

DaMigra zum Equal Pay Day am 18. März 2019 - Wann ist der Equal Pay Day für Migrantinnen*?

Equal Pay Day für Herkunftsdeutsche ist am 18. März. Die Lohnlücke zwischen herkunftsdeutschen Männern* und Migranten* liegt bei 11, und herkunftsdeutschen Frauen* und Migrantinnen* bei 20 Prozent. Aufgrund des Gender Pay Gap arbeiten herkunftsdeutsche Frauen* fast 77 Tage im Jahr unbezahlt, für Migrantinnen* verlängert sich der Zeitraum entsprechend der Migrationslücke. Wenn wir am Equal Pay Day über gleiche und gerechte Löhne diskutieren, müssen wir diese für ALLE Frauen* einfordern!

Ziel der Equal Pay Day-Kampagne ist es, die Aufmerksamkeit für die Lohnlücke zwischen Frauen* und Männern zu schärfen sowie deren Ursachen¹ zu erforschen und zu benennen. Der Equal Pay Day markiert symbolisch die statistische Lohnlücke in Höhe von 21 Prozent. Der Equal Pay Day ist der Tag, bis zu dem Frauen* umsonst arbeiten, während Männer seit dem 1. Januar 2019 für ihre Arbeit bezahlt werden.

"Die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen ist ein großes Gerechtigkeitsthema. Ein Thema, das viele Menschen zu Recht umtreibt. So lange es nicht „Gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ gibt, ist die jährliche Kampagne zum Equal Pay Day wichtig. Vor 100 Jahren ist es den Frauen gelungen, nach einer langen Kampagne das Frauenwahlrecht durchzusetzen. Ich bin hoffnungsfroh, dass es auch gelingen wird, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit zu erreichen" (Juliane Seifert, Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend).

Der Dachverband der Migrantinnen*organisationen (DaMigra e.V.) begrüßt den Equal Pay Day, weist aber darauf hin, dass Migrantinnen* im Vergleich zu den herkunftsdeutschen Frauen weiterhin und noch weitaus stärker von Lohndiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt betroffen sind. Addiert man Geschlechterlohnlücke zu Migrationslohnlücke, so kommt man auf die wahren Dimensionen der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. DaMigra pocht nicht nur auf einen gleichen und gerechten Lohn für Frauen* und Männer*, Migrant*innen und Herkunftsdeutsche, sondern dringt auch auf einfachere und einheitliche Zugänge zum Arbeitsmarkt (vgl. PM „Equal Pay für Migrantinnen* – erst im Sommer?“ [18.03.2018]). Denn

¹ Zu den wichtigsten Ursachen gehören laut BMFSFJ neben der unterschiedlichen Berufswahl familienbedingte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilzeit-, Minijobs sowie generell schlechtere Karrierechancen.
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/lohngerechtigkeit/80398>

ohne gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt kann gesellschaftliche Teilhabe von Frauen* mit Flucht- und Migrationsgeschichte nicht gelingen.

Rassistische und sexistische Barrieren und kaum spezifische Angebote für geflüchtete Frauen*

Noch immer verhindern rassistische und sexistische Barrieren die gleichberechtigte Teilhabe von Migrantinnen* und geflüchteten Frauen* am deutschen Arbeitsmarkt. Im Vergleich zu Männern* sind Frauen* häufiger im Niedriglohnsektor beschäftigt und arbeiten unter prekären Beschäftigungsverhältnissen. Migrantinnen* und geflüchtete Frauen* betrifft dies in besonderem Maße (DaMigra Jahreskonferenz 2018 „Raus aus der Prekarisierung – rein in den Arbeitsmarkt“).

Viele geflüchtete Frauen* haben kaum eine realistische Chance, am deutschen Arbeitsmarkt teilzuhaben. Ihre unsichere Bleibeperspektive verschlimmert ihre Situation zusätzlich. Zahlreiche Studien belegen aber auch, dass Menschen mit Migrationsgeschichte, die in der Bundesrepublik geboren und aufgewachsen sind, auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Es ist hinlänglich bekannt, dass deutsche Namen bei Einladungen zum Bewerbungsgespräch deutlich bevorzugt werden. „Unbewusste Vorurteile“ nennt die Charta der Vielfalt das. „Eindeutige Diskriminierung“ nennt DaMigra dieses Unrecht. Ein weiteres Problem bei der Arbeitsmarktintegration: Es gibt kaum spezifische Angebote für geflüchtete Frauen*, obwohl deren Erwerbsbeteiligung deutlich niedriger ist als die der geflüchteten Männer.

Ohne Arbeitsmarktintegration kann gesellschaftliche Teilhabe von Frauen* mit Flucht- und Migrationsgeschichte nicht gelingen. So betont Dr. Soraya Mokat, Projektleiterin von DaMigra e.V.:

„Frauen* mit Flucht- und Migrationsgeschichte bieten ein großes Potential, das leider viel zu häufig weder gesehen noch anerkannt wird. Diese Verschwendung von Ressourcen ist nicht nur für die Frauen* selbst, sondern auch für die Aufnahmegesellschaft von großem Nachteil, denn eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt hat für nachfolgende Generationen eine Vorbildfunktion.“

„Die Teilhabe am Arbeitsmarkt bedeutet für viele Frauen* nicht nur finanzielle Sicherheit, sondern bildet zugleich die Basis für eine politische, soziale und kulturelle Teilhabe. Sie schafft soziale Kontakte und fördert das Selbstbewusstsein, sich als integrativen Teil der Gesellschaft zu verstehen“, erläutert Kook-Nam Cho-Ruwwe, Vorstandsvorsitzende und Vorstandssprecherin von DaMigra e.V., die Bedeutung der Arbeitsmarktintegration.

Erschwerte Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse – Probleme bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse verhindern den Zugang zum Arbeitsmarkt

„Wir müssen immer wieder feststellen, dass qualifizierte Arbeitszeugnisse von Frauen* mit Migrations- und Fluchtgeschichte nicht anerkannt werden. Das ist nicht zuletzt aufgrund des Fachkräftemangels ein Skandal. Bei DaMigra beraten wir Frauen*, die nachweislich als Programmiererinnen*, als Ingenieurinnen* oder Dozentinnen* arbeiten könnten. Nur werden sie bei den zuständigen Behörden und auf dem Arbeitsmarkt nicht ernst genommen, und stattdessen in den Niedrigsektor, in den Bereich der Care-Arbeit gedrängt. Solche Fälle sind keine Einzelfälle. Im Gegenteil: Sie sind leider gängige Praxis“, so Dr. Delal Atmaca, Geschäftsführerin von DaMigra e. V. (vgl. PM „Öffnet den Arbeitsmarkt für Frauen* mit Migrations- und Fluchtgeschichte“ [19.06.2017]).

„Viele dieser Frauen* waren vor ihrer Flucht berufstätig oder selbstständig. Im Zuge der Migration gelangen sie dann in Abhängigkeitsverhältnisse und finden sich oft in traditionellen Geschlechterrollen wieder. Ohne staatliche Hilfen können sie sich selbst und ihre Familien nicht mehr versorgen“, so Dr. Atmaca. „Diese Frauen* müssen ihre Fähigkeiten endlich (wieder) einsetzen können und so mehr Unabhängigkeit gewinnen.“

Außerdem: Bei Frauen* mit Flucht- und Migrationsgeschichte mit Hochschulabschlüssen kommen die Vorurteile aufgrund ihrer ethnischen und religiösen Identität hinzu, dass sie für unqualifiziert und bevormundet gehalten und in passiven Rollen gedrängt werden.

Forderungen

1. DaMigra fordert die Vereinfachung und die Vereinheitlichung der Anerkennungsprozesse! „Es kann nicht angehen, dass die Wahrscheinlichkeit, einen Abschluss anerkannt zu bekommen vom Bundesland abhängt, in dem man lebt“, so Dr. Delal Atmaca.

2. DaMigra fordert auf, die diskriminierenden Strukturen in den Behörden, auf dem Arbeitsmarkt und auch in der Gesellschaft aufzubrechen, um die wertvollen Ressourcen von Frauen* mit Migrations- und Fluchtgeschichte für das Allgemeinwohl zu nutzen: „Wir sind auf die Fähigkeiten dieser Frauen* angewiesen“, so Dr. Atmaca.

3. DaMigra fordert auf, diskriminierungsarme Strukturen zu etablieren, durch Trainings für Personalentscheider*innen, klare Kriterien in Auswahlgesprächen und die Möglichkeit des kollegialen Austauschs. Zudem soll die Vorrangprüfung auf dem Arbeitsmarkt komplett abgeschafft werden. Die Bildungsförderung (BAföG und BAB) für alle Jugendliche und junge erwachsene Geflüchtete ist konsequent zu öffnen. (Vgl. Impulspapier der Migrant*innenorganisationen zur Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft. Wie interkulturelle Öffnung jetzt gelingen kann! S. 15).

3. DaMigra fordert Diskriminierungs-Monitoring am Arbeitsmarkt, sprich Selbstreflexion durch „intersektionelle Brille“: Wir fordern die Bundesregierung alle zwei Jahre auf, auf Basis von regionalen und sektorspezifischen Stichproben, den Grad der Diskriminierung annäherungsweise festzustellen und die Ergebnisse maßnahmenbezogen mit Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften zu diskutieren.

PRESSEKONTAKT

Nicole Thies / Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

DaMigra e.V. / Am Sudhaus 2 / 12053 Berlin

FON 030 255 685 12 / 01525 278 21 53 / EMAIL thies@damigra.de