



Bericht über die dritte Veranstaltung unseres Zyklus mit dem Titel

„Wann kommt die geschlechtergerechte Soziale Marktwirtschaft“

Im 3. Teil des Zyklus geht es um die grundsätzliche Notwendigkeit einer Neubewertung von Arbeit in sozialen Dienstleistungsberufen und darüber hinaus. Als Werkzeug mit weitreichendem Veränderungspotenzial auf dem Weg zu einem geschlechtergerechten ökonomischen System stellen wir das statistische Messinstrument des „**Comparable Worth Index**“ (CWI) vor und diskutieren es als Grundlage für politisches Handeln.

Die Veranstaltung fand am 28. April 2022, 18.00 bis 20.30 Uhr, im hybriden Format statt: Online und in Präsenz in den Räumen des Berliner Abgeordnetenhauses.

Sie finden im anschließenden Bericht:

- Das Grußwort des Präsidenten des Berliner Abgeordnetenhauses, Dennis Buchner, und die Begrüßung durch Carola v. Braun, Sprecherin der Überparteilichen Fraueninitiative,
- eine Zusammenfassung des Impulsreferats von Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ute Klammer; die Einführung und Moderation übernahm Prof.ⁱⁿ i.R. Dr.ⁱⁿ Friederike Maier,
- eine Zusammenfassung der von Helga Hentschel, Vorstandsmitglied der Überparteilichen Fraueninitiative, moderierten Podiumsrunden „Wissenschaft trifft Politik und Praxis“ mit: Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ute Klammer; Mirjam Golm, MdB, SPD; Cornelia Seibeld, MdB, CDU, Vizepräsidentin des Berliner Abgeordnetenhauses; Armaghan Naghipour, Staatssekretärin für die Bereiche Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung; Carla Eysel, Vorstand Personal und Pflege – Charité,
- sowie die Nachfragen und Voten der Teilnehmerinnen. Die Onlinemoderation übernahm Dr. Karin Reichel, FrauenComputerZentrumBerlin.

Begrüßung

Nach einer kurzen Begrüßung gibt **Carola v. Braun**, Sprecherin der Überparteilichen Fraueninitiative Berlin, Stadt der Frauen e.V., das Wort sogleich weiter an den Hausherrn, den Präsidenten des Berliner Abgeordnetenhauses.

Grußwort von Dennis Buchner, Präsident des Berliner Abgeordnetenhauses

„Herzlichen Dank, dass ich da sein darf. Sehr geehrte Frau von Braun, liebe Vizepräsidentin Seibeld, meine sehr geehrten Damen, liebe Gäste, schön, Sie endlich wieder hier im Haus begrüßen zu dürfen, endlich wieder eine ÜPFI-Veranstaltung im Berliner Abgeordnetenhaus!

Und ich darf Ihnen im Namen unseres Landesparlaments vergewissern: Bei uns sind Sie immer willkommen. Wir wissen Ihre Veranstaltungen sehr zu schätzen, da sie echten Mehrwert bieten.

Dafür im Vorfeld schon einmal: herzlichen Dank!

Das heutige Thema ist besonders spannend. Denn Arbeit ist schließlich der Knackpunkt, wenn es um mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern geht. Den Ansatz des CW-Index zur Neubewertung der sozialen Dienstleistungsberufe halte ich für revolutionär. Und für mehr Geschlechtergerechtigkeit muss man auch mutigere Wege gehen als bisher. Die Arbeit in sozialen und personennahen Dienstleistungen ist schlechter bezahlt als in technischen oder kaufmännischen Berufen.

<http://www.berlin-stadtderfrauen.de>

Dabei ist die Arbeitsbelastung hier mindestens genauso hoch, wenn nicht höher.

Das ist ungerecht. Dass das historisch so gewachsen ist, zählt im 22. Jahr des 21. Jahrhunderts kaum mehr als bequeme Ausrede. Die Strukturen der Sorge-Arbeit müssen sich verbessern.

Auch weil diese Berufe zeigen, wie wir uns als Gesellschaft sehen. Wir wollen alle in Würde altern. Und auch unsere Elterngeneration in guten Händen wissen. Wir möchten im Krankheitsfalle gut umsorgt sein. Und wir wünschen uns, dass sich jedes einzelne Kind unbeschwert entfalten kann – trotz krisen-gebeutelter Zeiten oder Problemlagen der Eltern. Nur Menschen können das einander möglich machen. Keine Maschine der Welt, keine technische Neuerung wird diese Aufgaben übernehmen können. Berufe, in denen Menschen beim Aufwachsen, Genesen oder bei der alltäglichen Versorgung geholfen wird, setzen lange Ausbildungszeiten voraus.

Zu Recht, denn die Anforderungen sind komplex und der berufliche Alltag verlangt hohe psychosoziale Fertigkeiten. Entsprechend geht es auch um die Anerkennung und Würdigung dieser Berufsgruppen. Zweifellos geht das mit einer besseren Entlohnung einher.

Jedoch müssen wir auch über die Arbeitszeiten, den Freizeitausgleich sowie passende Personalvorgaben sprechen. Gerade im Pflegebereich wird nicht selten aufgrund der enormen Berufsbelastung die Arbeitszeit verringert. Diese strukturellen Probleme wirken sich auf das Privatleben vieler Frauen aus. Und es ist kein Geheimnis, dass sich mit einem Teilzeit-Job in diesem Sektor kaum eine angemessene Rente erwirtschaften lässt. Und das „nur“, um die Arbeit überhaupt erst aushalten zu können. Der CW-Index berücksichtigt, dass das Kriterium der Verantwortungsübernahme für andere Menschen gleichrangiger wird mit Führungskompetenzen.

Das steht im Kontrast zur derzeitigen Praxis. Und nicht jedem werden die Messungen des CW-Index gefallen.

Die meisten Möglichkeiten, um mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, waren allerdings mindestens am Anfang umstritten. Umso wichtiger ist die Auseinandersetzung. (Ich denke da etwa an die Förderung der Transparenz in Entgeltstrukturen, Quotenregelungen oder das Aufbrechen von Machokulturen und -strukturen.) Auch in der Politik müssen wir uns diesen Themen dringend stellen. Die vergangene Wahl hat den Frauenanteil in unserem Parlament erhöht, zumindest etwas.

Zum Jubeln reicht es nicht. Wir müssen auch hier neue, bessere Wege ausloten, wie wir Frauen in der parlamentarischen Repräsentanz gleichstellen können. Dabei ist völlig klar, dass die Komfortzone gelegentlich verlassen werden muss, um etwas zu erreichen. Dafür steht auch die ÜPFI.

Seit mehr als dreißig Jahren rütteln Sie in Berlin auf, legen den Finger in die Wunde und haben den politischen Boden bereitet für Veränderungen. Dafür wünsche ich Ihnen alles Gute.

Und für heute: frohes Schaffen und einen Austausch mit vielen neuen Erkenntnissen.

Herzlichen Dank!“

Carola v. Braun dankt dem Präsidenten für dieses Grußwort. Sie betont, dass sich die Überparteiliche Fraueninitiative sehr willkommen fühlt und sehr dankbar ist, im Abgeordnetenhaus tagen zu dürfen und darüber hinaus noch den technischen Support für diese hybride Veranstaltungsform zu erhalten. Das Thema dieser Veranstaltung und das Thema des Zyklus insgesamt knüpft an die Thematik unserer Kongressreihe „Was ist Leistung“, deren erste Veranstaltung 2012 stattfand.

Sie dankt der ÜPFI-AG *Geschlechtergerechte Soziale Marktwirtschaft* für Ideen und inhaltliche Vorbereitung des Veranstaltungszyklus zur Geschlechtergerechten Marktwirtschaft.

Das Impulsreferat

Einführung und Moderation

Prof.ⁱⁿ i.R. Dr.ⁱⁿ Friederike Maier (bis 2017 HWR, Berlin/ Direktorin des Harriet-Taylor-Mill-Instituts) weist auf die Dringlichkeit einer Neubewertung von Arbeit hin. Mit 18 % Lohnunterschied belegt Deutschland einen der letzten Plätze in den OECD-Ländern beim Vergleich der Entgelte von Männern und Frauen. Eine Ursache liegt in der Bewertung der Arbeiten, die überwiegend von Frauen ausgeführt wird. Das ist keine neue Frage. Zur Erinnerung: Alice Salomon hat 1906 ihre Dissertation über „Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit“ geschrieben. Datenlage und Analyse-Möglichkeiten waren damals beschränkt. Aber sie stellte dieselben Fragen wie heute: Wann ist eine Arbeit schwer, wann gleichwertig und zog den Schluss, dass Frauen immer einen Lohnabzug bekommen, auch bei gleichwertiger Arbeit. Damals fand sie noch keinen Maßstab dafür. Ihre Hoffnung war, dass – wenn alle Ausbildungen und Berufe auch für Frauen zugänglich wären – es keine Lohnunterschiede mehr geben würde. Diese Situation haben wir heute und es gibt trotzdem diese große Entgeltlücke.

Friederike Maier stellt die Referentin des Impulsreferats vor. Die Professorin Ute Klammer, Geschäftsführende Direktorin d. Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, hat gemeinsam mit Kolleginnen den Comparable Worth Index entwickelt, ein geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungsverfahren, das 2018 vorgestellt wurde. Dieses Projekt soll helfen, über eine gerechte Arbeitsbewertung die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen. Eines der bemerkenswerten Ergebnisse ist, dass danach die Pflegefachkraft genauso viel verdienen müsste wie der Ingenieur.

Zusammenfassung des Impulsreferats von Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ute Klammer:

Die Entgeltlücke zwischen „Frauen-“ und „Männerberufen“:

Von der Möglichkeit einer Neubewertung

(Die Folien des Referats können nachgelesen werden)

Am Anfang schildert Ute Klammer die aktuelle Gender Pay Gap-Situation, die auch Ausgangsfrage des CWI Projekts war: Männerlöhne, Frauenlöhne, Gender Pay Gap – wo stehen wir?

Und da war zu Beginn des CWI-Projekts ein unbereinigter (Bruttostundenlohn aller erwerbstätigen Männer und Frauen) Gender Pay Gap von 18 % zu verzeichnen. Die Aufteilung nach Geschlecht in verschiedenen Berufsbranchen ergab eine Spanne der Entgeltlücke zwischen 5,4 und 31,1 %.

Eine besonders große Gehaltslücke existierte zwischen Männern und Frauen, die in Kliniken arbeiten.

Unter den europäischen Ländern nehmen wir mit unserem Gender Pay Gap einen der hintersten Plätze ein.

Und auch beim „bereinigtem“ Gender Pay Gap, also bei der Berücksichtigung verschiedener Faktoren wie Berufserfahrung, Berufsumfang beträgt er 6%, sozusagen ein „unerklärlicher“ Rest. Ist das, was zu erklären ist, auch berechtigt? Wir wissen nicht, was dahintersteckt, vielleicht ist es nicht Diskriminierung. Liegt der blinde Fleck in der Arbeitsbewertung? Das war die Ausgangssituation des Projekts.

Das CWI Projekt wurde als Kooperation zwischen dem Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen und dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt. Die Ausgangshypothese des Projekts war, dass es eine Devaluation der von Frauen verrichteten Arbeit gibt, trotz des rechtlichen Entgeltgleichheitsgrundsatzes: „Gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleichwertiger Arbeit“. Diese These konnte bisher statistisch nicht direkt überprüft werden, weil ein Messinstrument fehlte, das berufliche Anforderungen und Belastungen von Frauen und Männern geschlechtsneutral erfasst.

Der CWI wurde in zwei Bausteinen generiert:

Im ersten Baustein wurde geprüft, wie gleichwertige berufliche Anforderungen und Belastungen von Frauen und Männern geschlechtsneutral identifiziert werden können. Einzelindikatoren waren: Wissen und Können; psycho-soziale Anforderungen; Verantwortung; physische Anforderungen. Ausgewertet wurden Erwerbstätigenbefragungen des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Die individuellen Angaben aus den Befragungen wurden zu berufsgruppenspezifischen Mittelwerten zusammengefasst.

Im zweiten Baustein wurde gefragt, inwieweit die Arbeitsanforderungen und -belastungen im Rahmen weiblicher Erwerbsarbeit geringer entlohnt werden als im Rahmen männlicher Erwerbsarbeit. Hier wurde die Verdienststrukturerhebung ausgewertet.

Gleichwertige Anforderungen und Belastungen im Beruf können statistisch geschlechtsneutral identifiziert werden.

Durch Auswertung der Befragungen und eigene Berechnungen ergab sich, dass trotz gleichwertiger Anforderungen und Belastungen Frauen signifikant geringere Bruttostundenverdienste erhalten. Grundsätzlich werden bei Mehrbelastung höhere Löhne gezahlt, aber auch davon profitieren Männer mehr und erhalten einen höheren Verdienstzuwachs.

Die Devaluationshypothese wurde durch das Projekt bestätigt, und sie kann jetzt beziffert werden.

Was kann man mit diesem Instrument jetzt tun? Ute Klammer weist daraufhin, dass wir nun zwar Berufe neu bewerten können, dass der CWI aber kein rechtliches Instrument ist.

Was sind Gründe dafür, dass es so schwer ist, Sozialberufe besser einzuordnen?

Es gibt nach einer Analyse von Schildmann/Voss viele Stolpersteine bei der Aufwertung sozialer Dienstleistungen: Z.B. einen Flickenteppich von Tarifverträgen und unterschiedliche Arenen der Entgeltaus-handlung; z.B. ist die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen schwierig.

Es sind Empfehlungen in den 2. Gleichstellungsbericht eingebracht worden: Zur Reform der Berufsprofile, der Aus- und Weiterbildung und der Aufstiegsmöglichkeiten; zur Förderung geeigneter Nachfrage- und Honorierungsstrukturen für höherqualifizierte Beschäftigte in den entsprechenden Berufen und zur Reform der institutionellen Rahmenbedingungen für Pflegeberufe.

Wichtig ist ferner die Förderung von Entgelttransparenz, eine Gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur und eine Unterstützung und gesetzliche Flankierung betrieblicher Gleichstellungspolitik.

Ute Klammer sieht im letzten Koalitionsvertrag einige Ansatzpunkte, etwa, das Vorhaben, in Pflegeeinrichtungen im Rahmen eines Sofortprogramms 8.000 neue Fachkraftstellen zu schaffen, oder, dass gesetzliche Voraussetzungen für angemessene Löhne und gute Arbeitsbedingungen geschaffen werden sollen.

Die weitgehendste Forderung an die Politik ist die nach einem neuen Gesellschaftsvertrag.

„Benötigt wird ein neuer gesellschaftlicher Konsens über die Bedeutung sozialer Dienstleistungen für Wohlstand, Lebensqualität und die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft“. Und Hoffnung besteht, dass über die EU striktere Forderungen formuliert werden.

Wir haben als Grundlagen für unsere Forderungen u.a.: Den 2. Gleichstellungsbericht, die Forschungen zum CWI und (vor allem zur Pflege) die Analysen von Schildmann/Voss („Gute Arbeit gegen Pflegenotstand“).

Verständnisfragen aus dem Publikum

Onlinemoderation: Dr. Karin Reichel, FrauenComputerZentrumBerlin

- Eine Teilnehmerin aus dem Hochschulbereich berichtet über eine versuchte Neubewertung der Verwaltungsberufe dort. Die Realität habe sich allerdings mit Verweis auf begrenzte Gelder als sehr widerspenstig erwiesen. Das Problem, das sie sieht, sei die „Marktmacht“/der „Marktwert“ dieses Berufs. Die „Marktmacht“ der Pflegekräfte sei heute sehr viel höher.
- Julia Maria Sonnenburg (Mitarbeiterin von Bahar Naghanipour) fragt nach den erfolgversprechendsten Ansätzen, die Erkenntnisse der CWI-Studie anzuwenden.
- Carola v. Braun weist daraufhin, dass in Großbritannien in Krankenhäusern die Pflegeleitung gleichberechtigt mit der ärztlichen Leitung zusammenarbeitet.
- Frau Seibeld fragt nach Erkenntnissen, ob es in den privaten Kliniken andere Lohnunterschiede gäbe als in den landeseigenen und ob in Berufen, in denen die Honorarhöhe gesteuert werden kann, auch die Leistungen von Männern teurer seien als die von Frauen.
- Eine Teilnehmerin (Lena Böllinger, Journalistin) weist auf das Problem der divergierenden Produktivitäten hin und fragt, welche Umverteilungsmechanismen zwischen Güterproduktion und Sorgeökonomie es gäbe, um eine öffentlichkeitsbasierte Daseinsvorsorge zu finanzieren.
- Eine Teilnehmerin (Barbara Stiegler) merkt an, dass es schon lange europarechtliche Ansprüche an die Gestaltung der Tarifverträge gibt, die die Bewertungskriterien betrifft.
- Brigitte Triems betont, dass nicht nur die Lohnlücke, sondern vor allem auch die gesamte Einkommenslücke betrachtet werden muss, die sehr viel höher liegt (über 40 %) und fragt, ob dies in der wissenschaftlichen Diskussion in Deutschland eine Rolle spiele.

Antworten der Referentin

- Sie glaube an die Macht der Tarifverträge und plädiert dafür, das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung anders zu gestalten, damit es besser greift, und an Bestrebungen weg von der Ökonomisierung und der weiteren Privatisierung.
- In Großbritannien ist die Ausbildung schon lange dem Bachelor-Studium gleichwertig.
- Die Frage der Honorare lässt sich mit dem CWI nicht beantworten. Private Krankenhäuser agieren anders. Männer stellen andere Forderungen und haben bessere Verhandlungsstrategien. Man sieht jetzt auch, dass in Hochschulen der Gender Pay Gap dadurch wieder höher wird.
- Es sind unterschiedliche „Produkte“, wenn Autos verkauft werden oder wenn ein Mensch gepflegt wird, die Frage habe mit der gesellschaftlichen Wertschätzung dieser Aufgaben zu tun. Man muss über Umverteilung nachdenken.
- Ja, über die Jahre multipliziert sich das Gender Pay Gap: Das Gender Pension Gap liegt zurzeit bei 53 %.

Podium „Wissenschaft trifft Politik und Praxis“

Vorstellung des Podiums

Die Moderatorin, Helga Hentschel, stellt die Podiums-Teilnehmerinnen vor:

Carla Eysel: Juristin und Masterabsolventin für International Management der University of East London ist seit November 2020 als Vorstand Personal und Pflege Mitglied des Vorstandes der Charité – Universitätsmedizin Berlin. Davor arbeitete sie bei ALBA in den Bereichen der Entsorgungs- und Kreislaufwirtschaft und der technischen Überwachung; zuletzt war sie Chief Executive Officer der ALBA Europe Holding und Teil des Verwaltungsrates der ALBA SE.

Ihr jetziger beruflicher Schwerpunkt liegt im Bereich Personal und Tarifrecht und bei den Themen Strategieentwicklung und -umsetzung und Change-Management.

<http://www.berlin-stadtderfrauen.de>

Mirjam Golm ist Juristin und seit dem 04.11.2021 Mitglied des Abgeordnetenhauses von Berlin für die SPD und auch die gleichstellungspolitische Sprecherin der SPD-Fraktion Berlin.

Sie ist seit 2005 Kreisgeschäftsführerin der SPD-Steglitz-Zehlendorf, war von 2012-2018 Betriebsrätin. Vorher war sie als Angestellte beim SPD-Parteivorstand im Referat für Familien- und Gleichstellungspolitik tätig.

Cornelia Seibeld ist seit 2006 direkt gewähltes Mitglied des Berliner Abgeordnetenhauses für die CDU. Sie war schon in der 18. und ist jetzt auch in der 19. Wahlperiode Vizepräsidentin des Berliner Abgeordnetenhauses. Sie ist Sprecherin der CDU-Fraktion für Frauenpolitik, Antisemitismus-Bekämpfung und Kirchenpolitik und stellvertretende Kreisvorsitzende der CDU Steglitz-Zehlendorf.

Beruflich ist sie seit 20 Jahren als Rechtsanwältin tätig und Partnerin in einer Kanzlei.

Armaghan Naghipour ist ebenfalls Juristin und seit 2021 Staatssekretärin für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung. Zuvor war sie Persönliche Referentin des ehemaligen Berliner Senators für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung und Referentin für Rechtspolitik in der Fraktion von Bündnis90/Die Grünen Berlin im Abgeordnetenhaus.

Frau Naghipour ist wegen einer Dienstreise dem Podium per Video zugeschaltet und hat ihre Statements auch schriftlich zur Verfügung gestellt.

Leider musste **Dana Lützkendorf (Ver.di)** kurzfristig absagen.

Für die Sammlung von Nachfragen aus dem Chat stand wiederum **Dr. Karin Reichel** zur Verfügung.

Erste Fragerunde

Die erste Fragerunde hat als Schwerpunkt den Praxisbezug, die Umsetzung in die Praxis.

An **Carla Eysel** wird die Frage gerichtet:

„Zu Ihren Aufgaben im Vorstand der Charité zählt es, einen kulturellen Wandel im Unternehmen voranzutreiben. Spielen dabei auch das Ansehen und die Bewertung von sog. typischer Frauenarbeit eine Rolle?“

Frau Eysel berichtet, dass es mehr Ärztinnen als Ärzte in der Charité gibt, sie verstärken sozusagen den „Mittelbau“. Aber ab der Stufe „Oberarzt“ werden die Frauen weniger und es entsteht die Situation, dass insgesamt weniger Männer mehr Stellen ab Oberarzt bekommen. Die Frage ist, warum die Frauen diesen kompetitiven Weg nicht gehen (wollen).

Was eine Unterstützung durch Tarifverhandlungen in den Pflegeberufen so schwer macht, ist, dass zwar immer von „der Pflege“ gesprochen wird, sich aber dahinter so viel Unterschiedliches verbirgt.

Frau Eysel findet, dass bei der Akademisierung der Pflegeberufe noch nicht viel erreicht ist. Das läge auch daran, dass akademisch ausgebildete Pflegekräfte praktisch hinterher auch nichts anderes machen als vorher. Es ist nicht so wie in vielen Ländern, wo Pflege in der Klinik ein akademischer Beruf ist. Sie hatte bei einer internationalen Konferenz viel Erstaunen erregt, als sie berichtete, dass in Deutschland Krankenschwestern nur unter Supervision eines Arztes/einer Ärztin impfen dürften (was insbesondere in Pandemiezeiten ein großes Problem sei).

Die erste Frage an **Armaghan Naghipour** lautet:

„Ihre Senatsverwaltung trägt Verantwortung für die wichtigen Sektoren Gesundheit und Pflege und damit für zwei große Bereiche der Frauenerwerbstätigkeit in Berlin. Haben Sie konkrete Möglichkeiten der Einflussnahme auf eine geschlechtergerechte Bezahlung? Ihr Haus ist z.B. in den Aufsichtsräten von

<http://www.berlin-stadtderfrauen.de>

Vivantes und der Charité vertreten; bieten Verträge eine Möglichkeit? Ist der Senat bereit zusätzliche Kosten, die hierfür entstehen, zu tragen?“

Armaghan Naghipour: „Ich bedanke mich für die Einladung auf das Podium und die Möglichkeit, zum Thema Entgeltgleichheit, das mir als Gleichstellungsstaatssekretärin ein wichtiges Anliegen ist, zu sprechen. Insbesondere freue ich mich darüber, direkt zu Beginn Ihre Frage zu einem ressortübergreifenden Thema der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, nämlich Gesundheit und Pflege und Gleichstellung, zu beantworten und mit Ihnen hierüber im Gespräch zu bleiben.

Vorab: Charité und Vivantes unterliegen dem Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes, dem LGG. Mithin sind diese beiden Einrichtungen bereits von Gesetzes wegen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur aktiven Frauenförderung verpflichtet.

Charité und Vivantes sind Mitglieder in dem Gremium, in dem die Tarifverträge verhandelt werden. Für die Krankenhäuser gilt der TVÖD-K. Das Land Berlin kann also in der Funktion als Tarifvertragspartner auf Arbeitgebendenseite Einfluss auf die Entgeltregelungen nehmen und tut dies im Rahmen von Verhandlungen.

Im Koalitionsvertrag ist als Instrument zur Einflussnahme auf eine geschlechtergerechte Bezahlung der sog. Entgeltgleichheit-Check in den landeseigenen Betrieben aufgeführt.

Im Hinblick auf Vivantes fanden vor kurzem Tarifverhandlungen der Tochterfirmen statt, die unter Mitwirkung des Landes Berlin dazu geführt haben, dass die Regelungen des TVÖD auf die Tochterfirmen von Vivantes ausgedehnt werden. Die Entscheidung, dass damit auch höhere Entgelte gezahlt werden, wird vom Land Berlin mitgetragen. Zentral für ein faires und geschlechtergerechtes Arbeiten in den Bereichen Gesundheit und Pflege sind auch weitere Faktoren, wie beispielsweise die Personalzumessung.“

Die erste Frage an die Abgeordnete **Mirjam Golm** lautet:

„Mit einem Gender Pay Gap von 18 % bildet Deutschland eines der Schlusslichter in der Europäischen Union. Dabei ist gesellschaftliche Aufwertung von sog. Frauenberufen ein sehr altes frauenpolitisches Thema. Warum ist es bei uns so schwer, diese Entgeltlücke zu schließen?“

Frau Golm betont zwei Gründe, an denen es ihrer Meinung nach vor allem „hakt“:

Das Problem der Entgeltungleichheit betrifft die Männer nicht und viele Männer haben kein Interesse an der Verminderung/Beseitigung der Entgeltlücke.

Und: Wir haben gewachsene Strukturen, die nicht so leicht zu ändern sind.

An die Abgeordnete **Cornelia Seibeld** wird dieselbe Frage gerichtet:

„Mit einem Gender Pay Gap von 18 % bildet Deutschland eines der Schlusslichter in der Europäischen Union. Dabei ist gesellschaftliche Aufwertung von sog. Frauenberufen ein sehr altes frauenpolitisches Thema. Warum ist es bei uns so schwer, diese Entgeltlücke zu schließen?“

Frau Seibeld nennt das Selbstverständnis von Frauen als Grund und gibt den Eindruck wieder, dass Männer häufig „strikter unterwegs“ sind. Welche Rolle sehen Frauen für sich und welche wird ihnen auch zugewiesen in der Gesellschaft: Für sehr viele spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die größere Rolle. Das sind dann durchschnittlich 10 Jahre reduzierte Berufstätigkeit, die sich nur noch sehr schwierig aufholen lassen. Zwar sei mit Elterngeld für Mütter und Väter und der aufgeteilten Betreuungszeit einiges erreicht worden und der Respekt und die Anerkennung dessen, was Frauen leisten, dadurch deutlich gestiegen, aber das reicht noch nicht. Es gibt auch so etwas wie eine Gewöhnung

<http://www.berlin-stadtderfrauen.de>

an die bestehenden Verhältnisse. Um Veränderungen zu erreichen, wäre eine Quotierung, z.B. in Aufsichtsräten durchaus eine sinnvolle Übergangslösung. Allerdings glaubt sie nicht, dass dies das Problem lösen wird, es würde es zwar kleiner machen, aber da Frauen etwa Kinderbetreuung und Pflege früher kostenlos nebenher übernommen haben, herrsche noch die Idee, dass das jetzt auch nicht so viel kosten dürfte. Und auch manche Frauen sehen das offensichtlich so. Es müssen also Tatsachen geschaffen werden, dass sich alle daran gewöhnen. Und dann gibt es unterschiedliche Finanzierungsmodelle für Kita und Pflege; Kinderbetreuung bezahlt in vielen Bundesländern der Staat, Pflege funktioniert über Versicherung und solidarisch – diese unterschiedliche Finanzierung könne in Frage gestellt werden. Um das Problem zu beseitigen, müsse man ganz neu und anders denken.

Zweite Fragerunde

Die zweite Fragerunde hat als Schwerpunkt die mögliche Relevanz von Neubewertungen der Arbeit für eine Verminderung/Schließung der Entgeltlücke

Carla Eysel wird gefragt:

„Kann die nicht zuletzt durch die Corona – Pandemie breit ins Bewusstsein gedrungene „Systemrelevanz“ von Berufen im Gesundheitswesen genutzt werden, um zu einer angemessenen Neubewertung genutzt zu werden? Kann der Comparable Worth Index (CWI) dabei ein hilfreiches Instrument sein? Was braucht es aus Ihrer Sicht, um zu anderen Bewertungskriterien zu kommen?“

Und: Welche anderen Entwicklungen im Gesundheitswesen, wie z.B. der verstärkte Einsatz von digitalen Technologien, könnten genutzt werden, um eine tatsächliche geschlechtergerechte Bezahlung zu erreichen?“

Zur letzten Frage schildert Frau Eysel, dass in ihrem vorigen Arbeitsfeld eher die Prozess-Orientierung im Vordergrund stand, in ihrem jetzigen die Aufgabenorientierung. Digitalisierung spielt in der Pflege im Krankenhaus eine große Rolle. Gerade in der Intensivstation arbeiten Pflegekräfte und Ärzte prozessbezogen und digital gestützt zusammen.

Sie schätzt den CWI als wenig hilfreich ein, da das Geld im System begrenzt ist. Das, was mit Hilfe des CWI an einer Stelle zugeschlagen wird, wird dann anderswo weggenommen. Wichtig sei, die Prozesse insgesamt „schlanker“ zu machen und da ist die Digitalisierung ein Mittel.

Für die Bewertung der sog. Frauenberufe spielen viele Faktoren eine Rolle. U.a. auch Selbstbild und Selbstbewusstsein der Frauen; das ist bei den älteren nicht so ausgeprägt wie bei den jüngeren.

Und natürlich komme es auch auf die „Marktrelevanz“ an. In der Intensivstation werden die 4.000 Euro-Gehälter ohnehin gezahlt. Aber dann sehen wir: Wenn die Verdienste steigen, steigt auch die Teilzeitarbeit bei den Frauen, gefördert durch die steuerlichen Anreize; hier wäre es wichtig, das Ehegatten-Splitting abzuschaffen.

Fragen an Armaghan Naghipour:

„Der Berliner Senat hat in der letzten Legislaturperiode ein Projekt zur Überprüfung der Entgeltgleichheit in der Berliner Verwaltung gestartet. Wie waren die Ergebnisse und wurden daraus Konsequenzen? Was braucht es aus Ihrer Sicht, um zu anderen Bewertungskriterien zu kommen?“

Armaghan Naghipour: „Das Entgeltgleichheitscheckverfahren fand in der vorletzten Legislaturperiode 2015 und 2016 unter der Federführung der Gleichstellungsabteilung unter Gleichstellungssenatorin Dilek Kalayci statt und sollte sich auf den unmittelbaren Landesdienst in Berlin beziehen. Hier wurde der TV-L zunächst dahingehend analysiert, ob die Regelungen, die der Eingruppierung und somit der

Bezahlung zugrunde liegen, Diskriminierungspotenzial haben. In einem zweiten Schritt wurden Paarvergleiche durchgeführt zwischen Tätigkeiten, die eher den männer- bzw. frauendominierten Berufen zugeschrieben werden.

Das Ergebnis der Analyse des TV-L war, dass das Diskriminierungspotenzial in der Entgeltordnung hoch ist. Es wurden ungleiche Bewertungen überwiegend zuungunsten der frauendominierten Berufe festgestellt.

Eine umfassende Überarbeitung der Bewertungskriterien des Tarifvertrags unter Beachtung der aktuellen Erkenntnisse zu den Diskriminierungsrisiken und unter Mitwirkung von Gleichstellungsexpert:innen wäre wohl das effektivste Mittel, um tarifvertragsbedingte Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zu vermeiden - gefordert sind hier die Tarifvertragsparteien. Das Land Berlin hat als Verhandlungspartner Einfluss auf die Gestaltung der Entgeltordnung.

Eine deutliche Verbesserung für alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst - und damit auch für viele Frauen - konnte bei den Tarifverhandlungen 2019 mit der Einführung einer neuen Entgelttabelle, der S-Tabelle, bereits erreicht werden, welche für soziale und erzieherische Berufe spürbare höhere Löhne bedeutet hat.

Es existieren jedoch weitere Möglichkeiten, Entgeltgleichheit im Öffentlichen Dienst des Landes Berlin herzustellen, an denen ich und meine Verwaltung intensiv arbeiten. Das sind insbesondere die Herstellung von Lohntransparenz durch das Generieren aussagekräftiger Daten, die Themen Frauen in Führung und Führen in Teilzeit sowie eine geschlechtergerechte Aufteilung von Leistungsprämien.“

„Frage: Veränderungen in der Arbeitsbewertung sind ein Instrument auf dem Weg zur gleichen Entlohnung von Frauen. Welchen Stellenwert räumen Sie anderen Elementen ein, z.B. dem Mindestlohn, dem Entgelttransparenzgesetz, der Beschränkung von Minijobs und wo will das Land hier aktiv werden?“

Armaghan Naghipour: „Gern erläutere ich weitere Elemente, die für die gleiche Entlohnung aller Geschlechter wichtige Instrumente sind.

Zum Mindestlohn und zu den Minijobs: Dass der Mindestlohn, der zum 1.1.2015 bundesweit eingeführt wurde, zur Reduzierung des Gender Pay Gap beigetragen hat, kann statistisch nicht belegt werden. Es gab zwar nach 2015 sowohl auf Bundesebene als auch in Berlin einen Rückgang beim Gender Pay Gap, aber ein kausaler Zusammenhang kann nicht belegt werden. Erkennbar ist, dass es 2015 einen Rückgang bei den häufig schlecht bezahlten sogenannten Minijobs im gewerblichen Bereich gab. Von dem im Herbst diesen Jahres kommenden gesetzlichen Mindestlohn auf Bundesebene in Höhe von 12 € werden in Berlin vor allem die Männer profitieren. Das sieht man daran, dass in Berlin, Stand April 2021, der Anteil von Männern, die weniger als 12 Euro verdienen, höher ist als der Frauenanteil.

Minijobs wurden bisher nicht beschränkt. Momentan passiert aufgrund des Bundeskoalitionsvertrags das Gegenteil, indem die Geringfügigkeitsschwelle von bisher 450 € aufgehoben wird und sich demnächst am bundesweiten Mindestlohn orientieren soll, das wären dann bei 10 Wochenstunden über das Jahr hinweg bei 12 € die Stunde 520 € pro Monat. Unabhängig von dem Gender Pay Gap ist diese Beschäftigungsform gerade für Frauen höchst problematisch.

Wie auch während Corona klar geworden ist, gibt es hier nicht nur keine soziale Absicherung wie Kurzarbeitengeld oder ALG I, sondern in der Kombination mit Ehegattensplitting und beitragsfreier Familienversicherungen verfestigen Minijobs Abhängigkeiten innerhalb der Ehe.

Im Rahmen der Gleichstellungs- und Frauenminister:innenkonferenz hat das Land Berlin einen Antrag eingebracht, in dem die Bundesregierung aufgefordert wird, die Minijobs auf diejenigen zu beschränken, für die eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit keinen Mehrwert hat, wie z.B. Studierende und Rentner:innen, um Geschlechterdiskriminierung zu vermeiden.

<http://www.berlin-stadtderfrauen.de>

Auch das Entgelttransparenzgesetz ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu gleicher Entlohnung. Das Entgelttransparenzgesetz setzt den Fokus auf den individuellen Anspruch auf Auskunft statt auf tatsächliche Lohntransparenz. Jedoch sind Prüfverfahren nicht verpflichtend, sondern werden nur für größere Unternehmen empfohlen. Im besten Fall hat das Gesetz einen Beitrag dazu geleistet, dass Unternehmen und Arbeitnehmende für das Thema sensibilisiert sind. Auch hier haben wir in der GFMK im letzten Jahr einen Beschluss zur Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes gefasst, der an den genannten Kritikpunkten anknüpft. Auch auf Bundesebene gibt es glücklicherweise den politischen Willen, das Entgelttransparenzgesetz zu ändern, was wir sehr begrüßen.

An **Mirjam Golm** werden folgende Fragen gerichtet:

„Die Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit, vor allem bei systemrelevanten Berufen, bleibt ein zentrales Ziel der Koalition. Landeseigene Unternehmen haben Vorbildfunktion für Gleichstellung und Diversität, insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen.“, das ist ein Zitat aus dem Koalitionsvertrag. Welche Maßnahmen sind konkret geplant und welche Rolle können dabei Arbeitsbewertungsverfahren wie der Comparable Worth Index einnehmen?

Was braucht es aus Ihrer Sicht, um zu anderen Bewertungskriterien zu kommen?

Und: Was sind aus Ihrer Sicht weitere wichtige Instrumente, um zu einer geschlechtergerechten Bezahlung zu kommen, und wie werden Sie diese unterstützen – auch auf Bundesebene?“

Für Frau Golm ist die Entwicklung des CWI ein Meilenstein. Hier hätten wir endlich ein Begründungsinstrument. Sie könne noch nicht abschätzen, wie wirksam dieses Instrument letztlich sein wird, aber sie nehme es mit in die politische Arbeit.

Ein großes Problem beim Entgelttransparenz-Gesetz sieht sie darin, dass wir keinerlei Sanktionsinstrumente haben.

Cornelia Seibeld wird gefragt:

„In den Wahlprüfsteinen der Überparteilichen Fraueninitiative zur Abgeordnetenhauswahl haben Sie sich dafür ausgesprochen, die Bezahlung in allen Gesundheits- und Pflegeberufen stärken zu wollen und dafür zu sorgen, dass die wichtige Arbeit, die hier geleistet wird, angemessen entlohnt wird. Welchen Beitrag könnten Arbeitsbewertungsverfahren wie der Comparable Worth Index aus Ihrer Sicht dabei leisten?

Was braucht es aus Ihrer Sicht, um zu anderen Bewertungskriterien zu kommen?

Und: Was sind aus Ihrer Sicht weitere wichtige Instrumente, um zu einer geschlechtergerechten Bezahlung zu kommen, und wie werden Sie diese unterstützen – auch auf Bundesebene?“

Frau Seibeld stimmt zu, dass es in der Pflege weniger eine Frage der Bewertung ist; entscheidend sei, welches Geld „im System“ ist. Mit den Instrumenten Pflegeversicherung und Krankenversicherung sei z.B. die Altenpflege nicht anspruchsvoll zu finanzieren. Nur ein Systemwechsel könne das Problem lösen, und wir müssten uns immer fragen, was uns gesellschaftlich wie viel wert ist. Frau Seibeld ist der Auffassung, dass auf Dauer kein Weg daran vorbeiführt.

In der Pandemie war sie jedoch z.B. froh, im deutschen Gesundheitssystem, das für jeden erreichbar ist, zu sein und nicht im britischen.

Wir können in puncto Verbesserungen gerade im Hinblick auf Gleichberechtigung viel von den skandinavischen Ländern lernen. Und ein ganz wichtiger Faktor wäre die Verbesserung der Kinderbetreuung. In der Pandemie waren es oft die Frauen, die mit den Kindern zuhause blieben, während Männer nur dann blieben, wenn sie selbst in Quarantäne waren.

<http://www.berlin-stadtderfrauen.de>

Helga Hentschel fügt den bisherigen Fragen zu, warum kein Geld im System ist, wenn es um geschlechtergerechte Bezahlung geht.

Ute Klammer weist darauf hin, dass jetzt im Ukraine-Krieg Geld da sei!

Zur Frage der Digitalisierung in der Pflege berichtet sie von einer Studie, nach der die Pflegekräfte selber das sehr ambivalent sehen; sie fürchten, dass Digitalisierung von emphatischem Verhalten ablenke.

Wir haben das Problem, dass junge Frauen zwar wegen ihrer besseren Noten die Studienplätze erhalten, dann in der Praxis aber für viele der „Karriereweg“ nicht weiter geht.

Carla Eysel sieht in einer anderen Form der Arbeit ein Änderungs-Potenzial. Es gibt dafür aber insgesamt zu wenig Rollenmodelle. „Topsharing“ etwa bei Oberarztstellen wäre so ein Modell, das auch schon punktuell umgesetzt wird. Warum nicht eine Teilzeit-Oberärztin?

Ein Problem ist natürlich, dass die Karriereplanungen alle zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr stattfinden, also in der „Rush Hour“ des Lebens. Warum nicht auch später?

Fragen, Statements aus dem Chat und dem Präsenz-Plenum

- Der Vorschlag zur Abschaffung des Ehegattensplittings wird von Mechthild Rawert begrüßt.
- Barbara Stiegler fragt: Warum macht das Land Berlin nicht einen Modellversuch *Tarifvertrag mit geschlechtergerechter Arbeitsbewertung für Pflegeberufe* im öffentlichen Dienst?
- Wer ist am CWI interessiert und was bringt der CWI konkret einzelnen Berufsgruppen, wie Reinigerin, Pflegerin, Verkäuferin und Erzieherin?
- Weitere Gründe, warum Pflegekräfte gegen die Akademisierung sind?
- Eine Professorin der Alice-Salomon-Hochschule weist auf die Notwendigkeit der Selbstverwaltung der Pflegeberufe hin. Die Pflege würde oft von „Lobbyisten“ vertreten. Z.B. wenden sich Träger der Altenhilfe gegen eine Akademisierung. Die Gewerkschaften hätten Vorbehalte gegen eine Pflegeberufskammer. Generell müsse man fragen, was diese Berufsgruppe für die Gesellschaft insgesamt leistet und nicht nur, was sie in einzelnen Institutionen leistet. Ihrer Meinung nach muss die Pflege voll akademisiert werden. Hier aber ist u.a. das Problem, dass die Studierenden – auch wegen der Besonderheit dieses Studienganges mit einem hohen Praxis-Anteil – nicht/nicht ausreichend finanziert werden. Sie hat Sorge, dass wegen der insgesamt schwierigen Situation für Hochschule, Praxisanleitung und Studierende diese Studiengänge wieder verschwinden.
- Eva-Maria Nicolai weist zum Problem der Vereinbarkeit Familie und Beruf auf das Optionszeitenmodell, das in der vorigen Veranstaltung des Zyklus vorgestellt wurde.
- Eine Teilnehmerin weist darauf hin, dass von 200.000 Pflegekräften, die ihren Beruf verlassen haben, die Hälfte zurückkehren würde, wenn die Arbeitsbedingungen besser wären. Für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen aber gibt es kein Geld. Eine ökonomische Umverteilung zwischen einzelnen Sektoren wäre notwendig, denn der Pflegesektor insgesamt trägt dazu bei/ermöglicht, dass andere Sektoren die Gewinne machen, die sie machen.

Abschlussrunde des Podiums

Ute Klammer: Zur Frage, wer am CWI interessiert ist: Das sind vor allem Gewerkschaften und Unternehmen. Der CWI macht die Strukturen transparenter.

Das Problem von Berufsgruppen wie Erzieher:innen und Reiniger:innen: Sie verdienen insgesamt zu wenig; da verdienen auch Männer weniger.

Cornelia Seibeld sieht im Homeoffice – neben den Gefahren – vor allem auch Chancen:

Der Wegfall der Fahrzeit ist vor allem bei Teilzeit-Beschäftigten in bestimmten Bereichen ein positiver Faktor. Beruf und Kinderbetreuung lassen sich durch die flexiblen Arbeitszeit-Möglichkeiten besser vereinbaren; aber natürlich besteht auch die Gefahr, dann bis Mitternacht zu arbeiten. Wenn Arbeitsschutzkriterien eingehalten würden, kämen insbesondere Frauen auf mehr Stunden in der Erwerbstätigkeit, was sich letztlich auch auf die Renten positiv auswirken würde. Hier ist die Bundesregierung gefordert, passende gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

Mirjam Golm bedankt sich für die fundierten Erkenntnisse, die sie für ihre politische Arbeit mitnehmen kann.

Carla Eysel möchte damit abschließen, dass das Thema „Geld im System“ natürlich wichtig sei, aber die positiven Elemente ansprechen: Auch im System kann viel getan werden. So wurden in Berlin zwei Entlastungstarifverträge abgeschlossen, und wir arbeiten daran, Rollen und Kompetenzmodell neu zu definieren, und wir sind dabei, Digitalisierung zur Prozessoptimierung zu nutzen. Der Ruf geht natürlich an die Politik, aber auch die Arbeitgeber haben die Verpflichtung, selbst etwas zu tun. Und da gibt es Spielräume.

Helga Hentschel bedankt sich bei allen Teilnehmenden und stellt fest, dass wir einen neuen Status Quo des Wissens für die Debatte erworben haben.

Für Carola v. Braun ist eine Schlussfolgerung klar: Wir haben viel zu tun. Ein Problembewusstsein und politischer Wille sei vorhanden, aber bei der Umsetzung knirsche es, weswegen nicht nur mit der politischen Ebene zu sprechen sei, sondern auch mit den anderen handelnden Ebenen, z.B. den Berufsverbänden. Wir als Überparteiliche Fraueninitiative würden uns hier gerne mit weiteren Veranstaltungen beteiligen.

Ihr Dank gilt den Referentinnen und den Podiumsteilnehmerinnen, der Podiums-Moderatorin, Helga Hentschel, und der Online-Moderatorin, Karin Reichel.

Sie dankt allen weiteren an der Organisation und Vorbereitung der Veranstaltung beteiligten Vorstandskolleginnen, stellvertretend Eva-Maria Nicolai und Christel Wietusch.

Abschließend verweist Carola von Braun auf den 30. Geburtstag der Überparteilichen Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen e.V. am 22.06.2022 in den Höfen des Berliner Abgeordnetenhauses.