

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?

Ja, das ist doch selbstverständlich! – Nein, leider nicht – obwohl der Kampf um eine gerechte Entlohnung für Frauen auch schon mehr als 100 Jahre alt ist.

Seit langem setzt sich die kfd mit diesem Slogan – „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – für eine geschlechtergerechte Bezahlung ein, denn als katholische Frauengemeinschaft liegen uns die soziale Gerechtigkeit und Solidarität sehr am Herzen.

Nachdem wir schon viele Fakten gehört haben und die Brisanz dieses Themas deutlich wurde, möchte ich kurz auf die Perspektive der Frauen eingehen.

Wie kann es sein, dass Frauen im Durchschnitt nach wie vor 18% weniger bekommen als Männer. Die Ursachen für diesen Gender-Pay-Gap – also die geschlechterspezifische Lohnlücke – sind sehr vielfältig.

Einige davon wollen wir uns näher anschauen:

- Die fehlende Wertschätzung für Berufe im Sozial- und Gesundheitsbereich. Gerade in diesen Bereichen arbeiten überwiegend Frauen.
Wir haben alle erlebt, wie wichtig diese Berufe sind. Viele Menschen haben ihre Wertschätzung durch das Klatschen von den Balkonen ausdrücken wollen. Was zunächst als eine schöne Geste gedacht war, verkam zu einer Farce – und – getan hat sich wenig.
 - Obwohl diese Arbeit so wichtig ist, ist die Bezahlung trotzdem vergleichsweise schlecht und die Arbeitsbedingungen sind erschreckend. Die Belastung der Mitarbeiter*innen steigt, insbesondere in Pandemiezeiten.
 - Bemühungen um einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für die Pflege scheiterten.
 - Ein inzwischen sehr großer Teil von Pflegeeinrichtungen ist in der Hand von privaten Anbietern, die oftmals deutlich schlechter bezahlen. Für deren Arbeitnehmer*innen hätte ein Tarifvertrag eine Lohnsteigerung um bis zu 25% bedeutet, denn viele private Anbieter zahlen gerade mal den Pflegemindestlohn.
 - Die Folgen sind Fachkräftemangel und Pflegenotstand und dies betrifft uns alle.
- Gleiches gilt für den Erziehungsbereich.
- Auch im Handel finden wir überwiegend weibliche Arbeitnehmer*innen.
 - Auch dort wird nur noch ca. ein Viertel der Beschäftigten nach einem Tarifvertrag bezahlt.
 - Auch dort könnte eine Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen Abhilfe schaffen und die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten verbessern.

- Tatsächlich gibt es auch diskriminierende Bestandteile von 6% in dieser Lohnlücke, die sich nicht durch Biografie, Branche und Bewertung zu erklären lassen. Das vor einigen Jahren beschlossene Entgelttransparenzgesetz greift viel zu kurz. Diese Diskriminierung, nämlich dass Frauen ohne irgendwelche Sachgründe weniger bekommen als ihre männlichen Kollegen, könnte ebenfalls durch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag verringert werden.

Daraus entwickelt sich oftmals ein Teufelskreis. Frauen verdienen weniger als ihre Partner, übernehmen auch deshalb oftmals den größten Teil der privaten Sorgearbeit wie Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen und haben auch deshalb weniger Chancen und erhalten weniger.

Wie auch eben gehört ist eine Folge von schlechter Bezahlung die Altersarmut, von der ja vor allem Frauen betroffen sind. Die Rentenlücke – der Gender-Pension-Gap – ist mit deutlich weniger Rente für Frauen als für Männer noch eklatanter.

Der Lohnvorteil für Arbeitnehmer*innen mit Tarifvertrag gegenüber Arbeitnehmer*innen ohne Tarifvertrag ist für Frauen größer als für Männer. Somit profitieren Frauen überproportional von einer Tarifbindung. Sie verringert die Lohnlücke nachweislich (*lt. WSI*).

Appelle, Aufklärung und freiwillige Selbstverpflichtung der Wirtschaft haben in vielen Jahren nicht dazu geführt, dass sich diese Lohnlücke verringert. Eher das Gegenteil ist der Fall, wie die Tariffucht in vielen Branchen – insbesondere dort, wo viele Frauen arbeiten – zeigt.

Die kfd möchte nun von Ihnen wissen:

Was werden Sie dafür tun, wenn Sie in Regierungsverantwortung kommen,

- dass eine Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen deutlich leichter umsetzbar wird
- dass Lohndumping und Diskriminierung von Frauen in jeglicher Form verhindert wird

Und die kfd fordert die Politik ausdrücklich auf, mit gesetzlichen Regelungen für eine gerechte Entlohnung zu sorgen, nämlich

- dafür, dass die von den Sozialpartnern Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen autonom ausgehandelten Branchentarifverträge allgemeinverbindlich gelten
- dafür, dass die öffentliche Vergabe von Aufträgen nur an tarifzahlende Unternehmen erfolgt
- für ein viel weitergehendes Entgelttransparenzgesetz
- für gleichen Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort – auch für Frauen!