

SoVD beteiligt sich an Video-Aktion

„Mehr Frauen müssen die Politik mitbestimmen“

Zum Anlass „100 Jahre Frauenwahlrecht“ hat sich der SoVD an der Video-Aktion des Deutschen Frauenrates beteiligt. Für die Frauen im SoVD bezog Bundesfrauensprecherin und Präsidiumsmitglied Edda Schliepack Position.

„Ohne das Frauenwahlrecht wäre unsere Demokratie heute gar nicht denkbar. Und dennoch ist die Gleichstellung in Deutschland noch nicht vollständig erreicht“, erklärt SoVD-Bundesfrauensprecherin Edda Schliepack. „Wir müssen nach vorne blicken und unermüdlich dafür kämpfen, dass mehr Frauen die Politik in unserer Gesellschaft mitbestimmen. Dies gilt für alle Ebenen – für Kommunen, Länder und den Bund. Keinesfalls lassen wir unsere Rechte von Populisten jedweder Couleur infrage stellen!“, betont Schliepack. Am 19. Januar 1919 durften Frauen zum ersten Mal wählen und gewählt werden. Nur wenige Tage zuvor gab der SoVD, damals unter dem Namen „Reichsbund der Kriegssopfer“, bekannt, auch Frauen gleichberechtigt in die Verbandsarbeit einzubinden. Was heute selbstverständlich ist, war damals außergewöhnlich. Doch von vollständiger gleichberechtigter Teilhabe ist man in Deutschland noch weit entfernt.



Edda Schliepack
Bundesfrauensprecherin
und Präsidiumsmitglied

Frauenbeitrag

Besonderes Jahr mit vielen Herausforderungen

Das neue Jahr 2019 ist erst einen Monat alt und für uns Frauen im SoVD wird es ein besonderes Jahr. Wir feiern unser 100-jähriges Engagement, und darauf sind wir sehr stolz.

100 Jahre Mitspracherecht in einer von Männern geprägten Zeit, dies war 1919 außergewöhnlich und erforderte viel Kraft von den damaligen Frauen. Ein frauenpolitischer Meilenstein war die Erhaltung des Frauenwahlrechts. Ohne diese politisch denkenden und starken Frauen hätte es wahrscheinlich noch Jahrzehnte gedauert, bis wir Frauen das Wahlrecht erhalten hätten. Doch hat sich wirklich so viel für uns Frauen in den vergangenen 100 Jahren geändert?

Frauen verdienen für die gleiche oder gleichwertige Arbeit im Durchschnitt immer noch ca. 20 Prozent weniger als Männer. Heute verfügen Frauen und Männer über die gleiche berufliche Ausbildung, wobei Frauen überwiegend bessere Abschlüsse als Männer erreichen. Die Altersarmut betrifft uns Frauen bedeutend stärker als die Männer. Bis in die 1970er-Jahre mussten Ehefrauen ihre Männer fragen, ob sie arbeiten dürfen. Der Ehemann musste teilweise sogar die Arbeitsverträge seiner arbeitswilligen Frau unterschreiben. Heute hat sich das zum Glück geändert. Ein weiteres wichtiges Anliegen, für das wir uns nach wie vor einsetzen, ist für uns Frauen im SoVD eine gerechte Mütterrente für alle. Wir Frauen im SoVD fordern, dass die Rentenpunkte für alle Mütter, egal ob sie ihre Kinder vor oder nach 1992 bekommen haben, gleich berechnet werden. Auch bei der Grundsicherung darf die Mütterrente nicht angerechnet werden. Wir Frauen im SoVD fordern weiterhin, dass Frauenhäuser in allen Bundesländern mehr finanzielle Sicherheit erhalten, damit bedrohte und von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder die Hilfe bekommen, die sie brauchen. Für all dies werden wir weiterkämpfen!



Brigitte Marx
Mitglied im
Frauenausschuss

Studienergebnis zum Entgeltgleichheitsgesetz bestätigt SoVD-Befürchtungen

Kein Interesse am gleichen Lohn?

Im Juli 2017 ist das Entgelttransparenzgesetz in Kraft getreten; im Januar 2018 dessen Kernstück des individuellen Auskunftsanspruchs. Lohngerechtigkeit für vergleichbare Arbeit von Frauen und Männern war das Ziel. Doch die Bilanz nach einem Jahr fällt negativ aus: Laut einer Studie, über die in den Medien berichtet wurde, bestand in deutschen Betrieben kaum Interesse an mehr Transparenz in den Gehaltsstrukturen. Der SoVD sieht in dem Ergebnis kein Desinteresse der Betroffenen, sondern seine zuvor geäußerten Befürchtungen bestätigt.

In nicht einmal jeder zehnten Firma hätten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Auskunft über die Gehaltsstruktur verlangt; in 91 Prozent der Firmen sogar keine einzige Beschäftigte, heißt es in der Studie. Eine Wirkung des Entgelttransparenzgesetzes sei bislang weitestgehend ausgeblieben, so das Fazit. Auch das Ziel, durch mehr Bezahlungsgerechtigkeit die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern bei gleichen Tätigkeiten zu schließen, sei verfehlt worden.

Viele Hürden bis zur vagen Aussicht auf Anpassung

In verschiedenen Medien wurde daraufhin geschlussfolgert, dass die Frage nach gleichen Gehaltsstrukturen zwischen den Geschlechtern hierzulande kaum eine Rolle spiele – aus Sicht des SoVD ein Fehlschluss. Denn aus Perspektive des Verbandes hat sich jetzt nur bewahrheitet, wovon er bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes warnte. Damals begrüßte der SoVD das geplante Vorhaben zwar als notwendigen Schritt in die richtige Richtung, kritisierte jedoch die vielen Ausnahmen. Wegen zahlreicher Einschränkungen helfe das Gesetz nur wenigen Frauen, bemängelte der Verband und forderte Nachbesserungen.

Die Hürden, die eine Arbeitnehmerin nehmen muss, um Lohngerechtigkeit zu erreichen, sind zahlreich. Zunächst muss die Betroffene den Mut aufbringen und die Sorge vor eventuell nachfolgenden Repressalien überwinden, um sich nach einer vermuteten Lohn Differenz bei gleicher Tätigkeit zu erkundigen. Das darf sie aber – apropos Ausnahmen – nur, wenn sie in einem Betrieb mit über 200 Beschäftigten arbeitet.

Die Arbeitnehmerin muss außerdem für eine solche Anfrage sechs Personen des anderen Geschlechtes nennen können, die den gleichen Job machen – in vielen Unternehmen und Berufsfeldern eine Utopie. Und wenn eine Frau definitiv weiß, dass sie aufgrund ihres Geschlechts weniger Lohn erhält, muss sie alleine Klage einreichen. Denn im Entgeltgleichheitsgesetz ist das Recht zur Verbandsklage ausgenommen. Darin sieht der SoVD das größte Defizit der aktuellen gesetzlichen Regelung. „Frauen



Foto: Daisy Daisy/fotolia

Schwer nachvollziehbar: Bereits das Einstellungsgehalt liegt bei männlichen Bewerbern trotz gleicher Qualifikation oft höher.

sind letztlich auf sich gestellt, wenn sie sich gegen ungerechte Bezahlung wehren möchten“, erklärte SoVD-Präsidiumsmitglied Edda Schliepack vor Inkrafttreten des Gesetzes und prognostizierte auch, dass nur wenige Frauen diesen Weg wählen würden.

Gesetzgeber muss die Lohnlücke schließen

Eine eher unerwartete Entwicklung zeigt ein anderer Aspekt der Studie auf: Obwohl das Entgelttransparenzgesetz nur für größere Betriebe ab 200 Mitarbeitenden verpflichtend ist, hat es auch zu Gehaltsanfragen in kleineren und mittleren Unternehmen geführt – und dort sogar etwas häufiger für Angleichungen bei der Bezahlung gesorgt als in den größeren Betrieben. Und wenn auch nur jede siebte Anfrage dazu führte, dass die Bezahlung angepasst wurde, scheint dies demnach laut Studie überwiegend auf freiwilliger Basis zu geschehen. Umgekehrt zogen die Gehaltsauskünfte bei Großunternehmen in der Regel keine Anpassungen nach sich.

Die Studie erklärt das unter anderem mit festen Gehalts-schemata für Mitarbeitende in diesen Betrieben. Die Umfrage zeigte zudem ausgeprägte Branchenunterschiede: So wurde im Handel

das Gesetz am seltensten genutzt (acht Prozent der Unternehmen berichteten von Anfragen); am häufigsten gab es Nachfragen und Gehaltsanpassungen im Dienstleistungsbereich (20 Prozent). Trotz der mangelnden Effizienz bescheinigten die befragten Personalleiter dem Gesetz, dass es zu mehr Nachdenken über Unterschiede in der Bezahlung geführt habe. Vereinzelt seien Unternehmen sogar dazu übergegangen, bei Neueinstellungen auf Gehaltsunterschiede zu achten.

Um die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern tatsächlich zu schließen, „muss der Gesetzgeber offenbar noch nachbessern und über eine andere Ausgestaltung des Entgelttransparenzgesetzes nachdenken“, bestätigt die Studie die langjährige SoVD-Forderung. Dazu gehören nach Auffassung des Verbandes verbindliche Prüfverfahren zur Gehaltsstruktur ebenso wie Sanktionen bei Verstößen gegen die gesetzlichen Verpflichtungen. *veo*



Foto: ink drop/fotolia