Südschleswigscher Wählerverband

SSW

SSW im Landtag

Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Tel. (04 31) 988 13 80
Fax (04 31) 988 13 82

Norderstraße 74
24939 Flensburg

Tel. (04 61) 144 08 300
Fax (04 61) 155 08 305

E-Mail: landtag@ssw.de

Rääde
Kiel, 18.03.2015

Pressesprecher Per Dittrich, Tel. (04 31) 988 13 83

Wenn es den Tarifpartnern einfach nicht gelingt eine Einigung zu erzielen, müssen neue rechtliche Rahmenbedingungen her

Jette Waldinger-Thiering zu TOP 26 - „Mit offenen Karten spielen" – Entgeltgleichheit verwirklichen

Bereits in der Februar-Sitzung des Landtages, als wir den Vierten Gleichstellungsbericht auf der Tagesordnung hatten, wurde einmal mehr deutlich – auch wenn die Reden nur zu Protokoll gegeben wurden – dass wir noch weit entfernt sind von der Gleichstellung der Geschlechter. Und wenn wir übermorgen, am 20. März, den sogenannten Equal-Pay-Day haben, ermahnt uns dieser internationale Aktionstag an die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen.

Seit 2008 gibt es den Equal-Pay-Day in Deutschland und seit dem fand dieser Tag immer um den 20. März herum statt. Der Equal-Pay-Day symbolisiert den Verdienstabstand von Frauen und Männern. Soll heißen; Eine Frau muss fast 15 Monate arbeiten, um dasselbe zu verdienen wie ein Mann in nur 12 Monaten. Laut Statistischem Bundesamt verdienen Frauen rund 22 Prozent weniger Lohn als Männer. Auch dieser Wert ist seit Jahren konstant und EU-weit liegt Deutschland damit weit über dem Durchschnitt von 16%.

Und weil dies so ist, ist es gut und richtig, solang es diesen gravierenden Unterschied gibt, darauf aufmerksam zu machen. So wird es am Equal-Pay-Day auch in diesem Jahr,

SSW IM LANDTAG

zahlreiche bundesweite Aktionen geben, die von Frauenverbänden und Gewerkschaften durchgeführt werden. Daher steht es uns als Politik gut zu Gesicht dieses Thema aufzugreifen.

Doch woran liegt es nun, dass Frauen im Verhältnis zu Männern weniger verdienen? Die Gründe hierfür sind sehr unterschiedlich. Studien hierzu belegen, dass Frauen in bestimmten Berufen und Branchen und in den höheren Gehaltsstufen extrem unterrepräsentieret sind oder gänzlich fehlen. Auch die unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital verstärkt die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes hat damit unmittelbare Auswirkungen auf die statistisch messbare Entgeltlücke.

Dazu kommt, dass Frauen familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger unterbrechen oder reduzieren als Männer. Frauen unterbrechen oder verkürzen wegen Kinderbetreuung und Pflege ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger als Männer. Die typischen weiblichen Biografiemuster, mit den dazugehörigen Übergangs- und Einstiegsmustern ins Berufsleben, wirken sich entsprechend negativ auf die Lohn- und Einkommensentwicklung der Frauen aus. Wer sich bei der Erziehung der Kinder verdient gemacht hat, wird im Berufsleben später bestraft. Das kann doch nicht sein.

Zudem ist festzustellen, dass die sogenannten Frauenberufe oder Berufe die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, traditionell schlechter bewertet und entsprechend entlohnt werden.

Auch wenn der Equal-Pay-Day nur ein symbolischer Tag ist, kann er durchaus bei dem einen oder anderen etwas in Gang bringen. Wir müssen allerdings dickere Bretter bohren, um nachhaltige Veränderungen zu erreichen. Denn wir haben es hierbei mit traditionellen gesellschaftlichen Mustern und Verhaltensweisen zu tun. Die immer noch bestehenden Rollenbilder und die Aufgabenverteilung in den Familien sind mit ursächlich für die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen. Wenn es um Familie und die Vereinbarkeit mit dem Beruf geht, dann müssen wir echte Wahlmöglichkeiten statt weiterer Fehlanreize schaffen.

Natürlich gilt es auf diese Problematik aufmerksam zu machen. Aber damit schaffen wir keine Entgeltgleichheit. Apelle und warme Worte helfen hier nicht. Der Diskriminierung von Frauen und Männern muss entschieden entgegengetreten werden. Wir müssen die Schere per Gesetz und per Tarifvertrag verkleinern bis sie abgeschafft ist. Denn ein wichtiger Aspekt zur Schaffung der Entgeltgleichheit sind Tarifverträge aber auch betriebliche Mitbestimmung. Sie tragen nicht nur zu einem vergleichsweise hohen und ausgeglichenen Einkommensniveau bei, sondern auch zu mehr Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern.

Grundsätzlich möchte ich sagen, dass der SSW nicht der Auffassung ist, dass Politik sich in die Tarifautonomie einmischen sollte. Aber es gibt immer wieder Fälle – beispielsweise wie beim Mindestlohn – da ist der Punkt erreicht, weil es den Tarifpartnern einfach nicht geling eine Einigung zu erzielen. Dann müssen rechtliche Rahmenbedingungen her. Daher halte ich ein Entgeltgleichheitsgesetz auf Bundesebene für einen ersten wichtigen Schritt, um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Arbeitsentgelt durchzusetzen.

Maßgabe muss aber sein, soviel Verantwortung bei den betrieblichen Akteuren zu lassen wie nötig und so wenig Staat wie möglich. Soll heißen; mit einem Entgeltgleichheitsgesetz wird zwar ein rechtlicher Rahmen definiert, aber die Tarifvertragsparteien und die Betriebs- oder Personalräte müssen aber immer noch die erste betriebliche Instanz sein, um Ungleichbehandlungen zu beheben. Wir warten nun ab, was aus Berlin kommen wird.

Auch wenn solch ein Gesetz irgendwann kommt, ist es damit nicht getan und die Tarifpartner sind nicht aus ihrer Verantwortung genommen. Schließlich sind es die Tarifpartner, denen die kollektive Entgeltfindung übertragen ist, so sollen sie auch ihren Aufgaben adäquat nachkommen. Aufgabe als Politik ist es, Prozesse in Gang zu setzen und typische Blockaden - auch und gerade bei den Tarifparteien - überwinden zu helfen.

So ist auch unser letzter Absatz des Antrages zu verstehen. Die Tarifpartner sind es letztendlich, die Initiativen auf den Weg bringen müssen, die Lohngleichheit fördern und herstellen. Sie sind es, die in erster Linie dafür sorgen müssen, dass die Entgeltgleichheit erreicht wird.

Wir sehen aber auch, dass die Gewerkschaften in diesem Bereich seit Jahren aktiv sind und das Problem angehen. Hierin werden wir sie weiter unterstützen. Von Seiten der Unternehmen, wünsche ich mir, dass sie das Potential der Frauen endlich erkennen und ihnen das zugestehen, was bei den Männern selbstverständlich ist.

Gerechtigkeit spielt für uns eine große Rolle, die sich auch in der Arbeitswelt widerspiegeln soll. Wir wollen, dass bei den Löhnen kein Unterschied zwischen den Geschlechtern gemacht wird, daher haben wir diesen Antrag auf den Weg gebracht und das Thema auf die politische Tagesordnung gesetzt.