2018/03 Inland

https://jungle.world/artikel/2018/03/transparenz-statt-gleichheit

Das neue Entgelttransparenzgesetz nützt wenig beim Kampf gegen Lohnungleichheit

Transparenz statt Gleichheit

Von **Stefan Dietl**

In der vergangenen Woche trat das sogenannte Entgelttransparenzgesetz in Kraft. Für mehr Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen dürfte es allerdings kaum sorgen.

Dass sich die gesellschaftliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern auch in gravierenden Lohnunterschieden zeigt, hat sich inzwischen auch bis zur geschäftsführenden Bundesregierung herumgesprochen. In einer Pressemitteilung wies diese in der vergangenen Woche noch einmal auf Angaben des Statistischen Bundesamts hin, denen zufolge Frauen im Jahr 2016 durchschnittlich 21 Prozent weniger verdienten als Männer.

Die Gründe für diesen gender pay gap genannten Lohnunterschied sind vielfältig. Frauen üben beispielsweise häufiger soziale Dienstleistungsberufe aus, die schlechter bezahlt werden als technische Tätigkeiten. Auch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und ein höheres Maß an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen gehören zu den Gründen, 45 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten nicht in Vollzeit. Zudem sind Frauen in den besser bezahlten Führungspositionen unterrepräsentiert.

Doch selbst wenn man die Berechnung des Lohnunterschieds um all diese Einflussfaktoren bereinigt, bleibt am Ende, dass Frauen deutlich weniger verdienen als Männer. Arbeiten Männer und Frauen in der gleichen Position, mit gleicher Erfahrung und Qualifikation, ergibt sich noch immer eine Lohndifferenz, der sogenannte bereinigte gender pay gap, von sechs Prozent.

Am 6. Januar ist ein Gesetz in Kraft getreten, das dazu beitragen soll, diese Unterschiede in der Bezahlung zu beseitigen. Ursprünglich von der SPD-Fraktion in der vergangenen Legislaturperiode als »Entgeltgleichheitsgesetz« vorgeschlagen, blieb davon nach Verhandlungen in der Großen Koalition nur noch das sogenannte Entgelttransparenzgesetz übrig, das im Sommer 2017 verabschiedet wurde und nun in Kraft ist. Es soll Beschäftigten ermöglichen, zu erfahren, wie ihre Kolleginnen und Kollegen des jeweils anderen - Geschlechts bezahlt werden, um so Gehaltsunterschiede festzustellen.

Dass das Gesetz jedoch tatsächlich dazu führen wird, Lohnunterschiede abzubauen, bezweifeln nicht nur die Oppositionsparteien, sondern auch Fachleute und Gewerkschaften. So sagte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack im Dezember: »Das Entgelttransparenzgesetz wird nicht dazu beitragen, dass wir zu mehr Lohngerechtigkeit in den Betrieben kommen.« Für Sabine Zimmermann, stellvertretende Fraktionsvorsitzende der Linkspartei, handelt es sich bei dem Gesetz um reine »Alibipolitik«.

So haben die meisten Frauen auch in Zukunft kein Recht zu erfahren, wie viel Geld ihre männlichen Kollegen verdienen. Denn die Möglichkeit, beim Arbeitgeber einen Antrag auf Auskunft über die Gehälter der anderen Mitarbeiter zu stellen, haben nur Beschäftigte in Betrieben mit mindestens 200 Mitarbeitern. Etwa 60 Prozent der berufstätigen Frauen in Deutschland arbeiten jedoch in kleinen und mittleren Firmen, die vom Gesetz ausgenommen sind.

Aus Gründen des Datenschutzes kann eine Auskunft zudem nur dann erfolgen, wenn mindestens sechs Kollegen des jeweils anderen Geschlechts, die eine gleichwertige Tätigkeit ausüben wie der Antragssteller oder die Antragsstellerin, als Vergleichsgruppe zu Verfügung stehen. So soll ausschließlich das durchschnittliche Bruttoeinkommen der Vergleichspersonen ersichtlich werden, Rückschlüsse auf einzelne Kollegen sollen ausgeschlossen bleiben. Gäbe es in einem Unternehmen also beispielsweise sieben Abteilungsleiter, von denen fünf Männer sind, hätten die beiden Frauen in dieser Position kein Recht darauf zu erfahren, ob ihre männlichen Kollegen mehr verdienen.

Gewerkschaften fordern ein »Lohngerechtigkeitsgesetz«

Selbst wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, haben Arbeitgeber zahlreiche Möglichkeiten, die Auskunft zu verweigern. Sie können den Antrag beispielsweise ablehnen, wenn die Vergleichspersonen ihrer Einschätzung nach keine gleichwertigen Tätigkeiten ausüben. Wer dennoch auf einer Auskunft beharrt, muss ein Arbeitsgericht bemühen – ein Unterfangen, das viele scheuen dürften.

»Ein Auskunftsbegehren bringt die betroffenen Frauen immer in eine schwierige Situation. Entweder sie unterstellen ihrem Arbeitgeber, der jetzt mal reinen Gewissens seine Gehaltsstrukturen ausgestaltet hat, indirekt Entgeltdiskriminierung und bringen damit auch eventuell ungerechtfertigtes Misstrauen zum Ausdruck«, sagte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Hannack im Deutschlandfunk. Oder sie legten tatsächlich eine Entgeltdiskriminierung offen, könnten dann aber nicht wirksam dagegen vorgehen. »An der Stelle lässt das Gesetz die Frauen im Regen stehen«, so Hannack.

Tatsächlich sind Frauen, die erfahren wollen, ob sie benachteiligt werden, auf sich selbst gestellt. In Unternehmen mit Betriebsrat haben sie zwar die Möglichkeit, über die Interessenvertretung einen anonymisierten Auskunftsantrag zu stellen, in Betrieben ohne entsprechendes Gremium ist ein anonymer Antrag aber nicht möglich. In Firmen ohne

Betriebsrat dürfte die Angst, als Querulantin zu gelten oder gar den Arbeitsplatz zu verlieren, die von Arbeitgeberverbänden befürchtete Antragsflut in Grenzen halten. Gerade in Unternehmen ohne betriebliche Interessenvertretung ist die Entgeltdiskriminierung jedoch am stärksten. Das Gesetz sieht zudem kein Verbandsklagerecht vor. Weder Betriebsräte noch Gewerkschaften können auf Grundlage des neuen Entgelttransparenzgesetzes gegen Lohndiskriminierung vorgehen.

Doch auch individuelle Klagen sind in dem neuen Gesetz nicht vorgesehen. Es regelt ausschließlich die Auskunftspflicht des Unternehmens. Strafen für ungleiche Bezahlung oder Maßnahmen zur Anpassung der Gehälter sind nicht enthalten. So haben Frauen zwar künftig unter Umständen die Möglichkeit zu erfahren, ob und wie viel sie weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen; im Gegensatz zum ursprünglich geplanten Entgeltgleichheitsgesetz bieten die nun geltenden Vorschriften jedoch keine Handhabe, um gegen Missstände vorzugehen. Das Entgelttransparenzgesetz werde »allerhöchstens als erster Schritt« dazu beitragen, »mehr Transparenz in Bezug auf die Gehaltsstruktur in den Betrieben und Verwaltungen« zu erhalten, so Hannack. Der Lohnvergleich könnte es Frauen jedoch künftig einfacher machen, eine Klage nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu führen.

Den Gewerkschaften reicht das bei weitem nicht aus. Sie fordern stattdessen ein »Lohngerechtigkeitsgesetz«, das alle Betriebe umfasst und das zudem auch Verbänden und Gewerkschaften die Möglichkeit bietet, rechtlich gegen Lohnungleichbehandlung vorzugehen. Betriebe und Verwaltungen sollen nach Ansicht von Gewerkschaftern dazu verpflichtet werden, ihre Gehaltsstrukturen mit verbindlichen Verfahren zu überprüfen und Lohndiskriminierungen zu beseitigen. Es ist allerdings zu bezweifeln, dass eine neuerliche Große Koalition ein Entgeltgleichheitsgesetz beschließen wird, das tatsächlich dazu beiträgt, die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zu verringern. Doch ausgerechnet für ein Regierungsbündnis aus SPD und CDU/CSU setzt sich der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann mittlerweile ein.

© Jungle World Verlags GmbH