



die grafenschaft · Landkreis Graftschaft Bentheim · 48522 Nordhorn

Herrn Chefredakteur  
Ralf Geisenhanslüke  
- persönlich -  
c/o Neue Osnabrücker Zeitung GmbH & Co. KG  
Breiter Gang 10-16  
49074 Osnabrück

Stabsstelle  
Gleichstellungsbüro  
Dienstgebäude: Nordhorn  
van-Delden-Str. 1 - 7  
Zimmer: 220  
Ansprechpartner(in): Julia Stegt  
Telefon: 0 59 21 / 96 - 14 20  
Telefax: 0 59 21 / 96 - 5 14 20  
eMail: julia.stegt@grafenschaft.de

Datum und Zeichen Ihres Schreibens

Aktenzeichen

Mein Zeichen  
0.2/

Datum  
12.09.2016

Sehr geehrter Herr Geisenhanslüke,

in den Ausgaben vom 12.08.2017 und 30.05.2017 der Neuen Osnabrücker Zeitung (NOZ) und den dazugehörigen Zeitungen sowie der Graftschafter Nachrichten waren Beiträge zu lesen, die sich mit dem Gender Pay Gap befassen. Es handelt sich um die Artikel „Stimmt's eigentlich? „Frauen bekommen 21 Prozent weniger“ Die SPD zieht mit oft zitierter Zahl zum Lohnunterschied in den Wahlkampf – zu Recht?“ vom 12.08.2017 sowie „Stimmt's eigentlich? „Frauen bekommen weniger Geld als Männer für die gleiche Arbeit““ vom 30.05.2017.

Der oder die leider nicht eindeutig zu identifizierende Verfasser/-in mit dem Kürzel „ew“ und der Verfasser Maik Nolte trafen Aussagen und verwendeten Daten so, dass sie den Eindruck erweckten, die Lohnlücke sei kein Problem mehr. Dem widersprechen wir.

Als kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Region Weser-Ems Süd ist es unsere Aufgabe, die Umsetzung der Gesetze zur Gleichstellung von Männern und Frauen zu begleiten. Die Medien spielen dabei eine große Rolle, sind sie doch eine wichtige Verbindung zu den Bürgerinnen und Bürgern.

Mit Befremden haben wir daher zur Kenntnis genommen, dass im Mantel der NOZ sowie der anderen o.g. Zeitungen in den vergangenen Wochen diese irreführenden, teilweise nicht korrekten Artikel veröffentlicht wurden, welche die tatsächliche Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in Frage stellen.

In den genannten Artikeln, die unter der Rubrik „Stimmt's eigentlich?“ im Mantelteil der genannten Zeitungen erschienen sind und die als angebliche Faktenchecks deklariert wurden, wurde der Gender Pay Gap, die Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen, als belanglos dargestellt. Insgesamt wird in diesen Artikeln ein negativer Ton gegenüber dem Thema Gleichstellung angeschlagen.

Das hat uns sehr verwundert, schließlich nehmen wir die Berichterstattung Ihrer Lokalredaktionen über unsere öffentlichen Aktionen immer als wertschätzend wahr (zum Beispiel über die Internationalen Frauentage, die One Billion Rising Aktionen, Ausstellungen oder andere Aktionen).

Was also ist passiert? Worin könnten die Gründe hierfür liegen? Wurde etwas im Mantelteil abgedruckt, das nicht genau geprüft wurde? Fehlt es an Hintergrundinformationen?

Wir haben die Kritikpunkte an den beiden Artikeln ausformuliert und in der Anlage beigefügt.

Wir wünschen uns, dass Ihre Redaktion die Aussagen zum Gender Pay Gap richtig stellt, und dass zukünftig Kommentare einzelner Autorinnen und Autoren nicht erneut als angebliche Faktenanalysen dargestellt werden.

Wir sind selbstverständlich dazu bereit, uns mit Ihnen als Chefredakteur der Neuen Osnabrücker Zeitung und den dazugehörigen Zeitungen über dieses Thema persönlich auszutauschen. Im direkten Austausch lässt sich dieses wichtige Thema vielleicht noch besser klären. Sie können uns gerne einen Gesprächstermin vorschlagen.

Über eine Rückmeldung von Ihnen würden wir uns freuen!

Mit freundlichen Grüßen



Julia Stegt

Im Namen der Regionalkonferenz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Weser Ems-Süd

**Anlage**

## Anlage zum Anschreiben vom 12.09.2017

Beim Gender Pay Gap handelt es sich um den prozentualen durchschnittlichen Einkommensunterschied zwischen abhängig beschäftigten Männern und Frauen in Deutschland. Die Beschäftigten in der Landwirtschaft, in der öffentlichen Verwaltung sowie in Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten werden dabei nicht berücksichtigt. Das Statistische Bundesamt errechnet diese Zahl, die jährlich am „Equal Pay Day“ von einem breiten gesellschaftlichen Bündnis in der Öffentlichkeit thematisiert wird.

Am 30. Mai 2017 thematisierte die Rubrik „Stimmt's eigentlich?“ diese auch als Lohnlücke bekannte Zahl. Die in dem Artikel scheinbar betriebene Faktenanalyse war jedoch fehlerhaft und stellte vielmehr einen Kommentar als eine Analyse dar.

So stand dort, die Lohnlücke schließe sich seit Jahren. Ihr Abstand gehe in dem Maße zurück, in dem der Anteil von Frauen am Erwerbsleben steige. Fakt ist jedoch: Laut Statistischem Bundesamt verringerte sich die Lücke im Zeitraum von 2006 bis 2016 lediglich um zwei Prozentpunkte von 23 auf 21 Prozent. Im selben Zeitraum stieg die Frauenerwerbstätigenquote von 46 auf 53 Prozent. Außerdem wurde eine nicht näher bezeichnete „Schweizer Studie“ zum „bereinigten Gender Pay Gap“ mit deutlich niedrigeren Zahlen zitiert, anstatt die für Deutschland gültigen Zahlen des Statistischen Bundesamtes zu verwenden.

Darüber hinaus wurde in dem Artikel auf wesentliche Faktoren eingegangen, die Einfluss auf den Gender Pay haben. Genannt wurde die hohe Teilzeitarbeitsquote von Frauen, dass Frauen öfter in Berufen mit unterdurchschnittlichen Verdiensten arbeiten oder dass sie seltener in Führungspositionen tätig sind als Männer. Dies, so die Rubrik weiter, sei jedoch von den Frauen „selbst gewollt“.

Spätestens an dieser Stelle wird der als Faktenanalyse ausgewiesene Artikel zur Meinungsäußerung des Autors oder der Autorin. Der Artikel hätte als solche gekennzeichnet werden müssen, anstatt den Leserinnen und Lesern unter dem Rubriktitle „Stimmt's eigentlich?“ eine reine Faktenanalyse vorzutäuschen. Und es hätte unserer Meinung nach auch der volle Name genannt werden müssen, damit klar ist von wem der Kommentar stammt.

Tatsächlich ist es so, dass die strukturellen Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in zahlreichen Studien nachgewiesen sind. Das ist zum Beispiel nachzulesen in den Sachverständigengutachten für den ersten und zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, so beispielweise der Fakt, dass Teilzeitarbeit nicht selten arbeitsmarktbedingt unfreiwillig ist.

Mit der Aussage, dass Frauen mit ihren Erwerbsarbeitsverläufen „so leben, wie sie wollen“, stellt der Artikel einen Schlag ins Gesicht aller Frauen dar, die mit den strukturellen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt leben müssen.

Am 12. August 2017 stand der Gender Pay Gap erneut im Fokus der Rubrik „Stimmt's eigentlich?“. Für diesen Artikel wurden dann doch die offiziellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes heran gezogen und Strukturunterschiede thematisiert, die Auswirkungen auf den Gender Pay Gap haben. Diese strukturellen Unterschiede wurden im nächsten Schritt zwar nicht mehr als „selbst gewollt“ wie im ersten Artikel abgetan. Sie wurden dafür aber als unbedeutend erklärt, indem der Gender Pay Gap als „kaum aussagekräftig“ bezeichnet wurde.

Dies stellt lediglich eine Meinung, aber keine Tatsache dar. Es wäre unseres Erachtens daher aus journalistischer Sicht angebracht gewesen, diesen Artikel ebenfalls als Kommentar zu kennzeichnen.

Laut statistischem Bundesamt lassen sich drei Viertel des „unbereinigten Gender Pay Gap“ auf strukturelle Unterschiede zurückführen. Das stand zwar auch im Artikel, aber mit der Aussage verknüpft, dadurch würde die Statistik ihre Aussagekraft verlieren. Das Gegenteil ist der Fall.

Beim Gender Pay Gap können zwei Indikatoren mit unterschiedlicher Intention betrachtet werden: Der „unbereinigte Gender Pay Gap“ vergleicht den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerinnen in allgemeiner Form miteinander. Auf diese Weise wird auch derjenige Teil des Verdienstunterschieds erfasst, der auf die Faktoren zurückzuführen ist, in denen sich Frauen und Männer am Arbeitsmarkt wesentlich unterscheiden. Solche Faktoren sind zum Beispiel schlechtere Zugangschancen von Frauen hinsichtlich bestimmter Berufe oder Karrierestufen oder die einseitig bei Frauen konzentrierte Teilzeitarbeit. Diese Vorgehensweise dient dazu, beim Einkommensvergleich die bestehenden strukturellen Unterschiede zwischen Frauen und Männern nicht zu vernachlässigen.

Es verbleibt ein unerklärter Rest, der als sogenannter „bereinigter Gender Pay Gap“ bezeichnet wird. Dieser betrug laut Statistischem Bundesamt 6 Prozent für das Jahr 2014 (aktuellste verfügbare Zahl). Der „bereinigte Gender Pay Gap misst den Verdienstabstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien“, so das Statistische Bundesamt.

Der Gender Pay Gap ist damit ein Indikator, der die Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in prägnanter Weise zusammengefasst zum Ausdruck bringt.

Die statistische Zerlegung der Faktoren, die Einfluss auf die Lohnlücke haben, ist dazu gedacht, die Ursachen des Entgeltnachteils zu ermitteln und damit Ansatzpunkte für seine Verringerung aufzuzeigen. Sie ist nicht dazu geeignet, den Gender Pay Gap als unwesentlich abzutun wie in den genannten Artikeln.

Und übrigens: auch der „bereinigte Gender Pay Gap“ von 6 Prozent ist nicht vernachlässigbar. Bei einem durchschnittlichen deutschen Bruttomonatsverdienst von 3 527 Euro in einem Vollzeitjob würde ein Lohnunterschied von 6 Prozent heißen, dass eine Frau im Durchschnitt 211,62 Euro im Monat weniger verdienen würde. Pro Jahr wären dies bei zwölf Monatsgehältern 2539,44 Euro (Zahlen für das Jahr 2014, Statistisches Bundesamt). Wer käme auf die Idee, diesen Betrag als belanglos zu bezeichnen?

#### Ergänzung

Am 04.09.2017 befasste sich auch die Tagesschau in ihrer Rubrik „faktenfinder“ mit dem Gender Pay Gap. Unter dem Titel „Lohngerechtigkeit. Wie hoch ist der Gender Pay Gap wirklich?“ erläutert sie den „unbereinigten“ und „bereinigten“ Gender Pay Gap und geht auf einige der strukturellen Faktoren genauer ein, die zum Gender Pay Gap beitragen. Der Artikel unterstreicht die von uns vorgebrachten Kritikpunkte. Der Artikel ist online unter folgendem Link verfügbar: <http://faktenfinder.tagesschau.de/inland/genderpaygap-103.html>