

# BERUF & KARRIERE

**Team mit Gans**

Frage an den Jobcoach: Mir graut vor der Weihnachtsfeier. Darf ich einfach fernbleiben? &gt; Seite 70

## Freie Sicht

Von Januar an können Arbeitnehmer Einblick in die Gehälter der Kollegen verlangen. Doch das neue Gesetz zur Lohngleichheit verspricht mehr, als es hält



Entgelttransparenzgesetz – hinter diesem Wortungstüm verbirgt sich eine neue Regelung, die Klarheit schaffen soll über die Gehaltsstrukturen in Unternehmen. Denn immer noch werden Männer in der Regel besser bezahlt als Frauen. FOTO: FRANK LEONHARDT / DPA

VON MARTIN SCHEELE

Markulf Behrendt kennt sich in der deutschen Unternehmenslandschaft aus. Als Arbeitsrechtler der internationalen Kanzlei Allen & Overy berät er Firmen aller Größen in Personalfragen. Der 43-Jährige weiß deshalb auch, dass sich eine bestimmte Art von Unternehmen rasch auf das Entgelttransparenzgesetz vorbereiten muss.

Dieses Gesetz verbietet eine ungleiche Bezahlung aufgrund des Geschlechts. Die Existenz des sogenannten Gender Pay Gaps, also die Entgeltlücke in der Bezahlung von Männern und Frauen, bestreitet kaum ein Experte. Die unbereinigte Quote, die Ausbildung, Berufserfahrung oder Position unberücksichtigt lässt, lag 2016 dem Statistischen Bundesamt zufolge bei 21 Prozent. Die bereinigte Quote betrug 2014 – der Wert wird nur alle vier Jahre erhoben – bei sechs Prozent.

Das Entgelttransparenzgesetz, seit Juli dieses Jahres in Kraft, hat ein hehres Ziel. Es will erreichen, dass Männer und Frauen für vergleichbare Arbeit den gleichen Lohn erhalten. Es soll mehr Transparenz über betriebliche Gehaltsstrukturen und die Maßstäbe der Arbeitsbewertung schaffen, um Diskriminierung zu beseitigen. Um sich darauf vorzubereiten, hatten die Unternehmen ein halbes Jahr Zeit – bis zum 6. Januar 2018. Von diesem Tag an hat jeder Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern einen individuellen Auskunftsanspruch.

Das gilt auch für jenen inhabergeführten Konzern, der dem Arbeitsrechtler Behrendt sofort in den Sinn kommt. Das Unternehmen, das der Jurist nicht beim Namen nennen darf, unterliegt keiner Tarifbindung. Ein Großteil der Gehälter ist individuell verhandelt worden und unterscheidet sich deshalb auch stark, sogar bei ähnlichen Jobs. „Unternehmen wie dieses scheitern schon daran, eine Vergleichsgruppe zu bilden, weil die Vergütung – speziell bei

Führungskräften – ganz persönlich ohne irgendwelche Vergleichstabellen verhandelt wurde.“

Behrendt kann sich gut vorstellen, dass besonders weibliche Führungskräfte wie etwa eine Abteilungsleiterin gerne ihr Gehalt verglichen haben möchten. Und spätestens hier fangen nach Meinung vieler Juristen die Probleme des Gesetzes an. Denn zum Vergleich müssen sechs andere Abteilungsleiter gefunden werden, die in etwa die gleiche Tätigkeit ausüben.



**Wer nachweisen kann, dass keine Gehälterdiskriminierung vorliegt, kann bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter punkten.“**

**SILVIA LANG, WIRTSCHAFTSKANZLEI HOGAN LOVELLS**

„Dies kann selbst bei großen Unternehmen zum Beispiel bei der Position ‚Abteilungsleiter in der Rechtsabteilung‘ schwierig sein“, sagt Florian Harder, Partner bei der Wirtschaftskanzlei Linklaters. „Die Beweisführung ist aus Sicht des Arbeitnehmers also alles andere als einfach.“ Hinzu kommt: „Je komplexer Positionen und das Aufgabengebiet sind, desto schneller kann eine Gleichartigkeit mit anderen Positionen verneint werden.“

Das Gesetz hat nach Meinung von Harder und Behrendt noch weitere Tücken. „Zur Berechnung der Vergleichsgruppe wird nicht etwa der Durchschnittswert genommen, sondern der Median“, sagt Behrendt, also der statistische Mittelwert. „Der Median ist aber anerkanntermaßen ungeeignet, um eine Ungleichbehandlung aufzuzeigen.“ Die Juristen fordern des-

halb bereits eine Verbesserung des Gesetzes. „Neben der notwendigen Heranziehung des Durchschnittswerts statt des Medians muss das Gesetz auch weiter konkretisiert werden“, sagt Behrendt. „Der Gesetzgeber muss deutlich machen, inwiefern Gehaltsbestandteile wie etwa ein Dienstwagen mitberücksichtigt werden. Gehälter unterscheiden sich zudem auch durch den regionalen Aspekt. Auch dies muss geklärt werden.“

Um sich vor Auskunftsersuchen von Mitarbeitern zu wappnen, raten Juristen den Firmen zu einer guten Vorbereitung. „Eine Bestandsanalyse und eine Risikoeinschätzung im Hinblick auf die Regelungen des Gesetzes ist unerlässlich“, sagt Silvia Lang von der Kanzlei Hogan Lovells. „Zudem sollten Stellenbeschreibungen und Entgeltsysteme geprüft werden.“ Auch unter Image-Gesichtspunkten sei dies sinnvoll, sagt Jurist Harder. „Wer nachweisen kann, dass keine Gehälterdiskriminierung vorliegt, kann bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter punkten.“

Trotz der mahnenden Worten der Juristen, die durch das neue Gesetz natürlich auch ein lohnendes Geschäft wittern, geben sich die meisten Unternehmen nach außen gelassen. Laut einer aktuellen Umfrage des Personaldienstleisters Lurze bestätigen nur 15 Prozent der befragten Unternehmen, dass sie eine Entgeltlücke bei sich sehen und folgerichtig Handlungsbedarf besteht. Gleichwohl sind 43 Prozent schon tiefer ins Thema eingestiegen. Vor allem große Unternehmen haben bereits erste Maßnahmen umgesetzt.

Fragt man allerdings direkt nach, bestreiten die Firmen eine unfaire Entlohnung. Die Schnellimbisskette McDonald's weist beispielsweise auf den mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten geschlossenen Tarifvertrag inklusive der einzelnen Tarifklassen hin. „Wir überprüfen regelmäßig die Gehaltsstrukturen“, sagt ein Sprecher. Dies geschehe einerseits basierend auf internen Kriterien, andererseits auf marktüblichen Standards.

Das weltweit agierende Umwelttechnikunternehmen Schunk teilt klipp und klar mit: „Bei uns werden Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit auch gleich bezahlt. Das liegt daran, dass wir als tarifgebundenes Unternehmen nach dem Entgeltrahmenabkommen zwischen IG Metall und dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall bezahlen.“ Eine IG-

Metall-Sprecherin weist aber darauf hin, dass es auch in Unternehmen mit Tarifvertrag eine Entgeltlücke geben kann.

Der Pharmakonzern Bayer kann bei der Frage nach einer möglichen Lohnungleichheit auf die Studie „Lohnungleichheit im Betrieb“ des Bundesfamilienministeriums hinweisen, für die auch die Gehälter von 2400 Bayer-Mitarbeitern analysiert wurden. „Im Ergebnis wurde bei uns eine bereinigte Entgeltlücke von minus 1,7 Prozent festgestellt“, erklärt ein Sprecher. „Wir haben bei Bayer keine Anhaltspunkte für die Existenz einer signifikanten oder gar systematischen Entgeltlücke.“

Also alles gut? Die Anfragen von Mitarbeitern, die von Januar an in den Unternehmen eingehen, werden es zeigen.

## Erst mal passiert – nichts

Wie es weitergeht, wenn man Auskunft über das Gehalt gefordert hat

Noch immer verdienen viele Frauen weniger als Männer – auch wenn sie den selben Job machen. Das Entgelttransparenzgesetz soll die sogenannte Lohnlücke verkleinern. Es erlaubt Beschäftigten vom 6. Januar 2018 an, schriftlich Auskunft darüber zu erbeten, wie viel die Kollegen des jeweils anderen Geschlechts verdienen, die in vergleichbaren Positionen arbeiten. Auch über die Kriterien der Gehaltsfindung muss der Arbeitgeber informieren. Die wichtigsten Fragen:

### Für wen gilt das neue Gesetz?

Für alle Frauen und Männer, die in einem Betrieb mit mindestens 200 Beschäftigten arbeiten. Außerdem muss es mindestens sechs Kollegen des jeweils anderen Geschlechts geben, die einer ähnlichen Tätigkeit nachgehen wie der Antragsteller. Das seien hohe Hürden, sagt Christian Althaus, Fachanwalt für Arbeitsrecht: „Je weiter Sie in der Pyramide eines Unternehmens nach oben kommen, desto seltener finden Sie eine ausreichend große Vergleichsgruppe, mit der Folge, dass Sie faktisch keinen Auskunftsanspruch mehr haben.“

### Wie funktioniert der Anspruch auf Auskunft genau?

Gibt es einen Betriebsrat, kann er die Anfragen an die Personalabteilung weiterreichen – und zwar anonym. „Der Arbeitgeber erfährt also nicht, wer die Anfrage gestellt hat“, erklärt Althaus. Alternativ können Angestellte auch direkt zur Personalabteilung gehen, dann allerdings ohne den Schutz der Anonymisierung.

### Was muss der Arbeitgeber verraten – und was nicht?

Auch mit dem neuen Gesetz hat niemand ein Recht darauf, das Gehalt eines bestimmten Mitarbeiters zu erfahren. Stattdessen muss der Arbeitgeber das Durchschnittsgehalt aller Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit nennen, sagt Althaus. „Inklusive aller Zusatzleistungen wie Dienstwagen oder Boni.“ Außerdem hat der Antragsteller ein Recht darauf, die genauen Kriterien für sein Gehalt zu erfahren. Unternehmen, die noch größer sind und mehr als 500 Mitarbeiter beschäftigen, müssen ihre Gehaltsstrukturen außerdem von sich aus überprüfen und regelmäßig Bericht darüber erstatten.

### Wie schnell muss der Arbeitgeber auf Anfragen reagieren?

Innerhalb von drei Monaten. Viele Firmen könnte das unter Druck setzen. Denn nach einer Studie der Unternehmensberatung EY vom vergangenen Juni sind die meisten Betriebe auf die neuen Regelungen nicht vorbereitet: Erst 35 Prozent der befragten Unternehmen haben demnach schon die Lohngleichheit von Frauen und Männern in der Belegschaft untersucht. Oft wissen sie also selbst nicht, wie fair es bei ihnen zugeht. Immerhin glauben 70 Prozent der Unternehmen, dass sie den Auskunftsanspruch erfüllen können.

### Was ist, wenn jemand tatsächlich weniger verdient als Kollegen?

Dann passiert erst mal gar nichts, zumindest nach dem Gesetz. Denn darin steht nur der Auskunfts-, aber kein Anpassungsanspruch. „Sie können auf Basis der Auskunft aber klagen, dann zum Beispiel auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“, sagt Althaus. Und wer den Weg vor Gericht scheut, habe mit der Auskunft immerhin Munition für die nächste Gehaltsverhandlung. SZ/DPA



## Mit dem SZ-Stellenmarkt finden sich die Besten.

Setzen Sie auf einen Stellenmarkt, der qualifizierte Fach- und Führungskräfte mit erfolgreichen Arbeitgebern effizient zusammenführt.

 Erfahren Sie mehr unter [jobs.sz.de](http://jobs.sz.de) oder in der SZ am Wochenende.

Seien Sie anspruchsvoll.

Süddeutsche Zeitung