

Equal Pay Day: mehr Entgeltgleichheit durch Tarifverträge

Am 18. März war der „Equal Pay Day“ (auf Deutsch „Tag für gleiche Bezahlung“). Laut Statistischem Bundesamt beträgt der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern auch 100 Jahre nach der Einführung des Frauenwahlrechts in Deutschland 21 Prozent. Rechnet man diese Lücke in Arbeitszeit um, dann arbeiten Frauen bis zum 18. März quasi umsonst. Dadurch sind sie auch weitaus häufiger von Altersarmut betroffen. Der DGB hatte mit einer Kundgebung in Berlin auf diese bestehende Ungerechtigkeit aufmerksam gemacht und politisch Verantwortliche zum Handeln aufgefordert.



Der Tag wird jedes Jahr neu berechnet. So hat er sich seit 2009 (20. März) um zwei Tage nach vorne verschoben. Es gibt also einige kleinere Verbesserungen, von einem Schnellzug Richtung Entgeltgleichheit kann aber keine Rede sein.

Ein wirksames Mittel für mehr Entgeltgleichheit sind Tarifverträge. So verdienen Frauen in Berufen mit Tarifvertrag über 9 Prozent mehr als ihre Kolleginnen ohne Tarifbindung. Sie werden durch die Arbeitgeber*innen in diese selbe Entgelttabelle eingeordnet wie ihre männlichen Kollegen. Außerdem sind in Unternehmen/Behörden mit Tarifbindung in der Regel Betriebs- oder Personalräte vorhanden, die zusätzlich auf eine Gleichstellung der Geschlechter hinwirken.

Über die Wirkung von Tarifverträgen hinaus braucht es aber weitere (gesetzliche) Maßnahmen für mehr Entgeltgleichheit: Die neue Brückenteilzeit und das Entgelttransparenzgesetz können hierbei als erste Weichenstellungen angesehen werden. Aktuell sind allerdings bis zu 2/3 der Frauen von der Wirkung dieser beiden Gesetze ausgeschlossen. Deshalb braucht es hier, wie vom DGB gefordert, eine Ausweitung auf mehr Unternehmen. Da aktuell außerdem viele Unternehmen nicht von selbst den Wert von Lohngerechtigkeit erkennen, braucht es mehr Verbindlichkeit und Sanktionen im Entgelttransparenzgesetz.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit bleibt also 70 Jahre nach der Festschreibung der Gleichstellung im Grundgesetz ein aktuelles Thema.

Historische Daten:

1830er- Unverheiratete/alleinerziehende Tagelöhnerinnen im Gleisbau sind die ersten Frauen, die im Bahnbereich arbeiten.

1900 - Erwerbstätige Frauen verdienen lediglich 40- 70 % dessen, was Männer verdienen.

1949 - Die Gleichstellung von Frauen und Männer wird im Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2) festgeschrieben.

1979 – Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben tritt in Kraft.

Ab 2008 – Der Equal Pay Day zeigt wie lange Frauen im Schnitt im Jahr umsonst arbeiten.