

**Antrag 17/II/2025 Jusos LDK
Gleiche Arbeit, gleicher Lohn - Kein Platz für Diskriminierungen!**

Beschluss:

Der Gender Pay Gap beschreibt die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, bei der Frauen durchschnittlich bei gleicher Arbeit weniger Lohn erhalten und insgesamt durchschnittlich geringere Einkommen haben. Der Gender Pay Gap existiert aufgrund der systematischen Diskriminierung von Frauen in der Gesellschaft - wegen fehlender Datenlage kann der Gender Pay Gap zwischen FINTAs und cis Männer in Deutschland noch nicht ermittelt werden. Auch zwischen queeren und hetero cis Personen besteht eine Lohnlücke. Diese strukturelle Benachteiligung in der Bezahlung ist kein einzelnes Phänomen: Neben diesen Lohnlücken gibt es auch den sogenannten Migration Pay Gap, durch denen Personen mit Migrationsgeschichte ebenfalls in der Bezahlung diskriminiert werden und bei gleicher Arbeit weniger Lohn als Menschen ohne Migrationsgeschichte erhalten. Auf intersektioneller Ebene wird im Hinblick auf den Migration Gender Pay Gap, also der Einkommensdifferenz zwischen Frauen mit Migrationsgeschichte und Männern ohne die Differenz aufgrund einer doppelten Diskriminierung noch weiter deutlich und bedeutet für Frauen mit Migrationsgeschichte ein zusätzlich größerer Unterschied in der Entlohnung. Ähnlich verhält es sich mit dem Migrant Pay Gap, in der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit ebenfalls weniger Lohn verdienen als Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Hinzu kommt, dass bei Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit die strukturelle Benachteiligung in Form der Verwehung der Anerkennung von Ausländischen Abschlüssen meist direkt zu einem eingeschränkten Arbeitsmarktzugang führt und eine gerechte Entlohnung unmöglich macht. Hinzu kommen weitere Diskriminierungsstrukturen, die eine massive Lohnungleichheit festsetzen und sich intersektional betrachtet verstärken können. Diese weiteren Lohnlücken betreffen queere Personen sowie Menschen aus weniger privilegierten sozialen Klassen, deren Einkommen stark vom Bildungsstatus der Eltern abhängt (Class Pay Gap), ältere Beschäftigte, die vom Age Wage Gap betroffen sind, sowie Personen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, bei denen sich ein Disability- bzw. Health Gap nachweisen lässt; auch mehrgewichtige FINTA sind in vielen westlichen Ländern von deutlichen Gehaltseinbußen betroffen (Weight Wage Penalty), und nicht zuletzt führt Mutterschaft weiterhin zu massiven Einkommenseinbußen (Motherhood Penalty). Gerade im Zusammenspiel dieser verschiedenen Diskriminierungsformen wird deutlich, wie intersektional Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt wirken und dass migrantisierte Menschen oft von mehreren Diskriminierungen und demzufolge auch von mehreren Lohnlücken betroffen sind.

Oftmals werden migrantisierte Menschen auch bei gleicher Tätigkeit geringer bezahlt. Um bei gleicher Lohnarbeit unterschiedliche Gehälter zu vermeiden, eignen sich Tarifverträge. Diese sollen sicherstellen, dass für definierte Tätigkeiten ein bestimmtes Gehalt bezahlt wird. Auch deshalb ist ein Tariftreuegesetz, welches regeln soll, dass öffentliche Aufträge des Bundes nur noch an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden können, sehr wichtig. Leider wird aber auch bei Unternehmen mit Tarifvertrag die Arbeit migrantisierter Menschen unterschiedlich wahrgenommen. Menschen ohne zugeschriebene Migrantisierung werden häufiger in höhere Tarifgruppen befördert, wodurch ein Tarifvertrag zwar eine starke Besserung ist, aber alleine nicht die strukturellen Probleme löst.

Hierbei wird ein Muster deutlich: Weiße cis Männer ohne Migrationsgeschichte verdienen am besten, während FINTAs mit Migrationsgeschichte oder mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit die vulnerabelsten Gruppen darstellen. Wir sagen: Gleiche Arbeit muss gleich entlohnt werden! Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der Herkunft sind ein klarer Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz und unser Verständnis von Demokratie. Weder in der Bezahlung noch sonst, dürfen diese Faktoren in irgendeiner Weise Berücksichtigung finden!

Wir fordern daher:

- Eine Erweiterung und bessere Ausstattung der Bundesantidiskriminierungsstelle, insbesondere mit Blick auf Lohndiskriminierung und Arbeitsrecht.
- Verpflichtende Diversity- und Antidiskriminierungstrainings in öffentlichen Betrieben und Verwaltungen.

- Regelmäßige Erhebung von Zahlen zum Migration (Gender) Pay Gap
- Einführung von Lohntransparenz, u.a. durch verpflichtende Angabe von Gehaltsspannen in Stellenanzeigen
- Die Schaffung eines verschärften Tariftreuegesetzes
- Schnellere und unkomplizierte Anerkennung Ausländischer Abschlüsse

Überweisen an

AGH-Fraktion+Senat