

Systemrelevant – aber nicht gleich bezahlt: „Frauenberufe“, Gender Pay Gap und Entgeltdiskriminierung

Seit Jahren das gleiche Bild: Frauen verdienen in Deutschland im Durchschnitt 18 bis 20 Prozent weniger als Männer – allen Bemühungen um gleiche Erwerbschancen, um eine gerechte Aufteilung der Erziehungs- und Sorgezeiten zum Trotz. Daran hat bisher auch das 2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz nicht viel geändert. Welche strukturellen Barrieren eine Aufhebung der geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede verhindern, und auf welche Schwierigkeiten das Einfordern und Anwenden der Entgelttransparenz in der Praxis trifft, schildert der folgende Beitrag von Cara Röhner. Sie geht dabei auch auf die bisherige Rechtsprechung zu dem Gesetz ein.

I. Systemrelevante „Frauenberufe“ und Geschlechterungleichheit

In der Coronakrise hat sich gezeigt, wie systemrelevant Berufe sind, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden: Pflege, Kinderbetreuung und Verkauf im Einzelhandel halten die Gesellschaft am Laufen. Gesellschaftlich wurde über bessere Arbeitsbedingungen und die finanzielle Aufwertung der Pflege diskutiert. Abends wurde auf den Balkonen geklatscht. Viel passiert ist jedoch nicht. Dass dies aber dringend notwendig wäre, zeigt sich am *Equal Pay Gap* – und den anderen *Gender Gaps*.

Prof. Dr. Cara Röhner ist Professorin für Soziales Recht an der Hochschule RheinMain in Wiesbaden.

<https://www.humanistische-union.de/publikationen/vorgaenge/237-238-vorgaenge/publikation/copy-5/>

Abgerufen am: 19.04.2024