KATHARINA WROHLICH

Grundsatzurteil zu „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“: Wichtiges Signal zum Equal Pay Day!

Katharina Wrohlich ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics im DIW Berlin.
Der Kommentar gibt die Meinung der Autorin wieder.

Das Bundesarbeitsgericht hat Mitte Februar ein Grundsatzurteil gefällt und klargestellt: Es verstößt gegen das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit", wenn ein Arbeitgeber eine Mitarbeiterin schlechter bezahlt als einen männlichen Kollegen und dies mit dessen besserem Verhandlungsgeschick begründet. Ab jetzt müssen Arbeitgeber Frauen das gleiche Gehalt zahlen wie deren Kollegen – jedenfalls dann, wenn es mit Blick auf Qualifikationen, Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten keine Unterschiede zwischen ihnen gibt.

Ist das nun das Ende der Selbstverantwortung, wie manche prompt beklagen? Das wäre der Fall, wenn das Ergebnis von Gehaltsverhandlungen bisher tatsächlich rein vom individuellen Verhandlungsgeschick der Beteiligten abhängig gewesen wäre. So ist es aber nicht. Studien haben ergeben, dass das Verhalten von Männern und Frauen, gerade in Verhandlungssituationen, nicht nur von individuellen Eigenschaften und Vorlieben bestimmt wird, sondern wesentlich von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abhängt. Und diese Rahmenbedingungen benachteiligen Frauen aufgrund geschlechterstereotyper Zuschreibungen, die tief in der Gesellschaft – bei Männern wie bei Frauen – verankert sind.

Empirische Studien belegen, dass Frauen unter anderem deshalb schlechtere Verhandlungsergebnisse für sich selbst erzielen, weil sie mit niedrigeren Lohnforderungen in Gehaltsverhandlungen gehen. Grundsätzlich verhandeln Frauen aber nicht schlechter als Männer. Im Gegenteil: Frauen, die – beispielsweise als Anwältinnen, Lehrerinnen oder Mütter für andere verhandeln, sind dabei oft sehr erfolgreich. Die Forschung hat gezeigt, dass es für Frauen wie für Männer eine sozial akzeptierte, ja sogar erwünschte Verhaltensweise ist, für andere in Verhandlungen etwas zu erreichen.

Wenn es aber um das Verhandeln des eigenen Gehaltes geht, werden Frauen und Männer unterschiedlich wahrgenommen und bewertet. Frauen werden sozial dafür bestraft, wenn sie für sich selbst viel rausholen wollen. Zahlreiche verhaltensökonomische Experimente haben gezeigt, dass das Umfeld gerade Frauen, die auf ihr Recht auf gleiche Bezahlung pochen und hart verhandeln, als unsympathisch wahrnimmt. Während Männer sich gegenseitig – und gerne auch sich selbst – dafür auf die Schulter klopfen, ein möglichst hohes Gehalt verhandelt zu haben, wird Frauen dies nicht zugestanden. Hart für sich selbst zu verhandeln ist lediglich bei Männern eine sozial akzeptierte Verhaltensweise.

Dies hängt damit zusammen, dass – auch das zeigen empirischen Studien – Männern allein aufgrund ihres Geschlechts ein höheres Gehalt zugestanden wird als Frauen. Auch Frauen sehen das im Durchschnitt so. Frauen wie Männer sind der Meinung, dass sich Frauen mit weniger zufrieden geben sollen. Das führt dazu, dass Frauen mit niedrigeren Lohnvorstellungen in Gehaltsverhandlungen gehen. Und es führt auch dazu, dass Arbeitgeber Frauen in Gehaltsverhandlungen niedrigere Gehälter zugestehen.

Somit hat das Verhandlungsergebnis keineswegs nur etwas mit Selbstverantwortung oder individuellem Geschick zu tun. Vielmehr sind es tief verwurzelte gesellschaftliche Normen und Vorstellungen, die Frauen für bestimmte Verhaltensweisen bestrafen und Männer für dieselben Verhaltensweisen belohnen.

Das Resultat ist messbar: Der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap, bei dem Faktoren wie Berufswahl, Teilzeittätigkeit, Branche, hierarchische Position, Betriebszugehörigkeit und vieles mehr herausgerechnet sind, liegt in Deutschland bei sechs bis sieben Prozent. Das heißt: Frauen erhalten für die gleiche Arbeit im Durchschnitt noch immer einen geringeren Stundenlohn. Gerade mit Blick auf den Equal Pay Day, der in diesem Jahr auf den 7. März fiel und der auf die nach wie vor ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern aufmerksam macht, ist das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes also eine gute Nachricht.

Dieser Kommentar ist zuerst am 7. März 2023 bei ZEIT Online erschienen.

DOI: https://doi.org/10.18723/diw_wb:2023-11-3

IMPRESSUM

DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
www.diw.de
Telefon: +49 30 897 89–0 Fax: –200
90. Jahrgang 15. März 2023

Herausgeberinnen und Herausgeber
Prof. Dr. Tomaso Duso; Sabine Fiedler; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Carsten Schröder; Prof. Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion
Prof. Dr. Pio Baake; Claudia Cohnen-Beck; Sebastian Kollmann; Kristina van Deuverden

Lektorat
Prof. Dr. Lukas Menkhoff

Redaktion
Rebecca Buhner; Dr. Hella Engerer; Ulrike Fokken; Petra Jasper; Kevin Kunze; Sandra Tubik

Vertrieb
DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

Gestaltung
Roman Wilhelm, Stefanie Reeg, Eva Kretschmer, DIW Berlin

Umschlagmotiv
© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz
Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck
USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)
Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter unter **www.diw.de/newsletter**