

Lohnlücke zwischen Männern und Frauen? Nicht mit uns!

Die Tage vergehen rasend schnell, Weiberfasnacht ist vorbei und schon gibt es wieder ein besonderes Datum für Frauen: den Equal Pay Day. Der Tag der Entgeltgleichheit ist leider kein Grund zum Feiern. Ab dem 27. Februar verdienen Frauen gleich viel wie Männer. Also rein rechnerisch, wenn sie seit dem 1. Januar ohne Lohn gearbeitet hätten. Aber: Stimmt das denn?

Selbst vier Prozent Lohnlücke zu viel

Die Grafik zeigt, dass die Lohnlücke – auch: Gender Pay Gap – in Ostdeutschland mit fünf und in Sachsen-Anhalt mit vier Prozent deutlich niedriger liegt als in Deutschland insgesamt. Wir sagen: Schlimm genug! Die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben wissen schließlich alle, wie hart sie gemeinsam mit ihren Gewerkschaften für fünf Prozent Lohnerhöhung kämpfen müssen.

Gleiche Qualifikationen, ungleicher Lohn!

Aber jetzt kommt's: Wenn man nur Männer und Frauen mit gleichen Berufen und Qualifikationsniveaus betrachtet (der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap), liegt auch bei uns in Sachsen-Anhalt die Lohnlücke bei neun Prozent. Das tut finanziell schon richtig weh. Was tun?

Tariflohn wirkt

Für die Bereinigung des Gender Pay Gaps haben Gewerkschaften wirkungsvolle Ideen. Ein Ansatz zur Lohnangleichung ist eine höhere Tarifbindung. Frauen verdienen in tarifgebundenen Unternehmen durchschnittlich 4,44 EUR pro Stunde mehr als Frauen in nicht tarifgebundenen Unternehmen. Außerdem profitieren Frauen in besonderem Maße von den kürzeren Arbeitszeiten und von betrieblichen Regelungen zur Vereinbarkeit oder mobilem Arbeiten.

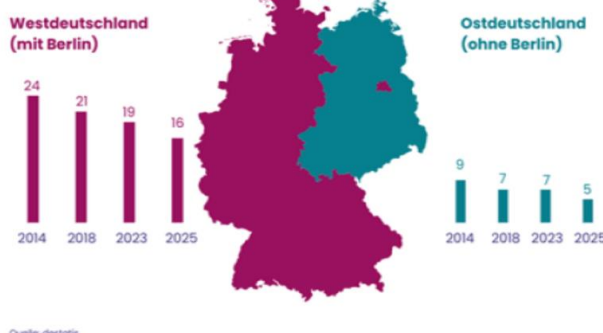
Aufwertung der Pflege dank Gewerkschaften

Zweitens: In den letzten zehn Jahren hatten Gewerkschaften besondere Erfolge bei der Aufwertung von Pflegeberufen. Während in der Gesamtwirtschaft der Bruttomonatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten um 988 Euro auf nunmehr 3978 Euro gestiegen ist, haben Gesundheits- und Pflegeberufe um 1219 Euro zugelegt. Hier verdienen Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt jetzt 4.048 Euro pro Monat.

Mehr Gerechtigkeit durch Entgelttransparenz

Ein weiterer Schritt zu mehr Lohngerechtigkeit besteht in dem Wissen, was die Männer verdienen. Leider hat das deutsche Entgelttransparenzgesetz bisher kaum etwas bewirkt. Erst ab 200 Beschäftigten im Betrieb gibt es einen Auskunftsanspruch. Berichtspflicht besteht sogar erst ab 500 Beschäftigten und Prüfverfahren sind freiwillig. Frauen arbeiten aber oft in kleineren Betrieben. Entsprechend gering sind die Effekte. Deshalb fordern Gewerkschaften, endlich die europäische Richtlinie

Die Entgeltlücke in Ost- und Westdeutschland in Prozent der Verdienste der Männer



9 %

beträgt der bereinigte Gender Pay Gap in Sachsen-Anhalt.

für Entgelttransparenz umzusetzen: mit Auskunftsanspruch für alle Beschäftigten, Berichtspflicht ab 100 Beschäftigten plus gemeinsamer Entgeltbewertung. So geht Entgeltgleichheit!

Betriebsrät*innen kämpfen für equal pay

Und selbstverständlich liegt in der betrieblichen Mitbestimmung ein Schlüssel für „equal pay“. Zu den Aufgaben von Betriebsrät*innen gehört die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ebenso wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das zahlt sich aus, gerade für Frauen: Betriebsrät*innen sorgen für mehr Lohn und Gehalt, bessere Chancen für Frauen, flexiblere Arbeitszeiten für Eltern, Unterstützung für pflegende Angehörige, mehr Weiterbildung, Transparenz und Gerechtigkeit.