SPD-Ratsfraktion
Ratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN
Ratsmitglied SSW

Zu Punkt der Tagesordnung

Interfraktioneller Antrag			**0194/2013** **öffentlich** **08.03.2013**
	Datum	**Gremium**	**Antragsteller/in**
Ö	21.03.2013	Ratsversammlung	Ratsfrau Lietzow, SPD-Ratsfraktion Ratsfrau Hirdes, Ratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen Ratsfrau Danker, SSW
Betreff: Entgeltgleichheit			

Antrag:

Die Verwaltung wird gebeten,

1) ein Konzept vorzulegen, wie in der Elternzeit und während sonstiger Freistellungen Qualifikationen erhalten und erworben werden können, die dazu führen, dass nach dem Wiedereinstieg keine Nachteile auch auf lange Sicht hinsichtlich der Einstufung von Frauen und Männern entstehen.
2) an den Kommunalen Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein (KAV) heranzutreten, um die Umsetzung einer aktuellen Entgeltordnung voranzutreiben.

Begründung:

Der Aktionstag „Equal Pay Day“ findet seit 2008 jährlich statt und markiert den Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern in Deutschland als den Zeitraum, den Frauen über den Jahreswechsel hinaus arbeiten müssten, um auf das durchschnittliche Vorjahresgehalt von Männern zu kommen.
Noch immer ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Erwerbsarbeit und insbesondere im Hinblick auf die Entlohnung in Deutschland nicht umgesetzt. Unverändert ist der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen in Deutschland um 22 Prozent niedriger als der von Männern. Auch unter der Voraussetzung vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation unterscheiden sich Frauen- und Männerlöhne pro Stunde um acht Prozent. Dieser Lohnabstand verändert sich nicht, allen öffentlichen Skandalisierungen und auch den steigenden Qualifikationen der Frauen zum Trotz. Nach Angaben der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gibt es kein anderes europäisches Land, in dem das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern so groß ist wie in Deutschland.
Ungleiche Voraussetzungen von Männern und Frauen für eine Existenz sichernde, eigenständige Erwerbsarbeit werden über den gesamten Erwerbslebensverlauf bis hin zum Austritt aus dem Beruf und somit zur Alterssicherung eher verfestigt als beseitigt. Defizite bezüglich der tatsächlichen Verwirklichungschancen verursachen insofern nicht nur eine Begrenzung der individuellen Möglichkeiten, sondern auch langfristige Kosten für die Gesellschaft.

Bei der Arbeitgeberin Landeshauptstadt Kiel ist in den letzten Jahren viel für die Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht worden. Frauen wird mehr zugetraut und sie trauen sich mehr zu und bewerben sich auf höhere Positionen. Im Gegensatz zu vielen anderen

Kommunen bietet die Stadt vielfältige, individuelle Teilzeitmodelle an. Darüber hinaus gibt es flexible Arbeitszeiten durch Gleitzeitregelung, Telearbeit u.v.m. Häufig ist es möglich, dass Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit aufstocken. In den letzten Jahren hat sich die Quote von Frauen in Führungspositionen bei der Landeshauptstadt Kiel fast verdoppelt. Das ist ein großer Erfolg! Auch der Ausbau der Kinderbetreuungsangebote in Kiel führt zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gleichzeitig gibt es noch in vielen Bereichen Handlungsbedarf. Im öffentlichen Dienst gilt zwar die Regel: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Aber das führt nicht automatisch zur Entgeltgleichheit. Um dieses Ziel zu erreichen, muss gleiche und gleichwertige Arbeit auch gleich entlohnt werden. Daher ist es wichtig, dass die Verhandlungen zur Einführung einer aktuellen Entgeltordnung abgeschlossen werden, um die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes auf ein zeitgemäßes und diskriminierungsfreies Niveau zu bringen. Derzeit gilt noch die veraltete Entgeltordnung nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT). Der BAT trat 2005 außer Kraft und wurde durch den Nachfolgetarifvertrag TVöD ersetzt. Bisher wurde keine Einigung über eine neue Entgeltordnung erzielt.

Häufig werden typische Frauenberufe schlechter bewertet und sind niedriger eingruppiert als die von Männern ausgeübten Beschäftigungen. Beispielsweise werden Küchenkräfte in die Entgeltgruppe 2Ü TVöD eingruppiert. Sie benötigen keine Berufsausbildung und führen körperlich belastende Tätigkeiten durch, müssen sich mit Hygienevorschriften auskennen, sind zuständig für Speiseplangestaltung, Essenbestellung und Einkaufstätigkeiten inkl. der Buchführung u.v.m. Vergleichbare Berufe, die hauptsächlich von Männern ausgeübt werden, wie Friedhofsarbeiter und Schlosserhelfer, benötigen ebenfalls keine Berufsausbildung und werden in die Entgeltgruppe 3 TVöD eingruppiert.

Frauen unterbrechen oder verkürzen wegen Kinderbetreuung und Pflege ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger als Männer. Um die Arbeit der Frauen in Elternzeit anzuerkennen, sind die in der Familienzeit erworbenen Kompetenzen durch Familie und ggf. Ehrenamt zu bewerten, da diese neu erworbenen Fähigkeiten auch wertvoll für die Erfordernisse in der Arbeitswelt sein können.

gez. Ratsfrau Ingrid Lietzow f.d.R.
SPD-Ratsfraktion

gez. Ratsfrau Dagmar Hirdes f.d.R.
Ratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen

Ratsfrau Antje Danker
SSW