2020/02 Thema

https://shop.jungle.world/artikel/2020/02/das-gehalt-der-anderen

Das Entgelttransparenzgesetz verringert den »Gender Pay Gap« bislang nicht

Das Gehalt der anderen

Von **Julia Hoffmann**

Seit zwei Jahren gilt das Entgelttransparenzgesetz. Es soll ermöglichen, Gehälter offen zu vergleichen und mögliche Ungerechtigkeiten aufzudecken. Doch es erfüllt die Erwartungen nicht.

Das Entgelttransparenzgesetz (ETG) sollte dazu beitragen, dass Männer und Frauen für vergleichbare Arbeit den gleichen Lohn erhalten. Denn das ist in Deutschland noch immer nicht der Fall. Der Bruttostundenlohn von Frauen lag im Jahr 2018 bei lediglich 79 Prozent dessen der Männer. Das von der damaligen Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD) erwirkte und im Juli 2017 in Kraft getretene Gesetz soll mehr Transparenz bei den betrieblichen Gehaltsstrukturen und Maßstäben der Arbeitsbewertung schaffen, um Diskriminierung abzubauen.

Doch in der Praxis konnte es sich bislang nicht bewähren. Das Gesetz sorgt offenbar nicht dafür, den Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger Tätigkeit zu unterstützen. Es ist verboten, bei der Bezahlung aus geschlechtsspezifischen Gründen zu unterscheiden, doch diese Ungleichbehandlung muss bewiesen werden.

Laut ETG müssen Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten auf Anfrage offenlegen, nach welchen Kriterien Beschäftigte bezahlt werden. Dabei muss es mindestens sechs Vergleichspartner geben.

Patricia Bauer* arbeitete bei einer internationalen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in Berlin. »Die Firma hat über 10 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Einstiegsgehälter sind fix. Auf dieser Ebene gibt es definitiv keine Gehaltsdiskriminierung«, sagt die 36jährige Wirtschaftswissenschaftlerin der Jungle World. »In den unteren Gehaltsklassen gibt es keinen Spielraum. Das ändert sich erst bei den Managergehältern, wobei auch dort sogenannte Gehaltsbänder existieren. Das bedeutet, die Möglichkeit einer sehr unterschiedlichen Bezahlung ist auch da begrenzt.«

Und doch ist der Abstand zwischen den Gehältern von Frauen und Männern auf der Vorstandsebene im vergangenen Jahr größer geworden – von 21 Prozent ist er auf 23 Prozent gewachsen. In den Aufsichtsräten dagegen blieb der Gender Pay Gap dem

Gender Diversity Index zufolge, den die Boston Consulting Group in Kooperation mit der Technischen Universität München erstellt, mit 17 Prozent gleich.

Bislang machen wenige Menschen von ihrem Auskunftsrecht Gebrauch. Nur vier Prozent der Beschäftigten haben laut einer Studie des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft den Auskunftsanspruch bislang genutzt, weshalb die Wirtschaftsforscher das Gesetz als nahezu wirkungslos beschreiben. In Betrieben, in denen die Gehaltsanfragen nicht über den Betriebsrat, sondern über den Arbeitgeber liefen, fragten demnach besonders wenige Menschen nach.

Auch Bauer * weist auf die Rolle der Betriebsräte bei der geschlechtergerechten Bezahlung hin: »Auch ohne Gesetz hatte der Betriebsrat immer ein waches Auge auf die Verteilung der Gehälter.« Doch gerade kleine und mittlere Unternehmen, die von dem Gesetz unberührt bleiben, verfügen in der Regel auch über keinen Betriebsrat. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung belegt, dass nur jedes zehnte Unternehmen dieser Größenordnung einen Betriebsrat hat. Je weniger Beschäftigte im Unternehmen sind, desto seltener ist eine ordentliche Mitarbeitervertretung vorhanden.

Allein die Auskunft über die Bezahlung der anderen sorgt auch nicht automatisch für ein höheres Gehalt. Beschäftigte, die vermuten, dass bei ihnen eine geschlechterbezogene Entgeltbenachteiligung vorliegt, müssen eine Lohnanpassung selbst nachverhandeln oder sogar einklagen. Und ob es überhaupt einen kausalen Zusammenhang zwischen der angestrebten Transparenz und dem Gender Pay Gap gibt, ist ebenfalls nicht belegt.

* *Name von der Redaktion geändert.*

© Jungle World Verlags GmbH