

Antrag 17/II/2025**Jusos LDK****Der Landesparteitag möge beschließen:****Empfehlung der Antragskommission****Überweisen an: Landesgruppe (Konsens)****Gleiche Arbeit, gleicher Lohn - Kein Platz für Diskriminierungen!**

1 Der Gender Pay Gap beschreibt die Lohnlücke zwischen
2 Frauen und Männern, bei der Frauen durchschnittlich
3 bei gleicher Arbeit weniger Lohn erhalten und insgesamt
4 durchschnittlich geringere Einkommen haben. Der Gen-
5 der Pay Gap existiert aufgrund der systematischen Dis-
6 kriminierung von Frauen in der Gesellschaft - wegen feh-
7 lender Datenlage kann der Gender Pay Gap zwischen FIN-
8 TAs und cis Männer in Deutschland noch nicht ermittelt
9 werden. Auch zwischen queeren und hetero cis Perso-
10 nen besteht eine Lohnlücke. Diese strukturelle Benach-
11 teiligung in der Bezahlung ist kein einzelnes Phänomen:
12 Neben diesen Lohnlücken gibt es auch den sogenann-
13 ten Migration Pay Gap, durch denen Personen mit Migra-
14 tionsgeschichte ebenfalls in der Bezahlung diskriminiert
15 werden und bei gleicher Arbeit weniger Lohn als Men-
16 schen ohne Migrationsgeschichte erhalten. Auf intersek-
17 tioneller Ebene wird im Hinblick auf den Migration Gender
18 Pay Gap, also der Einkommensdifferenz zwischen Frauen
19 mit Migrationsgeschichte und Männern ohne die Diffe-
20 renz aufgrund einer doppelten Diskriminierung noch wei-
21 ter deutlich und bedeutet für Frauen mit Migrationsge-
22 schichte ein zusätzlich größerer Unterschied in der Ent-
23 lohnung. Ähnlich verhält es sich mit dem Migrant Pay
24 Gap, in der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit
25 ebenfalls weniger Lohn verdienen als Menschen mit deut-
26 scher Staatsangehörigkeit. Hinzu kommt, dass bei Men-
27 schen ohne deutsche Staatsangehörigkeit die strukturel-
28 le Benachteiligung in Form der Verwehung der Anerken-
29 nung von Ausländischen Abschlüssen meist direkt zu ei-
30 nem eingeschränkten Arbeitsmarktzugang führt und ei-
31 ne gerechte Entlohnung unmöglich macht. Hinzu kom-
32 men weitere Diskriminierungsstrukturen, die eine mas-
33 sive Lohnungleichheit festsetzen und sich intersektional
34 betrachtet verstärken können. Diese weiteren Lohnlücken
35 betreffen queere Personen sowie Menschen aus weniger
36 privilegierten sozialen Klassen, deren Einkommen stark
37 vom Bildungsstatus der Eltern abhängt (Class Pay Gap), äl-
38 tere Beschäftigte, die vom Age Wage Gap betroffen sind,
39 sowie Personen mit Behinderungen oder chronischen Er-
40 krankungen, bei denen sich ein Disability- bzw. Health
41 Gap nachweisen lässt; auch mehrgewichtige FINTA sind
42 in vielen westlichen Ländern von deutlichen Gehaltsein-
43 bußen betroffen (Weight Wage Penalty), und nicht zu-
44 letzt führt Mutterschaft weiterhin zu massiven Einkom-
45 menseinbußen (Motherhood Penalty). Gerade im Zusam-
46 menspiel dieser verschiedenen Diskriminierungsformen
47 wird deutlich, wie intersektional Benachteiligungen auf
48 dem Arbeitsmarkt wirken und dass migrantisierte Men-

schen 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 Stellenausschreibungen
- Die Schaffung eines verschärften Tariftreuegesetzes
- Schnellere und unkomplizierte Anerkennung Ausländischer Abschlüsse