

Equal Pay ist keine Verhandlungssache!

Am 7. März 2023 war Equal Pay Day. Das ist rein statistisch der Tag, an dem Frauen umsonst arbeiten, weil sie weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Je nach Lücke verschiebt sich der Tag von Jahr zu Jahr. Somit kann der exakte Tag erst später ermittelt werden. Klar ist aber schon jetzt, dass die Lücke immer noch viel zu groß ist und sich zu langsam schließt. Mit der jetzigen Geschwindigkeit würde sich eine gleichberechtigte Bezahlung erst in 60 Jahren einstellen.

Erstmals hat jetzt das Bundesarbeitsgericht eine Entscheidung getroffen, welche Frauen im Kampf um gleiche Bezahlung helfen könnte. Eine Mitarbeiterin hatte geklagt, weil sie wesentlich weniger Entgelt bekam, als ihr zeitgleich eingestellter männlicher Kollege. Die Argumente des Arbeitgebers, dass der Mitarbeiter besser verhandelt hatte, ließ der Bundesgerichtshof nicht zu. Es ist nämlich vielmehr so, dass wenn ein männlicher Kollege gut verhandelt, davon auch die weibliche Belegschaft profitieren sollte.

Im Jahr 2022 haben Frauen in Deutschland pro Stunde durchschnittlich 18 Prozent weniger Entgelt erhalten als Männer. Es gibt eine Vielzahl von Gründen, aus denen sich dieser Unterschied erklären lässt. Der offensichtlichste ist die Tatsache, dass Frauen durch Schwangerschaft und Elternzeit in der Karriere zurückstecken. Auch danach sind Frauen immer noch diejenigen, die den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit für die Familie übernehmen. Frauen sind öfter in Teilzeit beschäftigt. Schon die Berufswahl benachteiligt Frauen, weil sie oft in Branchen und Berufen arbeiten, die schlechter bezahlt werden. Es sind weniger Frauen in Führungspositionen und die Arbeitswelt ist daher immer noch so ausgerichtet, dass sich Erfolg an Kriterien orientiert, die Männer bevorzugen.

Es gibt jedoch auch versteckte Gründe, die wir hier einmal aufführen möchten. Viele Bewerbungsverfahren werden heute von Künstlicher Intelligenz (KI) unterstützt. KI wird überwiegend von Männern programmiert und nicht selten werden so gravierende Vorurteile produziert, die zur Benachteiligung unter anderem von Frauen führen können. Oft sind wir uns alle nicht bewusst, wie wir Entscheidungen treffen. Wir tendieren dazu, Menschen einzustellen und zu fördern, die uns ähnlich sind. Dies geschieht meist unbewusst und ohne Absicht, führt jedoch dazu, dass Männer eben andere Männer einstellen. Die gläserne Decke (im Englischen glass ceiling genannt), mit den Frauen konfrontiert sind, wenn sie ins Management aufsteigen wollen, lässt sich so erklären.

Tarifgebundene Arbeitsplätze sind ein Mittel, gerechte Bezahlung durchzusetzen. Jedoch helfen sie nicht gegen die fehlenden Karrierechancen und die gläserne Decke. Transparenz und Awareness dieses Themas sind daher immens wichtig und dass auch in den nächsten **364 Tagen!**