

Antrag der Fraktionen der SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Gleichen Lohn für gleiche Arbeit in Bremen verwirklichen

Am 21.03.2015 jährte sich erneut der Equal-Pay-Day, der internationale Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen. Dieser Aktionstag erinnert an den Zeitraum, den Frauen über den Jahreswechsel hinaus länger arbeiten mussten, um auf das durchschnittliche Jahresgehalt von Männern zu kommen.

Gleiche oder gleichwertige Arbeit muss nach der Rechtsprechung auch gleich entlohnt bzw. vergütet werden. Dennoch gibt es auch heute immer wieder konkrete Fälle, in denen Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit weniger Geld erhalten als Männer. Auch aufgrund der statistischen Zahlen zum Einkommen von erwerbstätigen Frauen und Männern wird klar, dass Frauen im Erwerbsleben – entweder bei der Beschäftigung oder direkt beim Entgelt – diskriminiert werden. Unbestritten unter den Fachleuten ist, dass in Deutschland Frauen im Durchschnitt rund 22 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen, auch wenn die Gründe dafür vielfältig sind und es zur Behebung dieser Ungleichheit die unterschiedlichsten Ansätze geben muss. Auch im öffentlichen Dienst ist dies noch verbesserungswürdig. Auch wenn das Tarifwerk und die Besoldung im öffentlichen Dienst transparent und frei von Geschlechterdiskriminierung ist, bietet der Aspekt der Wertung von Arbeit an der einen oder anderen Stelle noch unterschiedliche Einstufungsergebnisse. Die Entgeltungleichheit wird am häufigsten 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. Bei vollzeitbeschäftigten Frauen zeigt sich gelegentlich ein Entgeltunterschied bezogen auf den Durchschnitt. 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. Dieser Entwicklung stellt sich die Landesregierung mit zahlreichen Aktivitäten entgegen.

Inwieweit diskriminierende Entgeltungleichheit im Einflussbereich der Landesregierung besteht, ist aber genauso ungewiss wie die Kontrolle der Entgeltgleichheit in den Unternehmen und deren Voraussetzung in Bezug auf das Tariftrüegegesetz. Bisher mussten Arbeitnehmerinnen gegen Entgeltungleichheit klagen und diese selbst belegen. Bislang ist in Deutschland Entgeltgleichheit für Frauen und Männer zwar rechtlich geboten, die Einhaltung wird jedoch nur unzureichend kontrolliert. Für eine Kontrolle der Ungleichbehandlung der Geschlechter beim Arbeitsentgelt auf betrieblicher Ebene stehen inzwischen Verfahren zur Verfügung, wie z. B. das eg-check Verfahren. Das Ver-

fahren zeigt die konkreten Ursachen auf und berechnet das finanzielle Ausmaß erkannter Benachteiligungen. Ziel ist eine Prüfung des Entgelts nach den rechtlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des europäischen Rechts zur Entgeltgleichheit. Dies soll es Arbeitgebern, Betriebs- und Personalräten, Tarifparteien, Gleichstellungsbeauftragten und nicht zuletzt Betroffenen ermöglichen, die Ergebnisse der Prüfung auch im Rahmen einer rechtlichen Klärung zu nutzen.

Bislang haben im Land Bremen sowohl die Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) als auch die bremenports GmbH & Co. KG das Verfahren erfolgreich in ihrem Unternehmen durchgeführt. Deutschlandweit haben derzeit etwa 15 sowohl privatwirtschaftliche als auch staatliche Unternehmen teilgenommen.

Aufbauend auf die Ergebnisse dieser beiden Überprüfungen kann das Land Bremen mit seinen vielen Gesellschaften und Beschäftigten in den unterschiedlichsten Bereichen weiter mit gutem Beispiel vorangehen.

Die Bürgerschaft (Landtag) möge beschließen:

Die Bürgerschaft (Landtag) fordert den Senat auf,

1. die Ergebnisse aus den Verfahren bei der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) und der bremenports GmbH & Co. KG in der Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen und dem Ausschuss für die Gleichberechtigung der Frau vorzustellen und zu diskutieren.
2. basierend auf den Ergebnissen Lösungsansätze zur Vermeidung von Entgelt-diskriminierung in Bremischen Gesellschaften darzustellen.
3. Für den öffentlichen Dienst modellhaft anhand einer detaillierten Darstellung der Entgeltpraxis einer Behörde zukünftige Lösungsansätze zur Vermeidung von Entgeltdiskriminierung im öffentlichen Dienst aufzuzeigen
4. das eg check-Verfahren auch in der Wirtschaftsförderung Bremen (WFB) durchzuführen und dabei die analytischen Möglichkeiten des Verfahrens voll umfänglich auszuschöpfen.

Über die Ergebnisse ist der Bürgerschaft (Landtag) in zwei Jahren zu berichten.

Sybille Böschen, Björn Tschöpe und Fraktion der SPD

Dr. Henrike Müller, Björn Fecker, Maike Schaefer
und Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN