klartext

Nr. 11/2017 16. März 2017

DGB Bundesvorstand, Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik

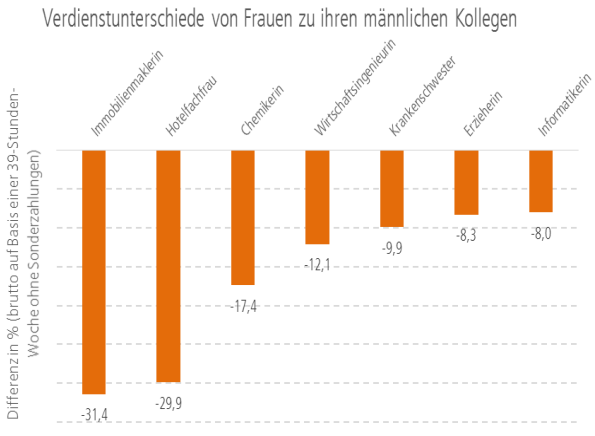
Equal Pay – Every Day

Frauen ziehen häufiger den Kürzeren. Sie arbeiten sehr oft in Minijobs oder in Teilzeit, auch Alleinerziehende sind weit überwiegend Frauen. Zudem betreffen Unterbrechungen in der Erwerbsbiographie durch Eltern- oder Pflegezeit häufiger Frauen als Männer. Schließlich verdienen Frauen in Deutschland nach wie vor 21 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

In diesem Jahr wird am 18. März 2017 die bestehende Entgeltlücke – auch Gender Pay Gap genannt - zum zehnten Mal am Equal Pay Day zum Anlass genommen, auf die immer noch existierende Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern hinzuweisen. Denn eins steht fest und muss klar betont werden: Das Problem der ungleichen Bezahlung zieht sich durch fast alle Branchen. So werden zum Beispiel Immobilienmaklerinnen über 30 Prozent schlechter vergütet als ihre männlichen Kollegen. Ebenso geht es der Hotelfachfrau mit einer Lohndifferenz von etwa 30 Prozent (siehe Abbildung). Auch in der Europäischen Union besteht nach wie vor ein starkes geschlechterspezifisches Einkommensgefälle von ca. 17 Prozent. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) betont, dass der Gender Pay Gap ungerecht ist und zu hohen menschlichen und ökonomischen Kosten führt. Wenn nicht zusätzliche Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen beschleunigen, müssten Frauen noch über siebzig Jahre warten, bis sie genauso viel verdienen wie Männer. Der EGB wirbt daher mit der Kampagne „Europa braucht eine Lohnerhöhung" für die Schließung des geschlechterspezifischen Lohngefälles.

In Deutschland dagegen soll zur Bekämpfung der Lohnungleichheit ein Entgelttransparenzgesetz eingeführt werden. Das geplante Gesetz will das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer vorantreiben, damit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit equal pay durchgesetzt werden kann. Leider ist das Gesetz aber lediglich ein wichtiges Signal in Richtung Lohntransparenz. Die Ausgestaltung dieses Gesetzes wird dem Ziel bei weitem nicht gerecht. So fallen ganze Branchen aus dem Geltungsbereich des Gesetzes heraus. Denn es ist vorgesehen, dass einen Rechtsanspruch auf Auskunft über das Entgelt von Kollegen nur diejenigen Frauen erhalten, die in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten arbeiten. Das hat zur Folge, dass das geplante Gesetz für eine erhebliche Anzahl aller weiblichen Beschäftigten nicht gelten wird. Ein wirkungsvolles Entgelttransparenzgesetz muss aber auch für kleinere Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten gelten, insbesondere weil dort viele Frauen arbeiten und die Lohnlücke dort vermutlich besonders groß ist. Auch sind keine verbindlichen Prüfverfahren vorgesehen. Diese wären aber notwendig, um Entgeltsysteme auf Entgeltdiskriminierung hin zu überprüfen, gegebenenfalls Lohnungleichheit aufzudecken und zu beseitigen.

Das Ziel ist also weiterhin klar: Neben einer Stärkung diskriminierungsfreier Strukturen durch sämtliche gesellschaftlichen Akteure braucht es ein effektives Gesetz zur Bekämpfung von Lohnungleichheit. Denn equal pay ist every day!



Quelle: WSI-Lohnspiegel.

Verantwortlich: Stefan Körzell, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Kontakt: carina.ortmann@dgb.de

Abonnement für „klartext" und „standpunkt" unter: http://www.dgb.de/service/newsletter