



Deutsch Aktuell

Top-Thema – Manuskript

Der Gender Pay Gap existiert noch immer

Ungleiche Entlohnung, weniger Beförderungen: Frauen verdienen in Deutschland noch immer weniger als Männer. Politik und Wirtschaft arbeiten daran, die Situation zu verändern und Gleichberechtigung zu erreichen.

„Die **Lohnlücke ist in Stein gemeißelt** und ändert sich nicht, obwohl doch klar ist, dass dieser **Missstand abgeschafft** gehört“, klagt Henrike von Platen. Die **Unternehmensberaterin setzt sich** für eine gleiche Entlohnung von Frauen und Männern sowie eine gerechte **Besetzung von Führungspositionen ein**. 2019 ist Deutschland im „Global Gender Gap Report“ des World Economic Forums von Platz 12 auf Platz 10 aufgestiegen.

Trotz der Verbesserung existiert der Gender Pay Gap noch immer: Die Entlohnung von Männern und Frauen unterscheidet sich in Deutschland immer noch um durchschnittlich 21 Prozent. Bei Führungspositionen sind es sogar 30 Prozent. Gründe für diese Unterschiede sind, dass viele Frauen in weniger gut bezahlten Berufen arbeiten und überdurchschnittlich oft in **Teilzeit**. Eine Beförderung gibt es für Frauen seltener als für Männer, und sie übernehmen nicht so häufig Positionen mit viel Verantwortung.

Da es den deutschen Unternehmen derzeit an **Fachkräften mangelt**, muss sich dringend etwas an der Situation ändern. Das sagt auch die Familienministerin Franziska Giffey: „**Familienfreundlichkeit** und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz sind nicht mehr nur ein **Nice-to-have**, sondern ein harter **Standortfaktor**, der tatsächlich dazu führt, ob eine Fachkraft sich für das Unternehmen A oder B entscheidet.“ Einige große Unternehmen haben das bereits bemerkt und an einer Lösung gearbeitet.

Eines dieser Unternehmen ist Adobe. Der **Personalchef** Frank Rohde erkennt bereits positive Resultate: „Wir haben da **Kandidatinnen**, die sagen, ich kann mir den Job eigentlich aussuchen, aber ich wollte genau zu euch, weil ich gelesen habe, dass ihr Gender Pay Parity erreicht habt.“ Es ist also möglich, Lösungen für den Gender Pay Gap zu finden. Henrike von Platen fasst es so zusammen: „Man muss es wollen, dann klappt es auch.“

*Autorinnen: Sabine Kinkartz/Laura Oellers
Redaktion: Raphaela Häuser*



Deutsch Aktuell

Top-Thema – Manuskript

Glossar

Gender Pay Gap (m.) – Englisch für: ungleiche Bezahlung von Mann und Frau
(Gender Pay Parity (f.): Englisch für: die gleiche Bezahlung für Mann und Frau)

Entlohnung, -en (f.) – das Gehalt; die Bezahlung

Beförderung, -en (f.) – die Tatsache, dass der Chef einem eine bessere Position anbietet (jemanden befördern)

Lohnlücke, -n (f.) – der Unterschied in der Entlohnung

in Stein gemeißelt sein – umgangssprachlich für: unveränderlich sein

Misstand, Missstände (m.) – ein Zustand, der nicht den Regeln entspricht

etwas ab|schaffen – etwas beseitigen; etwas außer Kraft setzen

Unternehmensberaterin, -nen/Unternehmensberater, - (f./m.) – jemand, der Firmen dabei hilft, bestimmte Probleme zu lösen

sich für etwas/jemanden ein|setzen – an einem bestimmten Ziel arbeiten

Besetzung, -en (f.) – hier: die Tatsache, dass jemand einen Job bekommt

Führungsposition, -en (f.) – eine Arbeitsstelle mit Verantwortung für viele Mitarbeiter

Teilzeit (f., nur Singular) – die Tatsache, dass jemand nicht acht Stunden von Montag bis Freitag arbeitet, sondern weniger Tage oder Stunden

Fachkraft, -kräfte (f.) – jemand, der für eine bestimmte Arbeit qualifiziert ist

es mangelt an etwas – etwas fehlt; von etwas ist zu wenig da

Familienfreundlichkeit (f., nur Singular) – die Tatsache, dass etwas für Familien geeignet ist

Nice-to-have (n., nur Singular) – Englisch für: etwas ist kein Muss, aber es ist gut, es zu haben

Standortfaktor, -en (m.) – ein Grund dafür, dass eine Firma an einem bestimmten Ort ihren Sitz hat

Personalchef, -s/-chefin, -nen (m./f.) – die Person, die Personen einstellt

Kandidat, -in/Kandidat, -en (f./m.) – hier: jemand, der sich für eine Stelle bewirbt