

Equal Pay? – Mit Tarifvertrag und guter Daseinsvorsorge!

Der „Equal Pay Day“ fiel in diesem Jahr auf den 7. März. Dieser Tag markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied. Frauen erhalten nämlich durchschnittlich 18 Prozent weniger Lohn und Gehalt als Männer und die Zeit von Neujahr bis zum 7. März entspricht rund 18 Prozent des Jahres. Bis zum „Equal Pay Day“ arbeiten Frauen sozusagen unentgeltlich.

Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen („Gender Pay Gap“) ist in Deutschland mit 4,08 Euro brutto pro Stunde zwar etwas geringer als früher (siehe Grafik), liegt aber noch weit oberhalb des EU-Durchschnitts. Sie ist primär auf strukturelle Faktoren, wie die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf bestimmte Branchen und Berufe, zurückzuführen. Das erklärt den Lohnunterschied laut dem Statistischen Bundesamt zu fast Dreivierteln.

Das heißt nicht, dass die Bundesregierung machtlos gegenüber diesen Strukturen ist. Sie beeinflusst das Ausmaß der Diskriminierung mit ihren politischen Initiativen durchaus: So werden besonders Frauen von der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde profitieren, da sie oft im Niedriglohnsektor arbeiten. Die geplante Koppelung der Verdienstgrenze für Minijobs an den Mindestlohn setzt hingegen falsche Anreize und zementiert prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Wirksame Instrumente gegen die geschlechterspezifische Entgeltlücke sind zudem Tarifverträge und Mitbestimmung. Für Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen fällt sie zehn Prozentpunkte geringer aus als für Beschäftigte ohne Tarifvertrag. Die Bundesregierung sollte auch deshalb die Tarifbindung und Mitbestimmung stärken, so wie im Koalitionsvertrag versprochen!

Für die aktuellen Tarifverhandlungen im Bereich der kommunalen Sozial- und Erziehungsdienste sollte der öf-

fentliche Arbeitgeber bereits mit gutem Beispiel vorangehen. 80 Prozent der Beschäftigten dort sind Frauen – eine Aufwertung in Form von besserer Bezahlung und Arbeitsbedingungen käme ihnen zugute. Das ist auch angesichts eines sich zuspitzenden Fachkräftemangels geboten. Nur so kann zusätzliches, gut ausgebildetes und motiviertes Personal gewonnen werden. Und nur so kann auch das entsprechende Betreuungsangebot für Kinder gewährleistet werden, das Eltern und besonders Alleinerziehenden ermöglicht, ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen.

Voraussetzung für gute Arbeit und Investitionen in frauen- und familienrelevante Infrastrukturen ist deren nachhaltige Finanzierung. Diese stand in der Vergangenheit oft unter Vorbehalt. Klar ist: Das angekündigte Sondervermögen für die Bundeswehr von 100 Milliarden Euro und steigende Militärausgaben dürfen nicht zu Lasten von notwendigen Investitionen in bedarfsgerechte Kitas und Schulen, flächendeckenden ÖPNV, ein hochwertiges Gesundheitswesen oder auf Kosten der geplanten Zuschüsse zu haushaltsnahen Dienstleistungen gehen. Wirtschaftshilfen und Investitionen müssen darauf geprüft werden, wie sie auf die Arbeits- und Lebenswelt von Frauen wirken.

Die Bundesregierung nimmt derzeit ohne Zögern Milliarden in die Hand. Diesen Willen muss sie endlich auch bei der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern und der Bereitstellung guter Daseinsvorsorge zeigen.

Lohnlücke zwischen Frauen und Männern

