

Dass es eine Lohnlücke zwischen Männern und Frauen gibt, egal wie man sie „bereinigt“ oder eben nicht, ist unbestritten. Dank des gesellschaftlichen Drucks wurde ja auch 2017 der erste, leider aber nur sehr zaghafte Schritt in Richtung Lohnangleichung unternommen: Das Entgelttransparenzgesetz soll sicherstellen, dass Frauen bei ihren Arbeitgebern abfragen können, was andere Beschäftigte mit vergleichbaren Aufgaben und Qualifikationen im Unternehmen verdienen. Gerade erst

kürzlich wurde von der Hans Böckler Stiftung der Nutzen dieses Gesetzes untersucht. Dabei kam heraus, dass zwischen 2019 und 2021 in gerade mal einem Viertel aller befragten Betriebe Auskünfte nach dem Entgelttransparenzgesetz abgefragt wurden. Überraschen dürfte dieses Ergebnis niemanden: Wer fragt schon gerne seinen Chef – selten Chefin – ob er oder sie diskriminiert. Statt die Verantwortung auf die Beschäftigten abzuwälzen, sollten Arbeitgeber:innen unabhängig von der Betriebsgröße verpflichtet werden, nachzuweisen, ob sie fair bezahlen.

Zweites Problem: Was nützt das Entgelttransparenzgesetz, wenn man damit zwar herausfinden kann, dass man schlechter als ein vergleichbar qualifizierter Kollege bezahlt wird, sich daraus aber keine Konsequenzen für den Arbeitgeber oder die betroffene Frau ergeben? Das Gesetz in seiner aktuellen Form ist ein zahnloser Tiger, denn es garantiert auch weiterhin keinen Anspruch auf gleiche Bezahlung, noch nicht einmal, wenn man



**Heidi Reichinnek, MdB sitzt seit 2021 im Bundestag und ist frauenpolitische Sprecherin der Linksfraktion.**

eindeutig eine Benachteiligung festgestellt hat. Deswegen begrüße ich es, dass sich die EU dem Thema Equal Pay angenommen hat und eine Richtlinie auf den Weg gebracht hat, die Deutschland bis 2026 umsetzen muss. Damit werden es Frauen in der EU endlich leichter haben, ihre Rechte durchzusetzen und vor Gericht für gleiche Bezahlung zu streiten, u.a. auch durch ein Verbandsklagerecht. Dass Frauen für gleiche Arbeit auch den gleichen Lohn bekommen sollen, das fordert inzwischen selbst der Bundeskanzler – komisch nur, dass Deutschland bei der Abstimmung über die EU-Richtlinie im Rat der Europäischen Union nur mit Enthaltung gestimmt hat.

Das größte Problem der riesigen Lohnlücke zwischen den Geschlechtern wird allerdings selbst mit wirkungsvollen Durchsetzungsinstrumenten im besten Fall nur gestreift: Arbeit, die sich um die Bedürfnisse anderer Menschen kümmert, ist dieser Gesellschaft wenig bis nichts wert. Erzieher:innen, Pflegekräfte, Sozialarbeiter:innen, Reinigungskräfte – alles schlecht bezahlte Berufe, in der Mehrzahl von Frauen ausgeführt. Die Antwort darauf ist einfach, aber gar nicht einfach umzusetzen: Arbeit und Zeit müssen gesellschaftlich umverteilt werden. Die Debatte um eine Verkürzung der Arbeitszeit – bei Lohnausgleich und Lohnerhöhungen für bereits existierende Teilzeitstellen – geht immerhin in eine gute Richtung.