REFERENTINNEN

Prof. Dr. Heike Jacobsen ist Inhaberin des Lehrstuhls für Wirtschafts- und Arbeitssoziologie an der BTU. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte sind die Soziologie der Dienstleistung und die Digitalisierung von Arbeit.

Dr. Andrea Jochmann-Döll arbeitet als freiberufliche Wissenschaftlerin zur Entgeltgleichheit und Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben und hat die Instrumente eg-check.de und gb-check zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung mit entwickelt.

Dr. Christina Klenner ist Research Fellow am Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin), von 2000-2018 Referatsleiterin für Genderforschung WSI der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.

Leonie Kleinschrot ist Soziologin und arbeitet als wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut in München in der Abteilung Familie und Familienpolitik.

Dr. Virginia Kimey Pflücke promovierte am Max Planck Institut in Köln und forscht heute am Fachbereich Wirtschafts- und Arbeitssoziologie der BTU zu Arbeits- und Geschlechterverhältnissen im Umbruch.

Andrea Schäfer ist Lehrbeauftragte und promoviert an der Bremen International Graduate School of Social Sciences (BIGSSS) der Universität Bremen zum Thema »The impact of public and private transfers on gender equality in the labour market«.

PD Dr. Alexandra Scheele ist Vertretungsprofessorin für Arbeits- und Wirtschaftssoziologie an der Fakultät für Soziologie an der Universität Bielefeld.

KONTAKT

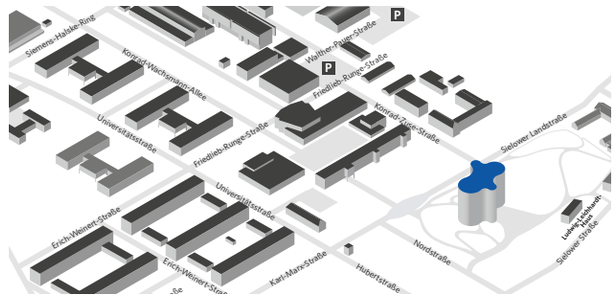
Lehrstuhl Wirtschafts- und Arbeitssoziologie
Erich Weinert Straße 1
Lehrgebäude 10, Raum 234a
03046 Cottbus

Dr. Virginia Kimey Pflücke
E pfluecke@b-tu.de
T +49 (0)355 69 2544

› **Anmeldung bitte bis 15. Januar 2019 an dorothea.werchosch@b-tu.de**

VERANTALTUNGSORT

BTU Cottbus-Senftenberg
Informations-, Kommunikations- und Medienzentrum (IKMZ)
Foyer, 7. Obergeschoss
Platz der Deutschen Einheit 2
03044 Cottbus



IMPRESSUM

Herausgeberin: BTU Cottbus – Senftenberg
Satz: Stabsstelle Kommunikation und Marketing
Abbildung Titelseite: Lehrstuhl Wirtschafts- und Arbeitssoziologie

Stand: November 2018

www.b-tu.de/fg-wirtschaftssoziologie

Brandenburgische Technische Universität Cottbus - Senftenberg

Zentralcampus Cottbus

GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT?

In allen Ländern Europas liegt der durchschnittliche Verdienst von Frauen unter dem von Männern, in Deutschland ist jedoch die statistische, unbereinigte Lohnlücke mit 22 Prozent besonders hoch. Der Gender Pay Gap hat viele strukturelle Ursachen, wie die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern in verschiedenen Wirtschaftszweigen – Stichwort Geschlechtersegregation – mit tendenziell besser abgesicherten und höher entlohnten Arbeitsplätzen in industriellen sowie anderen traditionell männlich geprägten Berufen. Auf der anderen Seite spielt die Arbeitszeitfrage eine große Rolle, was sich an den Lebensmodellen heterosexueller Paare zeigt: bei 73 Prozent der Ehepaare in Deutschland arbeitet der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit, und auch bei mehr als 50 Prozent der nicht verheirateten Paare wird diese Form der Arbeitsteilung praktiziert. Dies wiederum hängt mit der geschlechtlichen Arbeitsteilung im Haushalt, der Care-Arbeit, zusammen. Das Anfang 2018 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), so kritisieren unterschiedliche Akteure wie der Handelsverband Deutschland (HDE), die Bundestagsfraktion Bündnis 90/die GRÜNEN oder der DGB, sei unwirksam, reine »Symbolpolitik« und ändere an diesen strukturellen Ursachen der ungleichen Erwerbs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern nichts.

Vor diesem Hintergrund zielt der geplante Workshop darauf, die einzelnen Komponenten des Gender Pay Gaps in Deutschland genauer anzuschauen. Wie kommt es zur unterschiedlichen Arbeitszeit von Frauen und Männern? Wie »geschlechtstypisch« ist die Berufswahl und verändert sich diese? Und schließlich: Wieso werden sogenannte »Frauentätigkeiten« überhaupt schlechter bezahlt? Unter dem Titel »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?« laden wir dazu ein, mit Expert_innen über ihre Forschung zu diskutieren und die alte Frage neu zu denken, wie Erwerbsunterschiede zwischen den Geschlechtern aufgebrochen werden können.

Donnerstag, 24. Januar 2019, 19 Uhr
Anreise und gemeinsames Abendessen
Ort: Taparia, Altmarkt 21, 03046 Cottbus

PROGRAMM

FREITAG, 25.JANUAR 2019

9:30 Uhr	**Begrüßung und inhaltliche Einführung in den Workshop** Prof. Dr. Heike Jacobsen, BTU PD Dr. Alexandra Scheele, Universität Bielefeld
BLOCK I	**Der Gender Pay Gap – Nationale und regionale Unterschiede**
10 Uhr	**Der Gender Pay Gap in Europa: Nationale Unterschiede und wie sie zustande kommen** PD Dr. Alexandra Scheele, Universität Bielefeld
10:30 Uhr	**Cottbus – die große Ausnahme? Arbeitsbedingungen und Einkommen von Frauen und Männern in regionaler Perspektive** Dr. Virginia Kimey Pflücke, BTU
	anschließend Diskussion
11:15 Uhr	**Kaffeepause**
BLOCK II	**Komposition des Gender Pay Gaps – Einflussfaktoren unter die Lupe genommen**
11:30 Uhr	**Who cares … und zu welchem Preis? – Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit und deren Beitrag zur Einkommensungleichheit zwischen Müttern und Vätern** Leonie Kleinschrot, dji München
12 Uhr	**Zahlt sich Akademisierung aus? Geschlechtsspezifische Lohnerträge in Gesundheitsberufen** Andrea Schäfer, Universität Bremen
	anschließend Diskussion
13–14 Uhr	**Mittagsimbiss**
BLOCK III	**Wie kommt es zur unterschiedlichen Bewertung beruflicher Tätigkeiten?**
14 Uhr	**Wird »weibliche Arbeit« grundsätzlich abgewertet? Ergebnisse aus dem Comparable-Worth-Projekt (CW)** Dr. Christina Klenner, Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin)
14:30 Uhr	**»Nur was in die Bewertung einfließt, kann auch bezahlt werden«: Entgeltprüfung in der Praxis** Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung + Beratung, Essen
	anschließend Diskussion
15:30 Uhr	**Zusammenfassung und Ausblick** Prof. Dr. Heike Jacobsen, BTU PD Dr. Alexandra Scheele, Universität Bielefeld
16 Uhr	**Ende**

Veranstaltet vom Lehrstuhl Wirtschafts- und Arbeitssoziologie Prof. Dr. Heike Jacobsen und Dr. Virginia Kimey Pflücke in Kooperation mit PD Dr. Alexandra Scheele, Universität Bielefeld und der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

SAMF e.V.
Deutsche Vereinigung für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung