braun geschrieben habe, war es mir möglich, einen Teil als Film abzugeben. So entstand „Sounds Queer" als mein erster langer Dokumentarfilm. Inzwischen studiere ich weiterführend am Filminstitut der Universität der Künste Berlin in der Fachklasse „Narrativer Film" bei Thomas Arslan.

FP: Könnten Sie für unsere Leser*innen, die „Sounds Queer" (noch) nicht gesehen haben, kurz erklären um was es in dem Film geht?

Dan Dansen: „Sounds Queer" versteht sich als eine feministische Perspektive auf elektronische Musik. Auf den Spuren der drei DJs Tama Sumo, Resom und Ena Lind geht „Sounds Queer" der Frage nach, inwiefern weibliche Techno-DJs andere Erfahrungen machen als ihre männlichen Kollegen. Es ist ein Film, der drei DJs portraitiert und der einen subjektiven Einblick in ihre Lebenswelt und in ihre Auseinandersetzung mit diesem noch immer männlich dominierten Feld gibt. Die drei Protagonistinnen erzählen von ihrem Weg mit der elektronischen Musik: Tama Sumo legt bereits seit den 1990er-Jahren in Berlin auf und ist inzwischen Resident-DJ im Berghain, einem Club der es zur weltweiten Popularität gebracht hat. Resom bricht innerhalb des Films von Leipzig nach Berlin auf, um dort ihre DJ-Karriere voranzutreiben und Veranstaltungen im ://about blank zu organisieren, einem Club, der sich zwischen Techno-D.I.Y.-Kultur und kollektiven linken Strukturen bewegt. Ena Lind ist Orga-