

Es gilt das gesprochene Wort

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Fraktion DIE LINKE

10. – 12. März 2010

MdL Peter Ritter

TOP 23

Entgeltgleichheit wirksam umsetzen
Drucksache 5/3276

Frau Präsidentin,
meine Damen und Herren,

vor drei Tagen haben wir zum 99. Mal den Internationalen Frauentag gefeiert. Er geht zurück auf die Initiative von Clara Zetkin, die den Frauentag im August 1910 auf der Zweiten Internationalen Sozialistischen Frauenkonferenz in Kopenhagen vorgeschlagen hat.

Am 19. März 1911 feierten die Länder Deutschland, Dänemark, Österreich-Ungarn und die Schweiz den Tag zum ersten Mal.

Mehr als ein Jahrzehnt später, im Jahr 1921, fand schließlich die Festlegung auf den 8. März als Internationaler Feiertag statt.

Der Frauentag steht für den Kampf um die Rechte der Frauen.

Doch die Bilanz, die wir auch in diesem Jahr ziehen, ist ernüchternd. Von einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter sind wir noch weit entfernt. Um es in Zahlen auszudrücken: Es werden nach aktuellen Schätzungen noch 200 Jahre vergehen müssen, bis angesichts der gegenwärtigen Maßnahmen zur Aufhebung der Benachteiligung von Frauen eine endgültige Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen erreicht sein wird.

Doppelt soviel Zeit, wie seit der Einführung des Frauentages vergangen ist.

Wir leben im 21. Jahrhundert, meine Damen und Herren.

Fortschritt auf allen Ebenen. Doch in einer Sache sind wir so rückständig, dass man meinen könnte, wir wären noch am Anfang

des Ringens um die Gleichstellung der Geschlechter.

Es geht um die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern.

Frauen in der Bundesrepublik erhalten für die gleiche und gleichwertige Arbeit, bei gleicher Qualifikation durchschnittlich

23 Prozent weniger Lohn als Männer. Unter dem Strich bedeutet das, dass Frauen mehr leisten müssen, um auf den entsprechenden Lohn zu kommen wie die Männer. Für mich ist das ein klarer Fall von Ausbeutung.

Um auf diese Diskrepanz aufmerksam zu machen, wird seit 2008 der Equal Pay Day begangen. Es ist der Tag der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, der in diesem Jahr am 26. März stattfindet. Das Datum wird bewusst gewählt. Es ist der Zeitraum, den Frauen nach Ablauf eines Jahres länger arbeiten müssen, um auf den gleichen Lohn zu kommen wie die Männer. Das ist fast ein viertel Jahr, das ist enorm und untragbar.

Auch wenn die Zahlen für Mecklenburg-Vorpommern beim Vergleich der Brutto-Monatsgehälter von Frauen und Männern besser ausfallen – hier sind es lediglich 7,2% Lohnunterschied – ist dies noch lange kein Signal, sich beruhigt zurück zu lehnen.

Im Gegenteil. Jedes Prozent ist zu viel. Außerdem verdienen Männer und Frauen in Mecklenburg-Vorpommern weniger als im Bundesdurchschnitt. Das heißt, die Männer nähern sich auf der Einkommensspirale nach unten den Gehältern der Frauen an. Nicht umgekehrt. Das ist übrigens noch ein Problem, dem wir uns stellen müssen. Wir fordern die Landesregierung auf, sich dafür einzusetzen, dass die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern endlich Realität wird. Dafür brauchen wir verbindliche rechtliche Regelungen, die auf den bestehenden Grundsätzen des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie auf den bestehenden europäischen und internationalen Vorgaben zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit aufbauen. Und wir brauchen Maßnahmen, mit denen die Entgeltgleichheit wirksam umgesetzt werden kann.

Lohndiskriminierung kann unmittelbar stattfinden. Dies ist der Fall, wenn eine Arbeitnehmerin bei gleicher Anstellung, gleicher Qualifikation und Unternehmenszugehörigkeit weniger verdient, als ihr männlicher Kollege.

Unbedingt in den Fokus zu nehmen sind aber auch die Formen der indirekten Lohndiskriminierung. Diese liegen vor, wenn etwa bestimmte Berufe nachteilig geschlechtsspezifisch identifiziert werden und dies nicht sachbezogen auf die Arbeit zurückgeführt werden kann. Wenn wir uns traditionell „männliche“ und „weibliche“ Berufe anschauen stellen wir schnell fest, dass männertypische Berufe im Vergleich zu typischen Frauenberufen höhere Bruttoarbeitslöhne aufweisen.

Die Gründe liegen häufig in der unterschiedlichen Arbeits- und Leistungsbewertung von Frauen und Männern. Zum Beispiel werden die sogenannten „soft skills“ – die weichen Faktoren – die eine bestimmte Tätigkeit erfordert, häufig nicht mitgewertet. Es handelt sich hierbei um soziale Kompetenzen wie Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit und Organisationstalent, die aber entscheidend zum Gelingen von Arbeitsabläufen beitragen.

Im Absatz 2 des Grundgesetzes ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile grundlegend verankert. Der Grundsatz des gleichen Entgelts für die gleiche und gleichwertige Arbeit ist im EG-Vertrag Artikel 141 sowie in den Amsterdamer Verträgen verankert.

Die europäische Entgeltgleichheits-Richtlinie 75/117/EWG wurde zusammen mit weiteren Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in eine gemeinsame Richtlinie umgewandelt.

Es handelt sich hierbei um die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.

In Deutschland wurde die Entgeltgleichheitsrichtlinie zunächst durch § 612 Abs. 3 BGB umgesetzt. Das darin geregelte Verbot geschlechtsbezogener Unterschiede in der Vergütung wurde schließlich in das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#) übertragen.

Für die Umsetzung der Entgeltgleichheitsrichtlinie in nationales Recht hagelte es Kritik vom [deutschen Juristinnenbund](#).

So wurde in § 612 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches nur umgesetzt, was bereits durch den Artikel 141 EG festgelegt war. Artikel 1 der Entgeltgleichheitsrichtlinie 75/117/EWG sei nicht in § 612 Abs. 3 BGB umgesetzt worden.

Nach Inkrafttreten des [Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#) wurden die Umsetzungsmängel noch weiter verschärft.

Auch die fortbestehende Ungleichbehandlung bei der Entlohnung von Frauen und Männern zeigt, dass die Bundesregierung ihren Verpflichtungen aus den gesetzlichen Vorgaben nur unzureichend nachkommt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz muss an die europäischen Mindestanforderungen angepasst werden.

Dabei ist der Grundsatz der Entgeltgleichheit explizit in das AGG aufzunehmen und weiter zu präzisieren.

Durch die Schaffung verbindlicher rechtlicher Regelungen und deren wirksame Umsetzung muss dafür gesorgt werden, dass Lohnunterschiede bei vergleichbaren Arbeitsverhältnissen nicht mehr möglich sind.

In dem Zusammenhang muss auch eine Neubewertung von Arbeit stattfinden, Gehaltsstrukturen und Entgeltsysteme müssen hinsichtlich ihrer Geschlechtergerechtigkeit überprüft und modifiziert werden.

Ein Mittel zum Abbau des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern ist die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohnes und die damit einhergehende Höherstufung von gering entlohnter Arbeit.

Dem Niedriglohnsektor gehören mit einem Anteil von zwei Dritteln überproportional häufig Frauen an.

Die Einführung eines flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohnes trägt zu einer Verbesserung der Bezahlung im Niedriglohnsektor bei und kommt damit vor allem den Frauen zu Gute.

Länder, die bereits einen gesetzlichen Mindestlohn eingeführt haben, weisen eine positive Bilanz bei der Verringerung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf.

Deutschland hat laut dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) einen Managerinnenanteil von circa 25%. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland damit im hinteren Drittel.

Mehr Frauen in Führungspositionen bedeutet auch – mehr Frauen als Spitzenverdienerinnen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft erlassen werden.

Ein solches Gesetz muss die Wirtschaft zu verbindlichen gleichstellungspolitische Maßnahmen verpflichten, bis die Lohnungleichheit beseitigt ist.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Grundlagen für eine Vollerwerbstätigkeit von Müttern.

Dazu gehört unter anderem ein Rechtsanspruch auf eine hochwertige, flächendeckende, elternbeitragsfreie und ganztägige Kinderbetreuung.

Tarifbindung hat grundsätzlich einen günstigen Einfluss auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern.

In Mecklenburg-Vorpommern sind jedoch – wie in allen ostdeutschen Bundesländern – mit einem Anteil von 22% weniger Unternehmen an einen Tarif gebunden als in den westlichen Bundesländern.

Bestehende Lohnunterschiede halten sich doch auch bei Tarifbindung hartnäckig. Da die Tarifverhandlungen in den vergangenen Jahrzehnten, bis auf die Höhergruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst, keine nennenswerten Veränderungen an den Einkommensunterschieden gebracht haben, müssen auch die Tarifpartner zu konkreten Maßnahmen zur Herstellung von geschlechtergerechten Entlohnungssystemen verpflichtet werden.

Zeigen Sie uns, dass Ihnen die Arbeitsleistung von Frauen genauso viel wert ist wie die der Männer und stimmen Sie unserem Antrag zu.

Für die Aussprache:
(5 Minuten)

Noch vor der Bundestagswahl hat Frau Schwesig als Mitglied im Team Steinmeier gemeinsam mit dem damaligen Bundesarbeitsminister Olaf Scholz einen Gesetzesentwurf zur Beseitigung der Lohnunterschiede vorgestellt. Mit ihm sollte in erster Linie ein Rechtsanspruch auf gleichen Lohn nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz tatsächlich einklagbar werden. Für die Arbeitsbewertung und Lohnmessung soll ein, bereits in der Schweiz eingeführtes, analytisches Verfahren herangezogen werden.

Auf den ersten Blick ist gegen die Einklagbarkeit nichts einzuwenden und ich gehe davon aus, dass wir Sie mit unserem Antrag auf unserer Seite haben, Frau Schwesig. Aber es ist noch viel mehr notwendig als eine tatsächliche Einklagbarkeit der gerechten Entlohnung. Es kann nicht sein, dass sich die Frauen ihr Recht erst mühsam erkämpfen müssen. Es ist unsere Aufgabe, den Frauen ihre Rechte von vornherein zuzugestehen und dafür die Rahmenbedingungen zu schaffen. Und überlegen Sie sich einmal die Klagewelle, die übers Land gehen würde, wenn wir nicht vorher schon durch geeignete Maßnahmen Entgeltgleichheit herstellen. Da kämen die Gerichte gar nicht hinterher und es würden weitere Jahre ins Land gehen, bis jede klagende Frau endlich ihre gerechte Bezahlung erhält.

Die Koalition der CDU/CSU und FDP hat sich mit ihrem Koalitionsvertrag die Aufgabe gestellt, „das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ für Frauen und Männer umsetzen zu wollen. Die Forderung ist aber völlig unzureichend, weil sie die Komplexität der Thematik nicht erfasst. Nicht nur gleiche, sondern auch *gleichwertige* Arbeit muss gleich bezahlt werden, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle nachhaltig bekämpfen zu können.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat die stufenweise Einführung des LOGIB-D-Verfahrens angekündigt, mit dem die Unternehmen die Lohndifferenz zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten nachweisen können. Ich hoffe, dass es nicht nur bei der Ankündigung bleibt und dass die mit dem Verfahren nachgewiesenen Lohnunterschiede dann auch nachhaltig beseitigt werden.

Gleiches Entgelt für die gleiche und gleichwertige Arbeit ist eine der Grundvoraussetzungen, damit Frauen ein selbstbestimmtes Leben führen können und damit patriarchale Strukturen endlich ein Ende finden. Frauen wie Männer sollen ihr Leben selbst bestimmen können. Die geringere Entlohnung der Frauen zeigt doch auch, dass ein Lebensentwurf abseits von Partnerschaft und Familiengründung gesellschaftlich nicht wirklich akzeptiert ist. Denn eine Frau, die eigenständig leben will, kann dies noch lange nicht in gleichem Maße tun wie der Mann, sie muss Einbußen in der Bezahlung hinnehmen und wird damit benachteiligt. Eine Folge kann die finanzielle Partnerabhängigkeit sein, die Frauen in ihrer selbstbestimmten Lebensweise einschränkt und zu weiteren Problemen führt.

Wir können im Übrigen auch zukünftig nicht auf die wirtschaftlichen Potenziale der Frauen verzichten. Vor allem angesichts des drohenden Arbeitskräftemangels nicht. 2010 ist das Europäische Jahr zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung. Ein guter Grund, noch in diesem Jahr verpflichtende Maßnahmen zur Beseitigung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern sowie einen Zeitplan für die Umsetzung festzulegen. Konkrete Handlungsempfehlungen ergeben sich aus zahlreichen Analysen zur Entgeltungleichheit. Die Politik ist gefragt, diese mit wirksamen Maßnahmen umzusetzen.

Ich beantrage namentliche Abstimmung.