



Gegen die Lohndiskriminierung von Frauen sind proaktive Gesetze notwendig

Rede von Kirsten Tackmann, 04. Dezember 2008

Plenarrede zum Antrag „Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern wirksam durchsetzen“, DS 16/11192; Die Rede wurde zu Protokoll gegeben.

Frau Präsidentin,
meine sehr geehrte Damen und Herren,
bereits 1957 hat sich die Bundesrepublik mit dem EG-Vertrag verpflichtet, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen. Diese rechtliche Garantie in Deutschland steht noch immer und sogar wieder zunehmend eine Realität gegenüber, die durch eine extreme Lohndiskriminierung von Frauen geprägt ist: Der Bruttostundenverdienst von Frauen lag nach den Ergebnissen der Verdienststrukturerhebung 2006 um 24% unter dem der Männer. In ländlichen Räumen bekommen Frauen laut einer aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung sogar bei gleicher Qualifikation 33 Prozent weniger Lohn als Männer.

Es ist aber nicht so, dass wir über dieses „Phänomen“ zu wenig wüssten. Analysen zur Situation und zu Ursachen der Entgeltdiskriminierung liegen vor. Auch neue diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungssysteme wurden und werden entwickelt. Nur: Diese Erfahrungen finden in Deutschland kaum Anwendung. Es ist, wie leider so oft: in der grundsätzlichen Bewertung sind sich alle einig, wenn vielleicht auch nur scheinbar, doch es unterscheiden sich die politischen Antworten auf die eigentlich wichtige Frage, welche Wege sind wir bereit zu gehen, um die Entgeltgleichheit durchzusetzen?

Die Bundesregierung hat mit dem am 29. Oktober 2008 beschlossenen Fortschrittsbericht 2008 zur Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie ihr Ziel bekräftigt, den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern bis 2010 auf 15 Prozent und bis 2015 auf 10 Prozent zu reduzieren. Wer will dagegen auch was sagen?

Aber: Konkrete Maßnahmen zum Erreichen dieses Ziels werden im Bericht nicht genannt. Mit Absichtserklärungen allein kommen wir aber nachweislich nicht weiter!

In der Realität spitzt sich die Situation durch politische Entscheidungen der vergangenen Jahre nämlich noch zu. Nur ein Beispiel: Der von den Bundesregierungen im vergangenen Jahrzehnt massiv ausgebaut und geförderte Niedriglohnsektor ist überwiegend weiblich und hat dadurch die Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern verstärkt. Korrigieren können wir als Gesetzgeber diesen Effekt, liebe Kolleginnen und Kollegen. Zum Beispiel mit einem flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohn von 8,71 pro Stunde, der zügig auf 10 Euro angehoben wird.

Doch das alleine wird nicht reichen. Besonders

wichtig sind uns zwei weitere Punkte zur Verringerung mittelbarer Diskriminierungen.

1. Die individuellen und kollektiven Klagemöglichkeiten müssen verbessert werden.
2. Die Tarifpartnerinnen und -partner müssen gesetzlich zu diskriminierungsfreier Entgeltbewertung verpflichtet werden.

Denn Entgeltgleichheit kann selbst in Tarifverträgen in Deutschland zurzeit nur auf zwei Wegen durchgesetzt werden: durch Klagen der Betroffenen im Einzelfall und durch Tarifpolitik. Individualklagen einzelner diskriminierter Personen sind nicht imstande, den Grundsatz der Entgeltgleichheit flächendeckend durchzusetzen. Es bestehen hohe Zugangsbarrieren und Risiken bei der rechtzeitigen Inanspruchnahme von gesetzlich garantierten Rechten.

Zum Klagerecht: Aufgrund des ausschließlich individuell bestehenden Klagerechts gelingt es derzeit nur einzelnen Frauen und auch nur ausnahmsweise, diskriminierende Entgeltsysteme oder Bewertungsverfahren durch Klagen zu Fall zu bringen. Auf diesem Weg löst sich das grundsätzliche Problem nicht!

Das soll die kleinen Erfolge von mutigen Frauen, die das individuelle Klagerecht nutzen und diesen teils mit Mobbing begleiteten Prozess auch durchstehen, überhaupt nicht schmälern. Im Gegenteil. So gab es in dieser Woche ein sehr bemerkenswertes gerichtliches Urteil. Das Landesarbeitsgericht in Berlin hat zum Beweis der Diskriminierung einer Frau am Arbeitsplatz erstmalig in Deutschland einen statistischen Beweis zugelassen. Das heißt: die hohe Wahrscheinlichkeit einer Diskriminierung wurde als ausreichender Beweis zugelassen! Und zusätzlich wurde die Klägerin aufgrund von Mobbing entschädigt.

Dies ist ein ermutigendes und deutliches Zeichen an

alle Frauen, sich gegen Diskriminierungen zur Wehr zu setzen. Derzeit wird der Rechtsweg viel zu selten beschritten. Weil es Frauen zum Beispiel unnötig schwer gemacht wird, die Einleitung eines Verfahrens wegen Diskriminierung zu begründen, da sie jegliche Fakten und Sachverhalte vollständig beibringen müssen, die ihre Klage unterstützen.

Zu den Tarifverträgen: Wir schlagen pro-aktive Verfahren vor, die in einem eigenen Gesetz zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit in Kollektivverträgen geregelt werden sollten. Dies gilt dann als Leitfaden für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit. Zweitens schlagen wir vor, den Tarifpartnern starke und unabhängige Institutionen mit eigenen Beratungs- und Untersuchungskompetenzen zur Seite zu stellen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
es ist unserer aller Aufgabe, endlich den Weg zur Entgeltgleichheit konsequent zu gehen. Ohne diese notwendigen politischen Maßnahmen und proaktiver Gesetzesregelung werden wir den gesellschaftlichen Skandal der Lohndiskriminierung von Frauen nicht beenden.

Übrigens: Gleichstellungspolitik ist eine Querschnittsaufgabe. Sie darf weder der Familienpolitik untergeordnet noch auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf reduziert werden.

Frauen wollen und haben das Recht auf fair bezahlte und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Sie brauchen sie zur Sicherung ihrer Existenz und zum Aufbau einer eigenständigen Altersversorgung. Darum hat die

LINKE einen eigenen Antrag eingebracht.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.