

Hamburger Aktionsplan Equal Pay

Das Aktionsbündnis Equal Pay für Hamburg macht nicht nur die Folgen der erheblichen Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern öffentlich, es möchte vor allem, dass sich etwas ändert! Es macht mit konkreten Forderungen an relevante Adressat*innen sichtbar, wie die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern erreicht werden kann.

Der Hamburger Aktionsplan umfasst die Forderungen mit höchster Relevanz und Dringlichkeit. Unterstützen Sie uns und fordern Sie diejenigen, die Verantwortung tragen, zum Handeln auf! Wir werden die Umsetzung der Forderungen verfolgen und nach einem Jahr über den Fortschritt berichten.

1. Rollenbilder und Stereotype aufbrechen

Die in der Gesellschaft weit verbreiteten Rollenbilder und Stereotype über typische Frauenberufe und typische Männerberufe müssen aufgebrochen werden. Jugendliche sollen ihren Beruf frei von Vorurteilen und Klischees nach den eigenen Fähigkeiten und Interessen wählen.

Rollenbilder und Geschlechterstereotype werden bereits im Kindergartenalter angelegt und in den folgenden Jahren verfestigt. Die Veränderung dieser Rollenbilder muss aktiv angestoßen werden. Bilder und Geschichten in Lehrmaterialien müssen alle Berufe mit Frauen und Männern darstellen, historische Ereignisse müssen mit Frauen und Männern verknüpft werden und Erzieher*innen und Lehrkräfte müssen für Geschlechterstereotype sensibilisiert werden.

Die **Schulbehörde** muss diese Kriterien bei der Auswahl des Lehrmaterials anwenden.

Die **Handelskammer** und **Handwerkskammer**, die **Unternehmensverbände** und **Agentur für Arbeit** ebenso wie das **Jobcenter** müssen in ihren Kampagnen und Informationen aktiv die Geschlechterstereotype auflösen, Vielfalt abbilden und mit Role Models zeigen, dass geschlechtsunabhängig alles möglich ist.

2. Aufwertung von sozialen Berufen

Die Sorgeberufe SAHGE (Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege, Erziehung) sind stark frauendominierte Berufssegmente. In Hamburg arbeiten 31,9% der Frauen in Gesundheit, Soziales, Lehre, Erziehung, aber nur 13,2% der Männer. Genau diese Berufssegmente bilden jedoch das Schlusslicht bei der Betrachtung von Bruttolöhnen.

Eine gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung von sozialen Berufen hat damit eine direkte Implikation auf die gerechte Bezahlung von Frauen und die Schließung des Gender Pay Gaps. Die Corona Krise hat zudem erneut verdeutlicht, welche essenzielle Rolle diese Berufe in unserer Gesellschaft spielen und welche Last sie tragen. Eine Aufwertung durch gerechte Bezahlung dieser Berufe ist schon immer und jetzt erst recht dringend notwendig.

Tarifverträge sind ein elementares Gleichstellungsinstrument, daher fordern wir **Arbeitgeber*innenverbände** und **Gewerkschaften** auf, bei den nächsten Tarifrunden größere Einkommenszuwächse zu vereinbaren– und zwar vor allem für die unteren Gehaltsklassen.

3. Reform des Einkommenssteuersystems, Abschaffung des Ehegattensplittings

Die derzeitige Gestaltung der Steuerklassen hemmt die aktive Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und untergräbt ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit. Die Gesamtevaluation der ehe- und familienpolitischen Leistungen durch Prognos (2014, im Auftrag des Bundesministeriums der Finanzen und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) ergab, dass das Ehegattensplitting sich negativ auf die Erwerbstätigkeit von Frauen auswirken kann, da sie

die Hauptverdiener-Ehe stärkt und dem Staat jährlich rund 20 Mrd. Euro kostet. Gerade aus steuerrechtlichen Gründen rechnet sich die Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen, insbesondere berufstätiger Mütter, oft nicht. Dafür sorgen Ehegattensplitting, Vorschriften über die Lohnsteuerklassen III und V und die eingeschränkte Absetzbarkeit erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten. Durch diese „steuerrechtlichen Anreize“ entscheiden sich Mütter oft für Arbeit in Teilzeit und die Steuerklasse V, ohne sich der Konsequenzen der daraus resultierenden finanziellen Abhängigkeit bis hin zur Altersarmut bewusst zu sein.

Wir fordern den **Hamburger Senat** auf, eine Bundesratsinitiative zu starten, um das Ehegattensplitting abzuschaffen, sowie eine Beratungsstelle für Minijobber*innen einzurichten.

4. Durchsetzung des Entgelttransparenzgesetzes

Das Entgelttransparenzgesetz in seiner aktuellen Fassung bewirkt keinen nennenswerten Beitrag zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Die geringe Inanspruchnahme zeigt, dass das Verfahren kompliziert ist, die erreichbaren Informationen wenig aussagekräftig sind und die Berichtspflicht durch fehlende Sanktionen bedeutungslos ist. Zudem müssen die Beschäftigten die Initiative ergreifen. Das bremst die Inanspruchnahme des Gesetzes erheblich. Doch nur durch verbindliche Transparenz von Entgeltstrukturen können Frauen dabei unterstützt werden, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit besser durchzusetzen.

Der **Hamburger Senat** wird aufgefordert, über eine Bundesratsinitiative weitere gesetzgeberische Schritte zur Durchsetzung der Entgelttransparenz einzuleiten. Die **Unternehmen** müssen ihrer Berichtspflicht nachkommen. Die **Gewerkschaften** müssen die Umsetzung des Gesetzes weiterhin einfordern.

5. Mit positivem Beispiel vorangehen

Hamburger Unternehmen, die sich für gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern einsetzen, sollen sich zu einem Netzwerk zusammenschließen, um kreative Erfolgsstrategien und die mediale Sichtbarkeit für die eigene Potential- und Frauenförderung zu nutzen. Die **Handelskammer** soll den organisatorischen Rahmen bieten und gemeinsame Aktionen initiieren. Wenn Frauen und Männer in allen Unternehmensbereichen und –ebenen in gemischten Teams zusammenarbeiten, kann der Unternehmenserfolg maximiert werden.

6. Hamburgisches Gleichstellungsgesetz reformieren

Der Gleichstellungsmonitor für Hamburg zeigt, dass es noch viel Nachholbedarf bei der Gleichstellung von Frauen und Männern gibt. Besonders großer Handlungsbedarf besteht bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungspositionen und höheren Einkommensklassen. So hat sich z.B. der Anteil der Frauen in Besoldungsklassen B2 bis B6 und vergleichbare übertarifliche Entgelte von 29,3% in 2018 auf 26,7% in 2019 verringert.

Der **Hamburger Senat** wird aufgefordert, das Gleichstellungsgesetz um verbindliche Quoten sowie Sanktionen bei Nichteinhaltung zu ergänzen. Ziel des Gleichstellungsgesetzes muss sein, die strukturelle Benachteiligung von Frauen zu beseitigen. Unterrepräsentanz eines Geschlechts in einer Gruppe darf dabei nicht wie derzeit im Gesetz mit struktureller Benachteiligung, wie sie für Frauen existiert, gleichgesetzt werden.

7. Gleichstellungsscheck bei Konjunkturmaßnahmen

Die aktuellen Erfahrungen zeigen, dass gerade in Krisenzeiten eine Tendenz entsteht, gleichstellungspolitische Maßnahmen zu vernachlässigen – dies gilt insbesondere für die finanziellen Ansprüche von Frauen.

Die **Wirtschafts- und Finanzbehörde** werden aufgefordert, alle Beratungs- und Entscheidungsgremien, die im Zuge der Bewältigung der Corona-Krise tätig sind oder werden, zur Hälfte mit Frauen zu besetzen, damit die Belange der Frauen entsprechend berücksichtigt werden. Zudem müssen Kriterien und Indizes entwickelt werden, mit denen Finanz- und Förderstrukturen auf Gendergerechtigkeit überprüft werden können.

Eine geschlechtergerechte Verwendung aller finanziellen Mittel, die zur Bewältigung der Corona-Krise eingesetzt werden, muss gewährleistet sein.

8. Frauen in den Medien sichtbar machen

Für die Verwirklichung des Rechtes auf gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit bedarf es der Zusammenarbeit aller gesellschaftspolitischer Akteur*innen. Die **Hamburger Medien** müssen sich stärker dieser Aufgabe stellen.

Frauen sind sichtbarer zu machen durch paritätische Besetzung bei Diskussionsrunden, Talkrunden, Podien. Die Berichterstattungen im Rahmen der Corona Krise hat die Schieflage in unseren Strukturen erschreckend deutlich gemacht. Frauen sind weniger als Expertinnen befragt worden.

Beim **NDR** Kandidat*innen Check anlässlich der bevorstehenden Bundestagswahlen muss der Themenschwerpunkt Frauen & Gleichstellung ergänzt werden, um den interessierten Wähler*innen zu ermöglichen, die Aussagen der Kandidat*innen zu finden und sich zu informieren.

Berichterstattungen zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männer sollen regelmäßig über das Jahr gesendet werden. Bisher wurde hauptsächlich zu besonderen Anlässen, z.B. dem Internationalen Frauentag oder zum Tag der Gewalt gegen Frauen darüber berichtet. Gleichstellung ist kein Nischenthema, sondern unerlässlicher Bestandteil für eine funktionierende Demokratie.

Es geht nur mit euch!

Wir ermutigen darüber hinaus alle Frauen, sich einzumischen, sich mehr über ihre Rechte zu informieren und für diese einzutreten, sowohl beruflich als auch privat.

Gemeinsam sind wir stark!

Hamburg, 10. März 2021



Das **Aktionsbündnis Equal Pay für Hamburg** ist ein Zusammenschluss von Business and Professional Women - Germany Club Hamburg e. V.; Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen; Brigitte Academy; Bücherfrauen e.V.- Regionalgruppe Hamburg; Deutscher Gewerkschaftsbund; European Women's Management Development Network Germany e. V.- Chapter Hamburg; FEMININ PLURIEL Hamburg e. V. (The Global Women Network); **fim** – Vereinigung für Frauen im Management e.V.; Frauen*Festspiele Hamburg; GRÜNE Hamburg, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Nordkirche; Landesfrauenrat Hamburg e.V.; Women in Film and Television

Kontakt: Business and Professional Women Germany – Club Hamburg e.V. c/o Sandra Nix, info@equalpayfuerhamburg.com