

Equal Care und Equal Pay – höchste Zeit, die Lücken zu schließen!

Workshop 1:

Als Gewerkschaft ist uns die Aufwertung der Care-Berufe ein großes Anliegen, das wir sowohl im betrieblichen und tarifpolitischen als auch im politischen Kontext bearbeiten. Die Forderung der stärkeren Tarifbindung sowie der bedarfsgerechten Personalbemessung und dadurch auch Entlastung in allen Gesundheits- und Sozialberufen, unterstützen wir ausdrücklich. Mit der PPR 2.0, die wir gemeinsam mit dem Deutschen Pflegerat und der Deutschen Krankenhausgesellschaft als bedarfsgerechtes Personalbemessungsinstrument in der Krankenhauspflege entwickelt haben, haben wir einen ersten wichtigen Schritt geschafft. Jetzt liegt es an der Politik, diese, wie im Koalitionsvertrag vereinbart, umzusetzen. Zum aktuellen Stand des Gesetzgebungsprozesses gibt es hier jedoch deutlichen Nachbesserungsbedarf.

Aufwertung beinhaltet jedoch nicht nur gute Arbeitsbedingungen, sondern beginnt bereits mit der Ausbildung. Es kann nicht sein, dass viele Auszubildende im Gesundheits- und Sozialwesen noch immer Geld mit in die Ausbildung bringen müssen und keine angemessene Vergütung erhalten. In den Industriebetrieben ist das undenkbar. Wir brauchen ebenso bundesweit einheitliche Qualitätsstandards in der Ausbildung wie z. B. gut ausgebildetes Lehrpersonal und ausreichend Zeit für Praxisanleitung durch dafür qualifizierte Fachkräfte. Nur so kann es gelingen, junge Menschen für diese für die Gesellschaft so wichtigen Berufe zu gewinnen. Im Sinne des lebenslangen Lernens ist es zudem wichtig, die Fort- und Weiterbildungssysteme neu zu denken und Karrierewege zu öffnen. Bisher empfinden viele der Beschäftigten ihre Berufe oftmals als Sackgasse. Hier brauchen wir dringend schlüssige Konzepte, um die Arbeitsfelder attraktiv zu gestalten und die Beschäftigten langfristig zu halten.

Das Ehegattensplitting behindert die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben und die partnerschaftliche Verteilung von Familienarbeit. Es fördert nicht die Familie, sondern Ehen mit ungleich verteilten (höheren) Einkommen. Das Ehegattensplitting schafft Anreize für das asymmetrische Modell, in dem der Mann das Einkommen allein oder hauptsächlich erwirtschaftet und die Frau allenfalls hinzuverdient. Vor allem die Steuerklasse V mit ihrer übermäßig hohen Steuerbelastung für die weniger verdienende Person in der Ehe, meist die Frau, macht reguläre Beschäftigung unattraktiv und treibt Frauen in Minijobs. Die hohen Abzüge wirken sich außerdem bei der Berechnung aller staatlichen Transferleistungen nachteilig aus. ver.di unterstützt das Vorhaben, das Ehegattensplitting abzuschaffen. Wir sprechen uns dafür aus, die Splittingvorteile in einem Zeitraum von fünf bis zehn Jahren abzuschmelzen und das Ehegattensplitting durch die Individualbesteuerung zu ersetzen.

Workshop 2:

ver.di fordert ein Entgeltgleichheitsgesetz, um Transparenz über die betrieblichen Entlohnungsstrukturen zu schaffen. Dieses beinhaltet Vorgaben zu verpflichtend und nach einheitlichen Standards zu erstellende

Entgeltgleichheitsberichte, die durch neutrale Stellen überprüft werden. Auf Eingriffe in die Tarifautonomie muss verzichtet werden, damit die Tarifvertragsparteien bzw. die betrieblichen Akteur*innen zum Handeln gezwungen werden. Es muss für alle Betriebe und Dienststellen gelten und alle Arten der Beschäftigung umfassen.

Die finanzielle Aufwertung der Frauenberufe begleitet uns als ver.di tagtäglich in unseren Tarifverhandlungen. Die Beschäftigten tragen mit uns harte Kämpfe aus – vor allem in Zeiten der Krise, obwohl hier ganz deutlich wurde, welchen enormen Beitrag die Beschäftigten in den typischen Frauenberufen für unsere Gesellschaft leisten. Es wurde viel geklatscht, eine spürbare Anerkennung blieb aus. In den vergangenen, laufenden und anstehenden Tarifrunden fordern wir die Anerkennung finanziell ein. Bis zum Sommer lief so z. B. die Aufwertungsrunde für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im öffentlichen Dienst. Hier ging es nicht um Entgelt, sondern um bessere Eingruppierung und Entlastung. Es ist wichtig, dass sich die Beschäftigten organisieren und für ihre berechtigten Forderungen einstehen. Es ist aber vor allem im Sozial- und Gesundheitswesen auch wichtig, dass die Gesellschaft die Beschäftigten dabei unterstützt und ihnen den Rücken stärkt. Denn letztendlich profitieren wir alle davon. In der Tarifrunde des Sozial- und Erziehungsdienst haben uns Frauenbündnisse, die Eltern, Klient*innen und die Angehörigen großartig unterstützt. Um die Aufwertung der Frauenberufe voran zu bringen, brauchen wir starke Bündnisse.

Workshop 3:

In keinem anderen Land der EU ist der Unterschied zwischen der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeit so groß wie in Deutschland. Die Wünsche der Betroffenen nach einer partnerschaftlichen Zeitverteilung sind mit einer regulären 40- Stunden-Woche nicht vereinbar. Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer wünschen sich eher kürzere, teilzeitbeschäftigte Frauen eher längere Arbeitszeiten. Bisher können nicht alle Beschäftigten in bestimmten Phasen des Lebens auf ihre Arbeitszeitvolumen Einfluss nehmen. Das Missverhältnis zwischen gewünschten (aber unrealisierten) und verwirklichten (aber unfreiwilligen) Arbeitszeiten drückt sich in der hohen Teilzeitquote von Frauen aus. Deshalb fordert ver.di, den im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankerten Rechtsanspruch auf Teilzeit auch auf Betriebe mit weniger als 45 Beschäftigten auszuweiten sowie den Rechtsanspruch auf Rückkehr aus Teilzeit gesetzlich so zu gestalten, dass alle Beschäftigten ohne Ausnahme davon Gebrauch machen können und den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitszeit nach Bedarf aufzustocken bis hin zur Vollzeitbeschäftigung. Darüber hinaus müssen das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder so umzugestalten, dass die Mitbestimmungsrechte des jeweiligen Gremiums gestärkt werden.

Kontakt:

Hanna Stellwag (hanna.stellwag@verdi.de; 030/6956-2725)