

**Antrag 17/II/2025****Jusos LDK****Der Landesparteitag möge beschließen:****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-

**Empfehlung der Antragskommission****Überweisen an: Landesgruppe (Konsens)**

49 schen oft von mehreren Diskriminierungen und demzu-  
50 folge auch von mehreren Lohnlücken betroffen sind.

51

52 Oftmals werden migrantisierte Menschen auch bei glei-  
53 cher Tätigkeit geringer bezahlt. Um bei gleicher Lohnar-  
54 beit unterschiedliche Gehälter zu vermeiden, eignen sich  
55 Tarifverträge. Diese sollen sicherstellen, dass für definier-  
56 te Tätigkeiten ein bestimmtes Gehalt bezahlt wird. Auch  
57 deshalb ist ein Tariftreuegesetz, welches regeln soll, dass  
58 öffentliche Aufträge des Bundes nur noch an tarifgebun-  
59 dene Unternehmen vergeben werden können, sehr wich-  
60 tig. Leider wird aber auch bei Unternehmen mit Tarif-  
61 vertrag die Arbeit migrantisierter Menschen unterschied-  
62 lich wahrgenommen. Menschen ohne zugeschriebene Mi-  
63 grantisierung werden häufiger in höhere Tarifgruppen be-  
64 fördert, wodurch ein Tarifvertrag zwar eine starke Besse-  
65 rung ist, aber alleine nicht die strukturellen Probleme löst.

66

67 Hierbei wird ein Muster deutlich: Weiße cis Männer oh-  
68 ne Migrationsgeschichte verdienen am besten, während  
69 FINTAs mit Migrationsgeschichte oder mit nicht deutscher  
70 Staatsangehörigkeit die vulnerabelsten Gruppen darstel-  
71 len. Wir sagen: Gleiche Arbeit muss gleich entlohnt wer-  
72 den! Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder  
73 der Herkunft sind ein klarer Verstoß gegen den Gleich-  
74 heitsgrundsatz und unser Verständnis von Demokratie.  
75 Weder in der Bezahlung noch sonst, dürfen diese Fakto-  
76 ren in irgendeiner Weise Berücksichtigung finden!

77

78 **Wir fordern daher:**

79

- 80 • Eine Erweiterung und bessere Ausstattung der  
81 Bundesantidiskriminierungsstelle, insbesondere  
82 mit Blick auf Lohndiskriminierung und Arbeitsrecht.
- 83 • Verpflichtende Diversity- und Antidiskriminierungs-  
84 trainings in öffentlichen Betrieben und Verwaltun-  
85 gen.
- 86 • Regelmäßige Erhebung von Zahlen zum Migration  
(Gender) Pay Gap
- 87 • Einführung von Lohntransparenz, u.a. durch ver-  
88 pflichtende Angabe von Gehaltsspannen in Stellen-  
89 anzeigen
- 90 • Die Schaffung eines verschärften Tariftreuegesetzes
- 91 • Schnellere und unkomplizierte Anerkennung Aus-  
92 ländischer Abschlüsse

93

94