



PUBLIKATION

Trotz neuem Gesetz - Wie Unternehmen gerechtere Löhne vermeiden

Copyright und Erstveröffentlichung

Spiegel online

Ausgabe: 16. Februar 2018

Link

<http://www.spiegel.de/karriere/entgelttransparenz-wie-unternehmen-gerechtere-loehne-vermeiden-a-1193121.html>

Nachrichten > KarriereSPIEGEL > Löhne und Gehälter > Entgelttransparenz: Wie Unternehmen gerechtere Löhne vermeiden

Trotz neuem Gesetz

Wie Unternehmen gerechtere Löhne vermeiden

Seit Januar dürfen Arbeitnehmer erfahren, ob ihre Kollegen für die gleiche Arbeit besser bezahlt werden. Doch viele Unternehmen mogeln sich weiter durch.



Von Matthias Kaufmann



Die beeindruckendste Zahl bei diesem Treffen war vielleicht diese: 29. Sie fiel im Zusammenhang mit einem weltweit operierenden Konzern, der allein in Deutschland Zigtausende Mitarbeiter hat. Davon haben in den ersten zwei Wochen, in denen es möglich war, gerade einmal 29 Mitarbeiter offiziell angefragt, ob sie beim Gehalt schlechter abschneiden als vergleichbare Kollegen.

Die Personalchefs von rund 40 Unternehmen hatten sich Ende Januar in einem Hotel in der Frankfurter City getroffen, auf Einladung der Unternehmensberatung Lurse, die auf Personalfragen spezialisiert ist. Vom größeren Start-up über den Mittelständler zum Dax-Konzern reichte die Spannweite der vertretenen Firmen. Sie wollten hören, wie es bei anderen in Sachen Entgelttransparenzgesetz (ETG) aussieht.

Das Gesetz mit dem sperrigen Namen soll für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern sorgen. Arbeitgeber müssen seit Januar 2018 jedem Mitarbeiter verraten, wie er gehaltstechnisch dasteht - immer im Verhältnis zu Kollegen des anderen Geschlechts, die vergleichbare Aufgaben haben. Auslöser war der Befund, dass Frauen in Deutschland grundsätzlich weniger verdienen als Männer.

Ob das Gesetz überhaupt den eigenen Anspruch erfüllt, darf bezweifelt werden. Die Hürden für eine Auskunft sind hoch. Die Verpflichtung gilt nur in Betrieben mit mindestens 200 Mitarbeitern, es muss mindestens sechs Vergleichspartner geben, und dann erfährt man auch nur deren Mediangehalt - also einen Mittelwert, der die Ausreißer nach oben und unten verschleiert.

Viele Unternehmen blickten der Einführung aus ganz anderen Gründen skeptisch entgegen. Vereinfacht gesagt: Aus ihrer Sicht gibt es keinen großen Änderungsbedarf, wer sich diskriminiert fühlt, soll halt besser verhandeln. Außerdem fürchteten sie den Aufwand.



Beraterin Birgit Horak

Denn um solche Auskünfte erteilen zu können, muss man die Struktur der Gehälter gut kennen. Das klingt banal, fällt aber nicht nur kleinen Betrieben schwer: Welche Aufgaben sind vergleichbar? Wer bekommt dank seiner Berufserfahrung mehr, wer aus ganz anderen Gründen? Welche Boni und Sonderzahlungen müssen mit eingerechnet werden? Das sind Fragen, die viele Personalverantwortliche nicht beantworten können.

Oft fehlt es dafür am Nötigsten. Zum Beispiel nutzt eine große Zahl von Firmen zur Personalverwaltung die Software SAP, aber: "Es gibt bis heute keine SAP-Funktion, die in der Lage ist, den vom Gesetz geforderten Median zu ermitteln", sagt Birgit Horak, 54, Vorstandsmitglied von Lurse. Das ist symptomatisch - viele würden das Gesetz wohl am liebsten ignorieren.

ANZEIGE

Chance rund 1:10 Millionen



Spielteilnahme erst ab 18 Jahre. Glücksspiel kann süchtig machen. Infos und Hilfe unter www.bzga.de

Chance rd. 1:95 Mio.

Reise-Deals

Häufig oberflächliche Vorbereitung

"Wir erleben allerdings die ganze Spannweite", berichtet Horak. "Einige Unternehmen haben früh Arbeitsgruppen eingerichtet, um sich auf die Bearbeitung der Anfragen optimal vorzubereiten. Ein paar haben aufwendige Seiten in ihr Intranet gestellt, auf denen sich die Mitarbeiter über die neuen Rechte informieren und ihre ETG-Anfrage online stellen können." Dazu gehört etwa die Deutsche Telekom.

"Andere Firmen warten weiter ab", sie scheuen den Aufwand. Gerade bei den kleineren Arbeitgebern sei es verbreitet, auf Anfragen mit der freundlichen Einladung zu einem Personalgespräch zu antworten. Im Gespräch wolle man herausfinden, warum genau der Arbeitnehmer unzufrieden ist, "das soll unbürokratisch sein und den Einzelfall betrachten", sagt Horak. Dabei kann am Ende auch eine Gehaltserhöhung herauspringen. Das funktioniert aber nur, wenn sich nicht zu viele Mitarbeiter melden.

Wenig systematische Vorbereitung - das passt zu den Ergebnissen einer [Umfrage der Managementberatung Kienbaum unter 104 Unternehmen vom Januar](#). Die gehen meist sehr oberflächlich vor, allenfalls mit Schulungen zur neuen Rechtslage, aber selten mit konkreten Organisationsschritten im eigenen Betrieb. Dennoch beklagen sie den Zeitaufwand, der im Schnitt bei 15 Tagen Vollzeitarbeit liege.

Im Vorfeld hatten manche Beobachter gehofft, dass das ETG wenigstens die Unternehmen dazu zwingt, sich systematisch mit ihren Gehaltssystemen zu beschäftigen - das könnte langfristig auch die Lohngerechtigkeit verbessern. "Ich rate das inzwischen allen Unternehmen, die wir als Mandanten haben", sagt etwa die Kölner Arbeitsrechtsanwältin Sonja Riedemann. "Dann lässt sich ein Vorwurf der Diskriminierung leicht entkräften."

"Nur, weil es dazu nun ein Gesetz gibt"

Riedemann schätzt die Bereitschaft aber als sehr gering ein. Und Birgit Horak sagt: "Wer sich bisher nicht darum gekümmert hat, tut das nicht, nur weil es dazu nun ein Gesetz gibt." Ein Personalleiter zum Beispiel, der beim Lurse-Treffen in Frankfurt dabei war, mogelt sich weiter durch, ohne Tabelle, natürlich auch ohne Tarifbindung, bei immerhin rund 10.000 Mitarbeitern.

Ob die Unternehmen so weitermachen, dürfte davon abhängen, wie die Konsequenzen bei Verstößen gegen das ETG aussehen. Sie dürfen zunächst entspannt sein: Das Gesetz selbst sieht keine direkten Sanktionen vor. Mit den gewonnenen Erkenntnissen können Arbeitnehmer aber gegen Diskriminierungen klagen. Ob sich das lohnt, lässt sich kaum sicher sagen.

Dass Unternehmen sich überhaupt herauswinden können, liegt am ETG selbst. Denn es schreibt das Recht jedes Mitarbeiters fest, die einzelnen Faktoren detailliert zu erfahren, die sich auf seine Gehaltshöhe auswirken. Je mehr ein Arbeitgeber davon aber benennen kann, desto leichter fällt es ihm auch, die Gehaltsunterschiede zu erklären. Wenn etwa ein Verkäufer mehr verdient, liegt es halt an dessen Verhältnis zum Kundenstamm, nicht am Geschlecht. Das kann durchaus stimmen, muss aber nicht.

So ist Beraterin Horak über die geringe bisherige Resonanz wenig überrascht. Mit einer Entwicklung hatte sie aber nicht gerechnet: Rund die Hälfte der Anfragen, die ihre Gesprächspartner bisher verzeichnen, kommt von Männern.