



Mechthild Rawert

Mitglied des Deutschen Bundestages
Mitglied im Ausschuss für Gesundheit
Sprecherin der SPD-Landesgruppe Berlin

Positionspapier von Mechthild Rawert zu Vergütungsstrukturanalysen und Entgeltbewertungssystemen

Zur Vorlage zum Fachgespräch des Deutschen Frauenrates am 14.04.2011

Gemeinsam mit der gesamten SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag bin ich der Meinung, die vom Bundesfamilienministerium angebotene Vergütungsanalyse für Unternehmen auf freiwilliger Basis ist nicht ausreichend, um in Deutschland endlich eine geschlechtergerechte Entlohnung durchzusetzen.

Vor dem Hintergrund der trotz Amsterdamer Vertrages zur Einhaltung des Grundsatzes gleichen Entgelts für Frauen und Männer (1997) immer noch beschämend großen Lohnlücke von 23 % zwischen Männern und Frauen reichen freiwillige Verpflichtungen nicht aus, um die Unternehmen zu einer geschlechtergerechten Lohnpolitik zu bringen.

Die AG Gleichstellung in der SPD-Bundestagsfraktion hat deshalb mit der juristischen Expertise von Prof. Dr. Heide Pfarr, Direktorin der Hans-Böckler-Stiftung, Eckpunkte für ein Gesetz erarbeitet, die die Bedingungen auflisten, die für eine tatsächliche Durchsetzung von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit notwendig sind. Hier die wichtigsten Stichpunkte:

- Die Entgeltstruktur in den Betrieben muss offen gelegt und transparent werden.
- Die Arbeitgeber müssen verpflichtet werden, Entgeltberichte zu erstellen, anhand derer die Prüfung unmittelbarer und mittelbarer Entgeltdiskriminierung möglich wird.
- Antidiskriminierungsstellen, Betriebs- und Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte und Gewerkschaften müssen mehr Rechte zur Feststellung von Entgeltdiskriminierung erhalten.
- Wird eine Entgeltdiskriminierung festgestellt, muss sie innerhalb einer festgelegten Frist beseitigt werden.
- Verstöße gegen die Entgeltgleichheit müssen empfindliche Strafen nach sich ziehen. Es darf nicht billiger sein, ungleiche Löhne zu zahlen, als sich an Recht und Gesetz zu halten.
- Wir brauchen ein Verbandsklagerecht, damit die betroffenen Beschäftigten nicht weiter alleine gegen eine Diskriminierung klagen müssen.

Am 07.04. wurde unser Antrag „Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen gesetzlich durchsetzen“ (Drs. 17/5038) im Bundestag debattiert. In der Fraktion haben wir uns auch darüber verständigt, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der diesen Eckpunkten entspricht.

Nach meiner langjährigen Beobachtung aus der Position der Projektleiterin im Bereich Arbeits- und Beschäftigungspolitik, der ASF-Landesvorsitzenden, der Zentralen Frauenbeauftragten der Charité und als Gesundheitspolitikerin im Bundestag bin ich der festen Überzeugung, dass die Benachteiligung von Frauen bei der Entlohnung und bei den Karriereöglichkeiten nur mit einem ganzen Bündel von Maßnahmen ausgeglichen werden kann. Ein Gesetz zur Entgeltgleichheit ist nur ein Schritt, wenn auch ein wesentlicher. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine bessere Anerkennung von Teilzeitarbeit sind ebenso notwendig, außerdem z.B. die Verbesserung der Ausbildungs-, Arbeits- und Karrierebedingungen für pädagogische, pflegerische und medizinische Berufe – kurz: für typische Frauenberufe.

Ich bin Gesundheitspolitikerin, dadurch kenn ich die „Frauenberufe“ in Gesundheit und Pflege besonders genau. Aus dieser Kenntnis heraus geht es mir in der Debatte um die Entgeltgleichheit auch immer um die gleiche Bezahlung gleichwertiger Arbeit.

Bei der Frage, wie die Gleichwertigkeit von Arbeit und der Grad der Diskriminierung gemessen werden kann, bietet das von der Bundesregierung favorisierte Logib-D-Verfahren leider zu wenig Ansatzpunkte. Deshalb bin ich uneingeschränkt für den Entgeltgleichheits-Check, EG-Check, den Dr. Karin Tondorf und Dr. Jochmann für die Hans-Böckler-Stiftung entwickelt haben. Er ermöglicht über ein Punktesystem zusätzlich eine vergleichende Bewertung von Berufstätigkeiten, ist in seinem Aufbau transparent und für Unternehmen wie für Mitarbeiterinnen, deren Vertretungen oder Tarifpartner gleichermaßen nutzbar.

Zur Frage, welchen Beitrag Verbände zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit leisten können, ist schon einiges in den Eckpunkten aufgezählt. Noch können sie es nicht, aber wir finden es zum Schutz der einzelnen Frau notwendig, dass Verbände - wie heute schon im Verbraucherschutz - die Klage für die Einzelne übernehmen können. Daneben ist auch die in der Bundestagsdebatte am 07.04. mehrfach angesprochene Aufgabe, zu einem Bewusstseinswandel bei Unternehmen und Beschäftigten beizutragen, eine, die wesentlich von Verbänden und Nicht-Regierungsinstitutionen getragen werden kann.

Daneben können die Verbände, z.B. Berufsverbände und Kammern, aber auch Gewerkschaften und Parteien, eine Vorbildfunktion einnehmen, wenn sie einen EG-Check in ihrem Hause durchführen und die Ergebnisse oder ihre Schritte zum Abbau von Entgelt-diskriminierung öffentlich machen.