

»Die Verurteilungen werden kommen«



Der Arbeitsrechtler Adam Sagan erklärt, wie Frauen vom Transparenzgesetz profitieren und warum es die Gehaltsverhandlung für Männer künftig erschwert

DIE ZEIT: Bis zum 7. Juni muss Deutschland die neue Entgelttransparenzrichtlinie der EU umsetzen. Bekomme ich als Arbeitnehmerin jetzt mehr Geld?

Adam Sagan: Ja, wenn Sie bisher im Vergleich zu Ihren männlichen Kollegen wegen des Geschlechts benachteiligt wurden. Aktuell haben wir in Deutschland einen unbereinigten Gender-Pay-Gap von 16 Prozent. Wenn man Faktoren wie Teilzeit, unterschiedliche Qualifikationen und Berufsprofile herausrechnet, sind es immer noch sechs Prozent. Dieser Unterschied muss nicht allein auf Diskriminierung beruhen, aber es steckt sicherlich auch Diskriminierung drin. Es gibt also Frauen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten und trotzdem weniger verdienen als Männer. Und die haben einen Anspruch auf gleichen Lohn. Juristisch steckt da Musik drin, weil eine Arbeitnehmerin diesen Lohn auch für die Vergangeneheit einklagen kann.

ZEIT: Solche Klagen sind schon jetzt möglich.
Sagan: Dass Frauen und Männer für gleiche Arbeit gleich bezahlt werden müssen, steht seit 1957 in den europäischen Verträgen. 1976 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass dieser Grundsatz unmittelbar einklagbar ist. Das war ein Meilenstein. Jede einzelne Arbeitnehmerin kann sich vor nationalen Gerichten darauf berufen. Das ist nicht neu. Die neue EU-Richtlinie soll aber dafür sorgen, dass dieses Recht besser durchgesetzt wird. Die Arbeitgeber werden zu mehr Transparenz verpflichtet.

ZEIT: Was konkret müssen Arbeitgeber nun anders machen?

Sagan: Alle Beschäftigten haben nach der Richtlinie das Recht, von Zeit zu Zeit Auskunft darüber zu erhalten, was Kollegen mit einer gleichwertigen Tätigkeit verdienen. Arbeitgeber müssen die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen also offenlegen und begründen.

ZEIT: Welche Folgen wird das haben?

Sagan: Wer in seinem Job zufrieden ist, wird in aller Regel nicht direkt seinen Arbeitgeber verklagen. Ich rechne deshalb nicht mit einer Klagewelle bei den Arbeitsgerichten. Aber wenn eine Frau gekündigt wird und sie eine Kündigungsschutzklage erhebt, wird sie künftig häufiger auch den Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz geltend machen. Falls dann herauskommt, dass ich als Arbeitnehmerin weniger Gehalt bekommen habe als die männliche Vergleichsgruppe, kann ich auf die Idee kommen zu sagen: Okay, wenn ich schon beim Arbeitsgericht bin, klage ich auch für die Vergangenheit meinen Lohn ein. Dieses Vorgehen könnte bald Breitensport werden.

ZEIT: Wie wird denn bestimmt, wer die vergleichbaren männlichen Arbeitnehmer sind?

Sagan: Auf die Berufsbezeichnung kommt es nicht an. Sie vergleichen nur die Arbeitsplätze, also die objektiven Bedingungen, unter denen Arbeit erbracht wird. Bisher waren die sogenannten drei A entscheidend: die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. Die Richtlinie führt jetzt einen anderen Kriterienkatalog ein. Um zu entschei-

den, ob zwei oder mehrere Personen gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, sind Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen entscheidend.

ZEIT: Manche Arbeitnehmer haben zwar gleiche Funktionen, sind aber besser in ihrem Job als andere. Können Arbeitgeber das nicht mehr durch Gehaltsunterschiede berücksichtigen?

Sagan: Doch, aber sie müssen dafür eine nachvollziehbare und geschlechtsneutrale Begründung finden, die auch vor Gericht Bestand hat.

ZEIT: Wie sollen Unternehmen ihre Gehaltsstrukturen denn nachvollziehbar machen?

Sagan: Entlang der vier genannten Kriterien. Wenn ich das als Arbeitgeber nicht mache, werde ich alle Entgeltgleichheitsklagen verlieren. Die Frage wird sein, ob die Unternehmen erst abwarten oder schnell ein Ruck durch die Firmen geht und sie sagen: Okay, wir brauchen jetzt ein rationales System, wir können nicht bei jeder Einstellung aus der Hüfte heraus frei über das Gehalt entscheiden. In vielen Unternehmen lassen sich nicht alle Gehaltsunterschiede hinreichend erklären. Wenn das so bleibt, werden die ersten Klagen gute Aussicht auf Erfolg haben. Die Verurteilungen werden kommen.

ZEIT: In der Praxis werde ich als Frau vermutlich nicht gleich vor Gericht ziehen, sondern erst mal zur Personalchefin sagen: Ich habe die Auskunft bekommen, dass ich weniger verdiene als die Kollegen, ich hätte jetzt gern genauso viel Gehalt.

Sagan: Ja, aber das Unternehmen wird an der Stelle nicht viel Spielraum haben. Kaum ein Unternehmen wird auf ein Auskunftsersuchen hin einfach mehr zahlen. Das kann im Unternehmen bestehende Entgeltstrukturen ins Wanken bringen, im schlimmsten Fall einen Flächenbrand auslösen. Das Horrorzenario für Arbeitgeber ist: Erst fordert eine unterbezahlte Frau das Niveau des bestverdienenden Mannes, der mit ihr vergleichbar ist, und dann folgt eine nach der anderen. Wenn das Unternehmen die Gehaltsdifferenzen nicht begründen kann, schießen alle Gehälter reihum in die Höhe.

ZEIT: Sprechen wir mal über die Männer. Auch in Unternehmen mit Gender-Pay-Gap gibt es Männer, die schlechter bezahlt werden als andere Männer, obwohl sie das Gleiche leisten. Für die ist diese Richtlinie nicht gedacht. Kann es trotzdem sein, dass auch sie profitieren?

Sagan: Wenn der Mann feststellt, dass er innerhalb seiner männlichen Vergleichsgruppe zu den unteren zehn Prozent gehört, nützt ihm die Richtlinie gar nichts. Das macht nur schlechte Stimmung. Mit der Richtlinie kommt er nur weiter, wenn er eine Frau findet, die gleichwertige Arbeit macht und dafür besser bezahlt wird. Das kann sich aus einer Auskunft des Unternehmens ergeben, über die wir schon sprachen. Der Auskunftsanspruch gilt natürlich auch für Männer.

ZEIT: Diskriminierung zwischen den Geschlechtern ist also verboten, innerhalb der Geschlechtergruppe aber nicht? Ist das rechtlich nicht fragwürdig?

Sagan: Das europäische Arbeitsrecht gebietet nicht gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Es wen-

det sich gegen Diskriminierungen wegen des Geschlechts, im Übrigen auch wegen der »Rasse«, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung und der sexuellen Orientierung.

ZEIT: Ist es nicht auch für die Gehaltsverhandlungen eines im Vergleich zu anderen Männern relativ schlecht bezahlten Mannes besser, wenn er weiß: Ich verdiene ziemlich schlecht, ich kann jetzt mal einen ordentlichen Sprung machen?

Sagan: Ja, aber Gehaltsverhandlungen werden sich in den nächsten Jahren wohl deutlich verändern. Unternehmen werden nicht freihändig in jedem Einzelfall, quasi nach Gutsherrenart, die Vergütung erhöhen können. Für die dadurch entstehenden Gehaltsdifferenzen zu weiblichen Kolleginnen werden sie eine Begründung brauchen, die auch bei einer viel späteren Klage noch trägt. Wenn Sie in die Personalabteilung gehen und nachverhandeln wollen, könnten gut aufgestellte Unternehmen künftig sagen: Wir haben eine Struktur, und wenn Sie uns jetzt nicht zei-



Adam Sagan, 46, ist Arbeitsrechtler und Professor für Zivilrecht an der Universität Bayreuth

gen, wo Sie sich etwa bei Kompetenzen, Arbeitsbedingungen und Berufsqualifikation abheben, können wir nicht nachgeben.

ZEIT: Der Marktwert steigt auch durch Konkurrenz. Wenn ein Mitarbeiter ein gutes Angebot von einem Wettbewerber bekommt, muss die Personalabteilung doch trotzdem sagen können: Den wollen wir halten, dem geben wir jetzt 400 Euro mehr.

Sagan: Die Rechtsprechung ist sehr klar: Das reicht nicht. Die bloße Ausübung der Verhandlungsfreiheit ist kein rechtfertigender Grund. Sonst wäre die Entgeltgleichheit nicht das Papier wert, auf dem sie steht. Der Fall bleibt aber umstritten.

ZEIT: Das heißt, im Zweifelsfall wandert der Kollege dann eben zur Konkurrenz?

Sagan: Es sei denn, Sie finden innerhalb Ihrer Entgeltstruktur eine Begründung, warum Sie sagen können, der hat zum Beispiel besondere Berufsqualifikationen. Dann überlegt man sich: Kann ich jemanden befördern, ihm mehr Verantwortung geben, sein Stellenprofil verändern? Es gibt einen dünnen Halbsatz des EuGH, laut dem die Lage auf dem Arbeitsmarkt ein höheres Gehalt

rechtfertigen kann. Wie weit das reicht, ist offen. Klar ist, dass jeder Gehaltsunterschied zwischen ihm und ihr gut begründet sein muss. Natürlich kann es sein, dass die Marktsituation eine Anhebung der Gehälter erfordert. Wenn aber bei den Männern immer etwas mehr gezahlt wird, bei den Frauen aber nicht, dann hat das Unternehmen ein Problem.

ZEIT: Die Richtlinie schreibt vor, dass in Bewerbungsprozessen künftig nicht mehr nach dem bisherigen Gehalt der Bewerber gefragt werden darf. Hilft das, den Gender-Pay-Gap zu reduzieren?

Sagan: Künftig müssen Firmen in der Stellenausschreibung auch das übliche Gehalt oder die Gehaltsspanne angeben, die sie zahlen. Wenn also etwa ein Anwalt oder eine Anwältin für Steuerrecht gesucht wird, kann da zum Beispiel 100.000 Euro stehen. In Österreich gibt es diese Regel bereits. Erste Studien zeigen, dass sie nicht geholfen hat, die Lohnunterschiede auszugleichen. Möglicherweise gibt es bei Frauen eine höhere Bereitschaft, das inserierte Gehalt zu akzeptieren. Männer scheinen verhandlungsfreudiger zu sein. Österreich gehört übrigens, genauso wie Deutschland, bei der Lohngerechtigkeit eher zu den Schlusslichtern in Europa.

ZEIT: Was ist mit Stellen, die nicht ausgeschrieben werden und hoch bezahlt sind, wie die von hochrangigen Managern oder Geschäftsführern?

Sagan: Der Grundsatz gleichen Entgelts gilt zwar nicht für den Vorstand einer Aktiengesellschaft, häufig aber für die Geschäftsführer einer GmbH. Die Richtlinie schreibt nicht vor, dass diese Stellen mit der Angabe des Gehalts ausgeschrieben werden müssen. Aber, das hat die Rechtsprechung schon entschieden, der Grundsatz gleichen Entgelts gilt auch hier. Heikel ist dabei oft die Frage, ob verschiedene Geschäftsführer eines Unternehmens gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten.

ZEIT: Werde ich es als Mann, wenn ich mehr Geld will, künftig schwerer haben?

Sagan: Das scheint perspektivisch gesehen die einzige Lösung zu sein. Einerseits nimmt die Richtlinie niemandem etwas weg, das Gehalt von Männern wird also nicht plötzlich gekürzt. Andererseits wird den Unternehmen nicht durch ein ökonomisches Wunder mehr Lohnmasse zur Verfügung stehen. Der Gender-Pay-Gap wird nicht sprunghaft durch flächendeckende Lohnerhöhungen für Frauen verschwinden. Zu erwarten ist wohl eher, dass die Vergütung von Männern künftig langsamer steigen wird und Frauen bei Gehaltssteigerungen auf absehbare Zeit überproportional profitieren. Dadurch könnten sich geschlechtsbedingte Entgeltunterschiede langsam ausgleichen.

ZEIT: Am 7. Juni muss die Entgelttransparenzrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt sein. Bislang liegt kein Gesetzentwurf vor. Sie saßen in der Kommission, die vom zuständigen Bundesfamilienministerium vorab um Vorschläge gebeten wurde. Glauben Sie, das Gesetz kommt noch rechtzeitig?

Sagan: Eine Prognose fällt mir als Rechtswissenschaftler schwer. Aber wir haben ja gesehen: Wenn es um die Bankenrettung geht, kann man

Gesetze innerhalb weniger Tage machen. Das müsste auch für Frauen möglich sein. Hoffen wir, dass es nicht so eng wird.

ZEIT: Viele Firmenchefs denken womöglich: Ich zahle doch eh nach Tarif, die Entgelttransparenzrichtlinie betrifft mich gar nicht.

Sagan: Das ist falsch, und zwar schon seit einem EuGH-Urteil von 1976. Der Grundkonflikt ist der folgende: In Deutschland haben wir die Vorstellung, dass private Akteure den Arbeitsmarkt regulieren. Das Arbeitsentgelt soll im Grundsatz nicht staatlich festgelegt werden, sondern vornehmlich von kollektiven Akteuren, von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Letztere sollen im Notfall streiken, um ein marktgerechtes Entgelt zu finden. Das ist unser deutscher Weg der Tarifautonomie nach dem Grundgesetz: Wenn die Tarifvertragsparteien sich einigen, dann nehmen sich der Staat und seine Gerichte zurück und kontrollieren das nicht mehr. Es gibt in Deutschland sozusagen Vorfahrt für Tarifverträge. Nur ist die europäische Blickrichtung eine ganz andere.

ZEIT: Und zwar?

Sagan: Alle EU-Mitgliedstaaten sind gebunden an den Grundsatz der Entgeltgleichheit. Wir können es uns aus EU-rechtlicher Sicht nicht erlauben, dass in Deutschland wegen der Tarifvertragsfreiheit größere Gehaltsunterschiede akzeptiert werden als in anderen EU-Ländern. Sonst hätten wir kein einheitliches Unionsrecht mehr. Dann dürfte man in Deutschland eine Gehaltsstruktur aufrechterhalten, die es vielleicht in Frankreich oder Polen so nicht gäbe, weil es dort eben nicht unser Verständnis von Tarifautonomie gibt. Die EU kann den Tarifvertragsparteien keine größere Freiheit einräumen als den Staaten. In puncto Gleichheit sind Tarifverträge deswegen kein Allheilmittel.

ZEIT: Zahlen Firmen, die nach Tarif entlohnen, nicht per se diskriminierungsfrei?

Sagan: Nein. Das zeigt ein Beispiel, das in der Arbeitsrechtswissenschaft diskutiert wird: Es gibt Tarifverträge, die unser Verständnis von Vergütungen für Küchenhilfen und Justizhelfer oder für Kinderpfleger und Heilerziehungspfleger vorsehen. Die Frage ist dann: Ist das nicht eigentlich vergleichbare, gleichwertige Arbeit? Wenn in Tarifverträgen »Männerarbeit« besser vergütet wird als gleichwertige Arbeit von Frauen, ist das eine versteckte, aber dennoch verbotene Diskriminierung. Probleme können zudem übertarifliche Zulagen machen.

ZEIT: Diskriminiert auch der Staat?

Sagan: Auch der Staat ist als Arbeitgeber an das EU-Recht gebunden. Das kann etwa zu der Frage führen, ob nicht eine Lehrerin im Anstellungsverhältnis und ein verbeamteter Lehrer gleichwertige Arbeit verrichten. Dafür spricht doch viel. Das Bruttogehalt mag sich vielleicht noch ähneln, aber die europäische Entgeltgleichheit gilt auch für die Altersversorgung. Der Staat müsste also erklären können, warum seine Pension höher ist als ihre Rente.

Das Gespräch führten
Simon Langemann und Ricarda Richter