Südschleswigscher Wählerverband

SSW

Rede
119/2020
Kiel, 18.06.2020

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

SSW im Landtag

Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

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

Norderstraße 76
24939 Flensburg

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

E-Mail: info@ssw.de

Noch immer gehört der Gender Pay Gap zu unserem Alltag

„Noch immer stoßen zu viele Frauen zu häufig an – statt durch – die gläserne Decke zu den oberen und obersten Entgelt- und Besoldungsgruppen. Die Gründe hierfür mögen vielschichtig sein, doch wir müssen diese Missstände endlich wirksam angehen. Das isländische Modell ist daher durchaus eine Prüfung wert.“

Jette Waldinger-Thiering zu TOP 27 - Entgeltgleichheit wirksam regeln (Drs. 19/2064(neu); 2169)

Im Januar haben wir uns den Fünften Gleichstellungsbericht in Verbindung mit dem Zweiten Gremienbericht vorstellen lassen. Das Fazit: Die Gleichstellungspolitik zeigt durchaus Erfolge, aber es bleibt auch noch viel zu tun, insbesondere in puncto Entgeltgleichheit sowie Chancengleichheit von Frauen auf Führungsebene.

Auch der diesjährige Equal Pay Day hat wieder einmal gezeigt: Noch immer gehört der Gender Pay Gap zum Alltag in Deutschland. Noch immer verdienen Frauen im Schnitt weniger als Männer. Und noch immer stoßen zu viele Frauen zu häufig an – statt durch – die gläserne Decke zu den oberen und obersten Entgelt- und Besoldungsgruppen. Diese Missstände müssen wir endlich wirksam angehen.

In den beiden vorliegenden Anträgen finden sich durchaus interessante

SSW IM LANDTAG

Vorschläge.
Der Jamaika-Antrag enthält zwar viele altbekannte Phrasen, dennoch unterstützen wir selbstverständlich die niedergeschriebenen Zielvorgaben. Der vorgeschlagene Vergleich mit anderen europäischen Staaten, die über eine hohe Platzierung im Gleichstellungsindex der EU verfügen, könnte sicherlich interessante Erkenntnisse liefern. Der SPD-Vorschlag mit dem potenziellen Vorbild Islands liest sich hier schon konkreter. Der Ansatz, einzelne Tätigkeiten zu betrachten und ihnen unabhängig von den Personen, die diese ausüben, einen Wert beizumessen, ist in der Tat überaus interessant. Die große Herausforderung bleibt dabei natürlich das Einstufen, sprich die Überlegung: Wie viel ist eine bestimmte Tätigkeit wert?

Denn gerade jetzt in der Corona-Krise zeigt sich ja einmal mehr: Gerade die Arbeit, die noch immer mehrheitlich von Frauen gewählt und geleistet wird, zum Beispiel in Pflege- oder Erzieherberufen, ist wortwörtlich systemrelevant. Diese Berufe sind mit einem hohen Grad an Verantwortung sowie körperlicher Anstrengung verbunden. Dennoch werden Pflegerinnen und Erzieherinnen nicht angemessen bezahlt; ihre Tätigkeit wird also deutlich unterbewertet. Dieser Missstand ist ja nun auch nichts Neues. Anstatt nun jedoch die Diagnose aufzustellen, Frauen sollten sich einfach häufiger für besser bezahlte, von Männern dominierte Berufe entscheiden, dann würde es mit der Entgeltgleichheit schon klappen, sollten wir uns doch vielmehr fragen, warum viele frauendominierte Tätigkeiten so niedrig bezahlt werden. Grundsätzlich soll jeder und jede bei der Berufswahl ja auch weiterhin seinen bzw. ihren persönlichen Neigungen folgen können. Wir sehen also in puncto Arbeitsbewertung und Entgeltdifferenzierung noch viel Luft nach oben.

Nicht zu unterschätzen ist darüber hinaus der präventive Effekt von Gehaltstransparenz. Zur Fachkräfterekrutierung, Mitarbeiterbindung und nicht zuletzt auch aus Imagegründen würden es Unternehmen wohl deutlich weniger wagen, Frauen schlechter zu vergüten als Männer – auch unabhängig von einer potenziellen gesetzlichen Pflicht und drohenden Sanktionen. Wenn ein Unternehmen den Grundsatz von „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ wirklich befolgt, dann hat es ja auch nichts zu befürchten – im Gegenteil: Entgeltgerechtigkeit ist und wäre ein wichtiger Faktor, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Grundsätzlich bleibt es jedoch eine Tatsache, dass die Entgeltdifferenzen insbesondere auf die traditionellen Geschlechterrollenbilder zurückzuführen sind, auch wenn es diesbezüglich in den letzten Jahren Fortschritte gegeben hat. Ein reiner Einstellungswandel hilft jedoch nicht.
Die großen Fragen und Herausforderungen bleiben: Wie ermöglichen wir wirklich gleiche Verwirklichungschancen? Wie ermöglichen wir potenziellen weiblichen Führungskräften den Sprung an die Spitze der Karriereleiter und insgesamt zu höheren Positionen? Es muss ja nicht zwangsläufig eine Quotenregelung sein. Insgesamt lassen sich hier ja verschiedene Ideen

SSW IM LANDTAG

diskutieren, z.B. Teilzeit und flexiblere Arbeitszeitmodelle auf Führungsebene, die Normalisierung verschiedener Familienmodelle, gegebenenfalls spezifische Coachingprogramme, in denen Strategien und Auftrittsweisen für den Weg nach ganz oben trainiert würden? Wir freuen uns auf die weiteren Diskussionen.

Insgesamt gilt es, den eingeschlagenen Weg hin in Richtung Gleichstellung weiter konsequent zu beschreiten, konkrete und wirksame Maßnahmen zu formulieren und umzusetzen und wirklich alle mitzunehmen. Denn davon profitieren wir alle.