



Entgeltgleichheit 25. März 2011

Heute ist ein guter Tag, um für gleiche Löhne zu streiten

Equal Pay Day 2011



Monika Lazar, frauenpolitische Sprecherin Das Statistische Bundesamt hat die Zahlen gerade noch einmal veröffentlicht: Die Bruttostundenverdienste von Arbeitnehmerinnen waren in Deutschland - wie in den vergangenen Jahren - durchschnittlich 23 Prozent niedriger als die der Arbeitnehmer. Dieser Lohnabstand bleibt stabil, allen Appellen und Vereinbarungen zum Trotz. Das heißt nur eines: Wir brauchen wirksame gesetzliche Regelungen. Ein **Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft** muss her.

Wir wollen mit dem **Ausbau der Verbandsklage** die Beschäftigten stärken. Verbände sollen im Namen und mit Einverständnis der Betroffenen klagen können, aber auch ohne Betroffene, wenn eine tarifvertragliche Regelung diskriminiert. Der heute mögliche individuelle Klageweg ist für die Beschäftigten risikoreich und unüberschaubar. Daher wird meist erst zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses geklagt. Und selbst wenn die Klage erfolgreich war, bedeutet das nicht, dass andere Beschäftigte davon profitieren.

Fraktionsvorsitzende Renate Künast hielt eine Rede Die Tarifparteien sind außerdem zu einer **diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung** zu



verpflichten. Das beinhaltet auch die Überprüfung bestehender Tarifverträge auf diskriminierende Bestandteile. Traditionell als Frauenberufe geprägte Berufe wie in der Erziehung, in der Krankenpflege und in der Altenpflege müssen im Hinblick auf eine indirekte

Einkommensdiskriminierung überprüft werden. Hier sind auch Bund, Länder und Kommunen und die Gebietskörperschaften als Arbeitgeber sowie als Gesetzgeber beziehungsweise Normengeber gefragt, Regelungen des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst (TvöD) entsprechend neu auszutarieren.



Hans-Christian Ströbele Und wir brauchen **Transparenz** bei den Entgelten, damit Diskriminierung erkennbar und eine Klage möglich wird. Dazu gehört, dass sich die Beschäftigten über ihren Lohn und dessen Zusammensetzung austauschen dürfen. Klauseln in Arbeitsverträgen, die das verbieten, sind nicht rechtmäßig.

Darüber hinaus sollen Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte oder die Antidiskriminierungsstelle des Bundes von



Unternehmen die Durchführung einer **statistischen Entgeltanalyse** verlangen können. Stellt sich dabei heraus, dass es Gehaltsdiskriminierung gibt, erhalten die Beschäftigten ein Auskunftsrecht über die Zusammensetzung

und Höhe der Löhne und Gehälter im Unternehmen.



Ekin Deligöz Wir erwarten außerdem, dass sich die Gewerkschaften für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit mehr engagieren als bisher. **Betriebs- und Personalräte** besitzen hier eine wichtige Schlüsselfunktion, die wir weiter stärken wollen. Wir brauchen mehr weibliche Betriebs- und Personalrätinnen. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sollen künftig in Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden. Vor allem aber sollen die Betriebs- und Personalräte ein Initiativrecht zur Gleichstellung und für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhalten.

Mehr als ein Fünftel der abhängig Beschäftigten in Deutschland arbeitet für einen **Niedriglohn**. 69 Prozent davon sind Frauen. Bei den meisten fallen niedrige Stundenlöhne und kurze Arbeitszeiten durch Teilzeit- oder Minijobs zusammen, so dass ihnen eine eigene Existenzsicherung kaum möglich ist. Aber auch bei Vollzeitarbeit reicht ein Niedriglohn-Einkommen oft nicht, so dass ergänzendes Arbeitslosengeld II beantragt werden muss. Verlässliche Löhne und faire Arbeitsbedingungen erhöhen die soziale Sicherheit für Frauen und vermeiden unstete Erwerbsbiografien. Sie ermöglichen eine eigenständige Lebensplanung und schützen vor Altersarmut.



Krista Sager Um die weitere Ausbreitung von Niedriglöhnen zu verhindern, ist daher ein **flächendeckender Mindestlohn** unerlässlich. Hiervon würden Frauen überproportional profitieren; zugleich würde damit die Entgeltungleichheit von Frauen und Männern in Deutschland gemildert. Darüber hinaus brauchen wir mehr **branchenspezifische Mindestlöhne**, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen und mehr allgemein verbindlich erklärte Tariflöhne. Mit einem Mindestlohn allein ist eine eigenständige Existenzsicherung nicht immer gewährleistet, denn auch kleine Einkommen sind in Deutschland mit einer hohen Abgabenlast belegt. Das grüne **Progressiv-Modell** zeigt, wie die Abgabenlast gezielt für BezieherInnen von kleinen und mittleren Einkommen gesenkt werden könnte. Im Progressivmodell sollen auch die **Mini-Job-Regelungen** aufgehen. Sie haben sich insbesondere für Frauen als Niedriglohnfalle erwiesen. Jede Erwerbstätigkeit wäre dann mit einer **Absicherung** bei Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Arbeitslosigkeit und im Alter verbunden.

Haben Sie Fragen zu diesem Artikel?

Quelle: <http://www.gruene-bundestag.de/cms/frauen/dok/375>

[/375868.heute_ist_ein_guter_tag_um_fuer_gleiche.html](http://www.gruene-bundestag.de/cms/frauen/dok/375/375868.heute_ist_ein_guter_tag_um_fuer_gleiche.html)

© Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen 2011