



Antrag

der Fraktion der SPD

Entgeltgleichheit wirksam regeln

Der Landtag wolle beschließen:

Der Schleswig-Holsteinische Landtag stellt fest:

- Entgeltungleichheit aufgrund des Geschlechts ist ungerecht und stellt Diskriminierung dar.
- Das Prinzip des gleichen Lohns für die gleiche und gleichwertige Arbeit muss auch zwischen den Geschlechtern gelten und durchgesetzt werden.
- Die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss im 21. Jahrhundert in Deutschland und Europa eine Selbstverständlichkeit werden.

Der Schleswig-Holstein Landtag fordert die Landesregierung auf,

1. zu prüfen, inwieweit ein Zertifizierungsverfahren zur Einhaltung von Entgeltgleichheit nach isländischem Vorbild in Schleswig-Holstein umzusetzen ist. Über die Ergebnisse der Prüfung ist der Landtag in einem Jahr zu informieren.
2. im öffentlichen Dienst weiter mit gutem Beispiel voranzugehen, um gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit sicherzustellen. Teilzeittätigkeit und flexible Arbeitszeitmodelle dürfen sich nicht negativ auswirken und sind auf allen Ebenen zu fördern, besonders auch auf der Führungsebene, um hier den Anteil an Frauen weiter zu steigern.

3. das Grundprinzip der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei einer Novellierung der Beurteilungsrichtlinien im Dienstrecht und im Rahmen ihrer Verantwortung als Beteiligte bei Tarifverhandlungen voranzutreiben.
4. gemeinsam mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden weitere Initiativen zur Aufhebung der Entgeltungleichheit auch außerhalb des öffentlichen Dienstes zu entwickeln.

Begründung:

Am 17. März 2020 ist Equal Pay Day, der internationale Aktionstag gegen ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt in Deutschland stetig an. Dennoch verdienen sie in vielen Berufen immer noch weniger als Männer. In Schleswig-Holstein liegt die Lohnlücke bei ca. 15%, in ganz Deutschland bei aktuell 21 Prozent.

Am häufigsten wird die Entgeltungleichheit mit Teilzeitbeschäftigung der Frauen erklärt. Solche Erwerbsunterbrechungen, ob sie für die Erziehung der Kinder oder für die Pflege von Angehörigen genommen werden, wirken sich mittelbar auf die Erwerbsentwicklung von Frauen aus. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen schränkt die Entscheidungs- und somit Gestaltungsmacht im Hinblick auf die Entwicklung geeigneter Fördermaßnahmen zur Frauenförderung weiter ein. Studien zeigen: Je höher die Besoldungsgruppe, desto geringer der Frauenanteil. Auch der Landesgleichstellungsbericht zeigt eine Unterrepräsentanz von Frauen in den oberen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen auf. Es braucht wirkungsvolle Maßnahmen, um auch den herausgehobenen Führungspositionen der obersten Landesbehörden mehr mit Frauen zu besetzen. Eine Möglichkeit kann die Förderung von Teilzeit auch auf Führungsebene sein. Die Akzeptanz von Teilzeit in Führungspositionen muss verbessert werden.

Seit Anfang 2018 hat Island als erstes Land der Welt ein Gesetz zur Entgeltgleichheit (Equal Pay Act) eingeführt und nimmt damit eine Vorreiterrolle bei der Gleichstellung der Geschlechter ein. Durch die Neuregelung werden zur Herstellung der Entgeltgerechtigkeit nun private wie staatliche Unternehmen mit 25 oder mehr Beschäftigten einer staatlichen Zertifizierungspflicht unterworfen. Die betroffenen Betriebe müssen beweisen, dass sie ein entsprechendes Entgeltgleichheitssystem mit staatlich festgelegten Standards verwenden. Unternehmen mit entsprechenden Entgeltsystemen erhalten von der Zertifizierungsstelle ein Zertifikat. Dieses muss alle drei Jahre erneuert werden. Bei Verstößen gegen das Prinzip der Lohngleichheit drohen empfindliche Sanktionen für die Arbeitgebenden.

Dieses isländische Verfahren setzt ein Umdenken im Umgang mit der Bewertung von Arbeitsleistung voraus. Die Tätigkeit selbst steht im Mittelpunkt der Betrachtung und Auswertung. Dieser Tätigkeit wird ein Wert zugeteilt und einer entsprechenden Entlohnung, unabhängig vom Geschlecht.

Beate Raudies
und Fraktion