

## Home Office und Notfahrpläne

Kitas und Schulen zu: So planen Unternehmen

In vielen Unternehmen berät man spätestens seit Freitag intensiv über den Umgang mit Schulschließungen. Kinder bis zum 12. Lebensjahr darf – und sollte – man nicht einen ganzen Werktag allein zu Hause lassen. Anders als in vielen Digitalunternehmen können Angestellte in Handwerks- und vielen Dienstleistungsbetrieben ihre Arbeit nicht im Homeoffice erledigen. Speziell in Verkehrs- und Versorgungsunternehmen sind nun kreative Lösungen gefragt, da sie zur Aufrechterhaltung sogenannter kritischer Infrastrukturen gebraucht werden. Sie können also unter keinen Umständen alle Mitarbeiter ins Homeoffice schicken.

Bei den Verkehrsbetrieben BVG beraten Personalvertretung und Vorstand unter anderem über das Umstellen von Dienstplänen, um Eltern mehr Flexibilität zu bieten. Auch prüfe man, ob die BVG den betroffenen Eltern die gesetzlich garantierten zehn Tage „Kind krank“ ermöglicht, ohne, dass sie die üblichen finanziellen Abschläge hinnehmen müssen, sagte BVG-Sprecherin Petra Nelken. Notfalls müssten Kolleginnen und Kollegen Urlaub nehmen. „Wir versuchen

aber zu vermeiden, dass das nötig ist.“ Nelken erinnerte zudem daran, dass die BVG viele Erfahrungen habe im Umgang mit Krisen – mit Streiks oder Grippewellen zum Beispiel. Manche Fahrpläne müsse man nur noch aus der Schublade ziehen, sagte die BVG-Specherin.



**Die BVG verweist auf lange Erfahrungen mit Krisen**

Das Management des Strom- und Wärmeverorgers Vattenfall hat alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu aufgerufen, Home-Office-Möglichkeiten „so weit wie möglich“ umfassend zu nutzen, um das Ansteckungsrisiko innerhalb der Belegschaft zu vermindern. „In Bereichen, in denen Homeoffice-Lösungen nicht komplett möglich sind – zum Beispiel in den Kraftwerken und Leitwarten – haben wir Pläne für den Umgang mit stark eingeschränkter Verfügbarkeit von Personal vorbereitet“, sagte Vattenfall-Sprecherin Sandra Kühberger. Die Maßnahmen reichten von der Abschirmung kritischer Arbeitsbereiche bis hin zu einer vollständigen Umstrukturierung von Schichtarbeitsmodellen. „Bei der Umstrukturierung der Schichten versuchen wir so weit wie möglich, persönliche Umstände zu berücksichtigen“, sagt Kühberger.

Beim Strom- und Gasversorger Gasag will man bis auf Weiteres die Kundenzentren schließen. Die Maßnahme gelte für die Gasag AG in Berlin und ihre brandenburgischen Tochtergesellschaften EMB Energie Mark Brandenburg, SpreeGas sowie die Stadtwerke Forst. „Damit wollen die Unternehmen präventiv der Ausbreitung des Coronavirus entgegenwirken und Kunden sowie Mitarbeiter vor einer möglichen Ansteckung schützen“, teilte das Unternehmen mit. Für Auskünfte oder Vertragsänderungen können Kunden stattdessen den Online-Service über die jeweilige Internetseite des Energieversorgers nutzen beziehungsweise sich an die jeweilige telefonische Service-Hotline wenden.

KEVIN P. HOFFMANN



**Unter Druck.** Frauen sind häufiger in Teilzeit beschäftigt oder legen längere Pausen ein, da sie den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit übernehmen. Rechnet man diese unbezahlte Arbeit in den durchschnittlichen Stundenlohn mit ein, sei die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern noch größer, sagen Experten.

Foto: Silvia Marks/dpa

## Sag, was Du verdienst

Frauen in Berlin erhalten 14 Prozent weniger Gehalt als Männer. Dabei könnte mehr Transparenz zu mehr Gleichheit führen. Zwei Unternehmen haben Modelle entworfen, wie sich die Lücke künftig besser schließen lässt. Ein Überblick zum Equal Pay Day

VON JUDITH LANGOWSKI

Bei der Kommunikationsagentur Wigwam mit Sitz in Berlin-Wedding war klar: Mit der Umwandlung von GmbH in Genossenschaft sollten sich auch die Gehälter ändern. Mitarbeiter wurden zu Mitgliedern der Genossenschaft, nun wollten sie ein transparentes und gerechtes Gehaltssystem für alle, egal welchen Geschlechts.

Wera Stein arbeitet seit 2014 in der Firma mit 25 Beschäftigten. Stein konzipiert Webseiten für Kunden. „Wir wollten allen gerecht werden in ihrer Verschiedenheit“, sagt Stein. Ein Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen sollte mit dem neuen System vermieden werden.

Seit 1951 gilt die Kernarbeitsnorm 100 der Internationalen Arbeitsorganisation ILO zur Lohngerechtigkeit, mit dem Ziel „gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“ zu erreichen. Trotzdem stellt das Statistische Bundesamt in Deutschland einen durchschnittlichen Gender Pay Gap von bundesweit 21 Prozent fest. Frauen haben also im Durchschnitt 21 Prozent weniger Bruttostundenlohn erhalten als Männer. Nach dieser Berechnung haben Frauen in Deutschland dieses Jahr bis zum morgigen 17. März umsonst gearbeitet.

In Berlin liegt der Lohnunterschied mit 14 Prozent unter dem nationalen Durchschnitt, in Brandenburg liegt er sogar nur bei zwei Prozent. Die Gründe für diesen Unterschied, der sich in den letzten Jahren trotz bundespolitischer Maßnahmen wie dem Entgelttransparenzgesetz kaum verändert hat, sind vielfältig: „Frauen sind verstärkt in den Arbeitsbereichen aktiv, in denen schlechter bezahlt wird“, sagt Annette Niederfranke, Leiterin des

ILO-Büros in Berlin. Frauen übernehmen immer noch den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit in der Gesellschaft, arbeiten vermehrt in Teilzeit oder legen längere Pausen im Erwerbsleben ein. Rechnet man diese unbezahlte Arbeit in den durchschnittlichen Stundenlohn mit ein, sei der Unterschied noch größer, so Niederfranke.

Diese Lohnunterschiede zu erkennen und zu vermeiden ist ein komplexer Prozess. Die Genossenschaftsmitglieder von Wigwam entwarfen zunächst ein Modell für verschiedene Faktoren, die das Gehalt beeinflussen könnten: Qualifikation, Betriebszugehörigkeit, Sorgearbeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. „Doch wie gehen wir mit Quereinsteigern um? Oder wie können wir Autodidakten gerecht werden?“, waren einige Fragen, die sich Stein und ihre Kollegen im Prozess stellten. Die Tabelle würde immer Benachteiligungen mit sich bringen. Also stellten sie sich die Frage: „Was passiert, wenn wir einfach alle sagen, was wir haben wollen?“ Und die Mitglieder stellten fest: Die Summe aller genannten Wunschgehälter lag nur 20 Prozent über dem damaligen Lohnbudget der Genossenschaft und erschien als realistische Zielgröße.

Nur die wenigsten Unternehmen gehen die Lohnfrage derart offen und transparent an. In den meisten herrscht Verschwiegenheit darüber, was andere Kollegen verdienen, Gehaltsverhandlungen sind ein taktisches Spiel, hinter geschlossener Tür zwischen Chef und Mitarbei-

ter. Dabei sind Sensibilität für mögliche Unterschiede und Transparenz über die Gehaltsprozesse wichtige Faktoren im Kampf für Gleichheit.

Dietmar Hobler, Diplom-Soziologe bei der Beratungsfirma Sowitra, hilft Unternehmen die Angst vor der Transparenz zu nehmen. Seit 2016 führt Sowitra den sogenannten Entgelt-Check bei Unternehmen durch, meist finanziert durch Projektgelder. Der Check wird immer gemeinsam mit einer internen Arbeitsgruppe des jeweiligen Unternehmens durchgeführt, die sich aus Führungsetage, Personalabteilung und Betriebsrat zusammensetzt.

„Unternehmen müssen keine Angst haben“, sagt Hobler. Drei Prüfmechanismen setzt er bei den Checks ein: Zunächst wird anonymisiert überprüft, ob weibliche Beschäftigte statistisch weniger verdienen als männliche. Das wäre die direkte Diskriminierung, die aber laut Hobler nur selten vorkommt. Viel häufi-

ger käme mittelbare Diskriminierung vor, dadurch, dass von Frauen ausgeübte Tätigkeiten schlechter bewertet würden als „männliche“ Jobs. Zur Feststellung wendet Hobler „Paarvergleiche“ an, bei der gleichwertige, typisch männliche und typisch weibliche Funktionen verglichen werden. Anhand von 28 Fragen wird überprüft, ob für das gleiche Gehalt auch die gleichen Voraussetzungen vorliegen, also Qualifikation, Führungsaufgaben sowie physische und psychosoziale Anforderungen. Gerade letztere, Tätigkeiten, die viel emotionale Arbeit erfordern, seien in „Frauenberufen“ häufig höher – und würdiger bezahlt. Diese müssen höher eingruppiert werden, sagt Hobler, um mittelbare, subtilere Gründe für den Gender Pay Gap zu beheben.

Drittens werden Regelungen untersucht, die die Gehaltsstruktur im Unternehmen bestimmen, zum Beispiel Tarifverträge oder intern entwickelte Stufenmodelle. Auch wenn die klar und transpa-

rent sind können sie den Gender Pay Gap durch diskriminierende Eingruppierung festschreiben. Bei Tarifverträgen sei die Änderung dieser Eingruppierung besonders schwierig, da diese durch die Autonomie der Tarifparteien vom Gesetzgeber geschützt werden.

Hoblers Ziel ist es, den Check überflüssig zu machen. Durch Sensibilisierung und die Arbeit einer betrieblichen Entgeltgruppe soll erreicht werden, dass die Firma Checks auch auf andere Tätigkeiten ausweitet und ihre Stellenausschreibungen entsprechend anpasst. Es reicht nicht, nur die Löhne einmalig anzugleichen: „Um den Gender Pay Gap zu schließen oder diesen geschlossen zu halten, braucht es eine regelmäßige Analyse und Überwachung der Daten“, empfiehlt auch das Fair Pay Innovation Lab (FPI), eine Organisation der Unternehmerin Henrike von Platen, langjährige Schirmherrin des Equal Pay Day in Deutschland.

Transparenz über das Gehalt ist nur ein Schritt für nachhaltige Geschlechtergleichheit in Unternehmen. Das FPI listet flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten zum Telearbeiten, Unternehmenskultur und Beförderungen als weitere Komponenten, die den Gender Pay Gap bekämpfen können.

Auch Wera Stein weiß, dass das Wigwamsche Wunschgehältsmodell nur ein Teil einer größeren Struktur ist, die für mehr Gleichheit sorgt: Überwiegend arbeiten ihre Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit und der Vorstand der Genossenschaft rotiert, sodass die Hälfte aller schon einmal eine Führungsposition innehatte. Schaut man nun auf die transparenten Gehaltstabellen von Wigwam zeigt sich: Frauen verdienen durchschnittlich sogar etwas mehr als Männer.

### GERECHTE BEZAHLUNG

#### Deutschland ist Schlusslicht in Europa

##### SCHLUSSLICHT

In Deutschland verdienen Frauen laut Statistischem Bundesamt im Schnitt 21 Prozent weniger als Männer. In den vergangenen Jahren hat sich die Zahl nur langsam verringert. Wir sind Schlusslicht im internationalen Vergleich. Nur in Estland und in der Tschechischen Republik ist die Lücke noch größer.

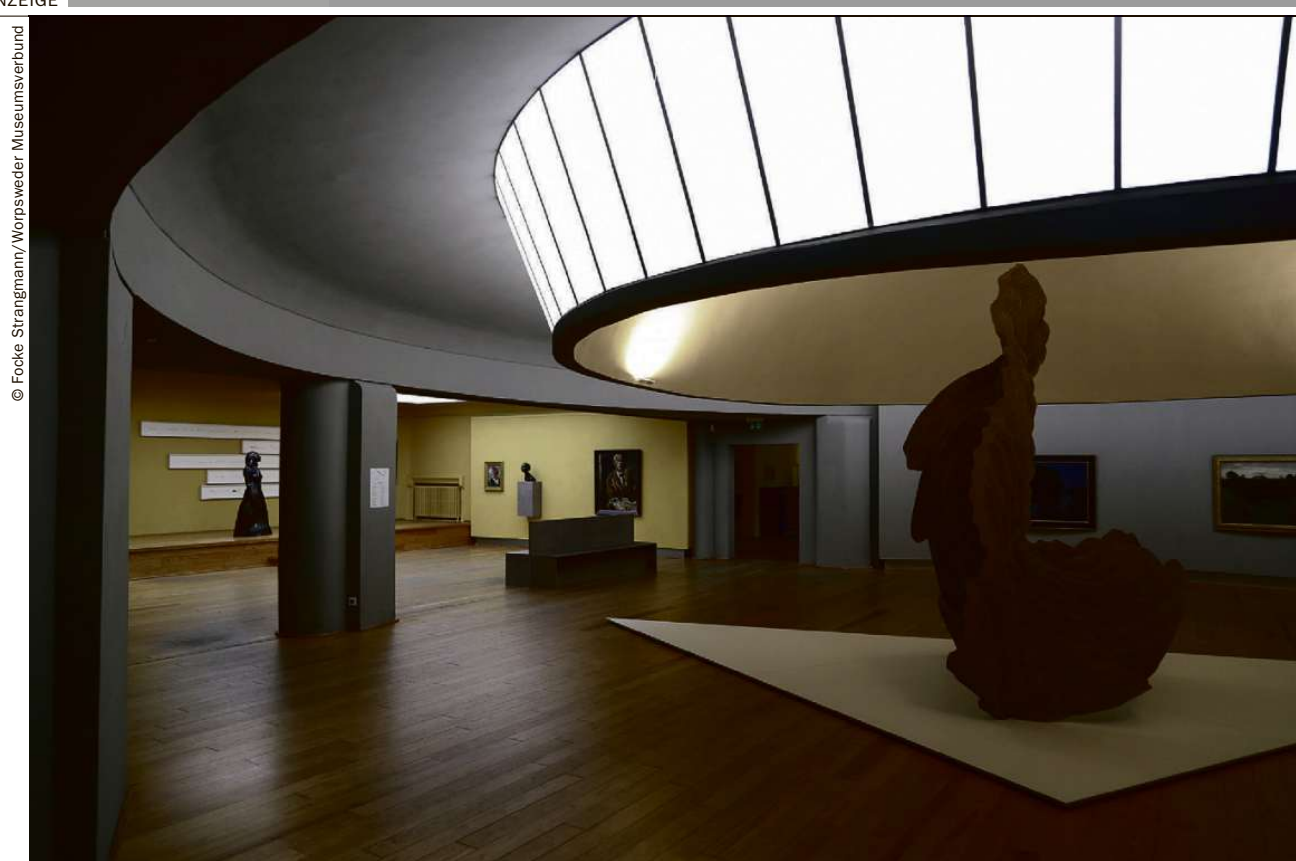
##### URSPRUNG USA

Entstanden ist der Tag für gleiche Bezahlung in den USA. Die amerikanischen Business and Professional Women (BPW) schufen 1988 mit der „Red Purse Campaign“ ein Sinnbild für die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen. 2007 griff in Deutschland die „Initiative Rote Tasche“ das auf.

##### AUF DER GANZEN WELT

BPW Germany ist Teil des BPW International, der in rund 100 Ländern vertreten ist. Inzwischen findet der Equal Pay Day in mehr als 20 europäischen Ländern statt. Das Bündnis mobilisierte bereits im ersten Jahr bundesweit rund 60 000 Bürgerinnen und Bürger und verzeichnete rund 180 Aktionen. tabu

ANZEIGE



## Exklusive Tagesspiegel-Themenreise: Künstlerdorf Worpswede

Weite Moorlandschaft, magisches Licht und große Kunst: Besuchen Sie das Künstlerdorf Worpswede bei Bremen. Begeben Sie sich auf die Spuren von Künstlergruppen und ihrer Werke. Ein besonderer Höhepunkt Ihrer Reise ist die Führung durch das „Haus im Schluh“, welches 2020 seinen 100. Geburtstag feiert.

### Reiseleistungen:

- Fahrt im komfortablen Reisebus und Reiseleitung
- 2 Übernachtungen mit Frühstücksbuffet und 3-Gänge Abendmenü im 4-Sterne ATLANTIC HOTEL UNIVERSUM in Bremen
- Stadtrundfahrt Bremen
- Führung durch das Wohnhaus von Otto Modersohn und Paula Modersohn-Becker
- Führung durch die „Große Kunstschau“
- Führung durch das Wohn- und Atelierhaus von Heinrich Vogeler „Barkenhoff“
- Torfkahnfahrt durch das Teufelsmoor
- Führung „Haus im Schluh“: „Martha Vogeler. Leben mit der Kunst“ – von der Muse zur erfolgreichen Unternehmerin

### Reisetern 2020:

26. – 28. Juli  
Nur 619 € für Tagesspiegel-Abonnenten  
639 € für Nicht-Abonnenten  
(Preise pro Person im DZ, Einzelzimmerzuschlag 65 €)

### Wir holen Sie ab:

Blaschkoallee (U-Bhf.)  
Ullsteinstr. (neben Ullsteinhaus)  
S+U-Bhf. Rathaus Steglitz, Schlossstr. (vor Globetrotter)  
Messedamm (gegenüber IBS Hotel und ZOB)  
Tegel, An der Mühle (BVG-Busparkplatz)

Persönliche Beratung und Buchung: (030) 13 00 98 70 oder reisen.tagesspiegel.de/busreisen

Reiseveranstalter im Sinne des Gesetzes ist Pema Reisen, P. Wolf, Potsdamer Str. 31 A, 12205 Berlin, Tel.: (030) 13 00 98 70. Änderungen vorbehalten. Es gelten die AGB des Veranstalters.

REISEN  
TAGESSPIEGEL