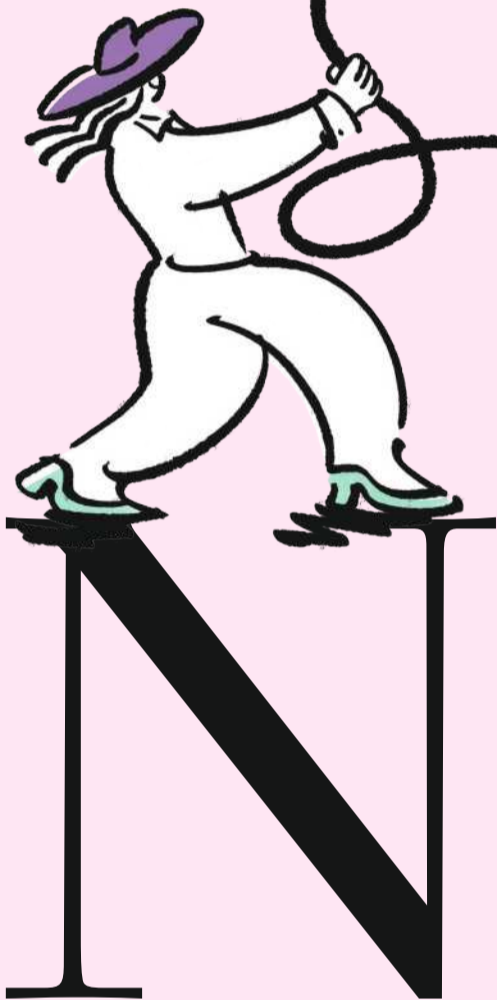


WIRTSCHAFT

Kriege ich jetzt mehr

Geld?

Bald muss jedes Unternehmen seinen Angestellten sagen, wie viel Kollegen mit gleichwertiger Arbeit verdienen. Das soll den Gender-Pay-Gap schließen – und wird Reiberei verursachen VON SIMON LANGEMANN UND RICARDA RICHTER



Nur noch zwei Monate, dann wird sich Ihr Verhältnis zu Ihrem Arbeitgeber fundamental ändern. Dann werden Sie Antworten auf Fragen erhalten, die Sie bislang nicht zu stellen gewagt hätten. Verdienere ich genug? Was verdienen meine Kollegen? Werden Frauen und Männer in unserer Firma gleichwertig bezahlt?

Es sind Fragen, die zu Streit und Gerechtigkeitsdebatten führen könnten, zu bisher ungeahnten Kosten für Unternehmen. Auslöser ist die Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) der EU. Ab dem 8. Juni wird sie auch für den deutschen Arbeitsmarkt gelten.

Sie wollten schon immer mal wissen, wie sich Kollegen ihr Reihenhaar leisten konnten oder die Weltreise? Ob Sie vielleicht weniger bekommen, weil Sie Stefanie heißen und nicht Michael? Bald muss Ihr Arbeitgeber Ihnen einmal im Jahr verraten, was er Kollegen mit gleichwertiger Arbeit im Schnitt bezahlt, aufgeschlüsselt nach Männern und Frauen.

Doch Unternehmen müssen nicht nur ihren Angestellten Auskunft geben. Firmen mit mehr als 100 Mitarbeitern sollen künftig zudem regelmäßig einen Bericht über ihre Lohnlücken zwischen den Geschlechtern veröffentlichen. Begründen, wodurch sie entstehen. Und dafür sorgen, dass sie sich auflösen.

Für Angestellte, die benachteiligt werden – und vielleicht gar nichts davon wussten –, soll die Richtlinie Fairness herstellen. Sie soll den Grundsatz »des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit« stärken. In Deutschland liegt der sogenannte unbereinigte Gender-Pay-Gap derzeit bei knapp 16 Prozent. Rechnet man raus, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten und eher Berufe ausüben, die schlecht bezahlt werden, sind es immer noch sechs Prozent. Ziel des neuen Gesetzes ist, dass sich diese Lücke schließt.

Aber die neuen Regeln werden auch viele Männer betreffen. Weil sie die gesamte Gehaltsplanung eines Unternehmens auf den Kopf stellen kann. Auf viele Firmen könnten höhere Lohnkosten zukommen, ausgerechnet jetzt, wo die Wirtschaft

So dramatisch sehen es nicht alle. Die Umfrage eines Instituts der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen bei mehr als 1.000 deutschen Unternehmen ergab im vergangenen Jahr: Die Richtlinie wird überwiegend positiv bewertet, der Aufwand ist für viele moderat.

Andererseits: Natürlich kommt es in vielen Firmen vor, dass gleiche Arbeit ungleich bezahlt wird. 73 Prozent der befragten Unternehmen führten das auf unterschiedliches Verhandlungsgeschick zurück, 61 Prozent auf eine »Engpasssituation am Arbeitsmarkt«. Soll heißen: Um einen Kandidaten anzuwerben, muss man ihm mitunter mehr zahlen. 61 Prozent sehen die Richtlinie als Herausforderung, weil »Mitarbeitende künftig Anspruch auf Vergleichsdaten haben, die wir zunächst aufbereiten müssen«.

Es gibt also jede Menge zu tun – und viele Dienstleister, die den Firmen gern dabei helfen würden.

Einer, der sich schon für neue Aufträge in Stellung bringt, ist Frank Wippermann, 63. Er ist Geschäftsführer der flow consulting GmbH, einer kleinen Unternehmensberatung in Celle, und berät seit zwei Jahrzehnten Firmen zu deren Entgeltstruktur. Wippermann hat ein Buch über die ETRL geschrieben, aus dem er beim Gespräch manchmal zitiert. Darin stehen Sätze wie: »Die Richtlinie verändert die Spielregeln, und die Zeit, sich anzupassen, ist jetzt.«

Um zu erklären, wie Firmen künftig vorgehen müssen, wählt Wippermann ein einfaches Beispiel – ein Callcenter mit 150 Angestellten, die auf drei verschiedenen Arten von »Stühlen« sitzen, wie er es nennt. Einer ist Geschäftsführer, eine Person arbeitet in der Verwaltung, die restlichen 148 am Telefon. Angenommen, einer der 148 bittet nun um Auskunft in Sachen Gehalt. »Dann kommt die Stunde der Wahrheit«, sagt Wippermann. Die Personalabteilung muss nun den Mittelwert der Gehälter aller 148 Angestellten herausgeben, aufgeschlüsselt nach Männern und Frauen, außerdem den prozentualen Unterschied zwischen den Geschlechtern.

Das klingt machbar. Nur sind die allermeisten Unternehmen um einiges komplexer strukturiert als ein Callcenter. Viele werden erst mal definieren müssen, wer auf welchem Stuhl sitzt – wobei ihnen Wippermann gern helfen würde. Ein Mittelständler mit 250 Angestellten habe ihn schon beauftragt, sagt er.

Ziel der Richtlinie ist nicht, dass am Ende alle das Gleiche verdienen. Unternehmer wie Ferdinand Munk dürfen auch künftig noch Mitarbeiter belohnen, die sich durch besondere Leistung hervortun. Aber es gibt dafür ein paar Bedingungen.

Wippermann erklärt das an einem weiteren Beispiel: 100 Menschen sitzen auf dem gleichen Stuhl. 50 verdienen 500 Euro mehr als der Durchschnitt, die anderen 50 verdienen 500 Euro weni-

ger. Das müsse nicht zwingend ein Problem sein, sagt Wippermann – solange unter den »Überfliegern« jeweils 25 Männer und 25 Frauen sind, ebenso wie unter den »Unterfliegern«. Der Gender-Pay-Gap wäre dann bei null. »Möglich, dass es ungerecht ist, wenn die eine Hälfte 500 mehr und die andere 500 weniger bekommt, aber das interessiert die Freunde hier nicht.« Er zeigt auf den zusammengetackerten Ausdruck der Richtlinie, die vor ihm auf dem Tisch liegt. »Weil es keine Geschlechterdiskriminierung ist.« Soll heißen: Ungleiche Bezahlung innerhalb der Geschlechtergruppen ist demnach kein Problem.

Über den Gender-Pay-Gap dagegen müssen die Unternehmen berichten. Und wenn die Lücke die fünf Prozent überschreitet, muss das Unternehmen eine »gemeinsame Entgeltbewertung« angehen, sich also mit Betriebsrat oder Gewerkschaft über die Gehälter beugen.

Was tun, wenn die Lücke schon bei 4,8 Prozent liegt und dann ein Mann sagt: Ich habe ein Angebot von der Konkurrenz, gebt mir 500 Euro mehr, oder ich gehe? Wippermann sagt, wenn der Pay-Gap dadurch auf 5,1 Prozent rutsche, habe das Unternehmen ein Problem. Entweder müsse es hoffen, dass auch noch eine Frau mit demselben Ansinnen komme. »Oder man sagt: Liebe Kolleginnen, ihr bekommt alle schon mal 20 Taler mehr.« Er gehe davon aus, dass dies ein Grund für die Sorge vieler Arbeitgeber sei: die Furcht vor höheren Personalkosten. Dass der bürokratische Aufwand hoch sein wird, glaubt Wippermann nicht. »Die Daten zum Entgeltgefälle sollte jede Personalabteilung ausspucken können, am besten auf Knopfdruck oder nach zwei Tagen harter Arbeit.«

In einem Hinterhof in Berlin-Mitte liegt das Büro der Softwarefirma Ines Analytics. Alte Stahltüren, hohe Fenster, eine Tischtennisplatte als Konferenztisch. Hier arbeiten junge Programmierinnen und Entwickler daran, dass Unternehmen ihre neuen Pflichten mit ein paar Klicks erledigen können. »Sie müssen nur eine Excel-Tabelle hochladen, den Rest machen wir«, sagt Mitgründerin Tanja Schmidt. Die Daten werden geprüft und anschließend von der Software aufbereitet. Den nötigen Bericht erstellt sie automatisch, genauso wie die Auskunftformulare für die Mitarbeiter.

Tanja Schmidt, 59, forscht seit vielen Jahren zu Erwerbsarbeit, sie hat sich angeschaut, wie die Diskriminierung sozialer Gruppen ihre Karrieren beeinflusst, ihre Weiterbildung, ihr Gehalt. Das Modell für die Software baute sie bereits, als es die Entgelttransparenzrichtlinie noch gar nicht gab. Um Unternehmen zu zeigen, was sie ändern müssen. »Ich wollte etwas an die Hand geben, damit das Argument »Wir wissen nicht, wie es geht, wir können es nicht nicht mehr zählt«, sagt sie. Nun kommt ihr das Gesetz gelegen.

Für die Entgelttransparenzrichtlinie ist nicht nur entscheidend, wie groß der Gender-Pay-Gap eines Unternehmens grundsätzlich ist. Sondern vor allem, wie hoch er innerhalb der Gruppen mit gleichwertiger Arbeit ist. »Aber wie misst man denn jetzt, ob etwas gleichwertig ist? Das ist das, wovor alle am meisten Angst haben«, sagt Schmidt. Im Auftrag der EU und der Bundesregierung hat Ines Analytics deshalb 30.000 Angestellte detailliert zu ihrer Tätigkeit befragt und nach den vier Kriterien der Richtlinie einen Index entwickelt, um Jobs miteinander zu vergleichen.

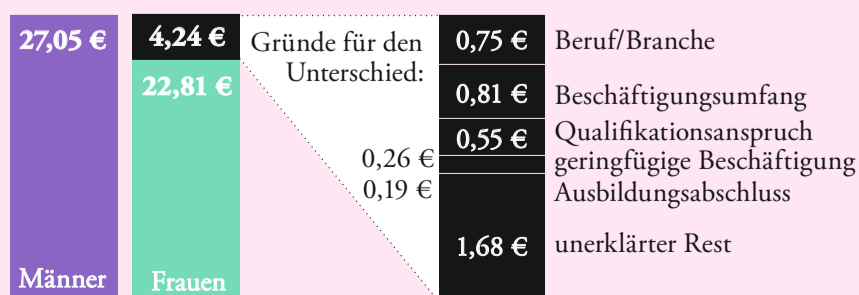
Neu ist, dass diese Vergleichbarkeit nicht mehr am Beruf hängt. Wenn eine Stelle etwa eine höhere Ausbildung voraussetze, eine andere aber mehr Verantwortung verlange, könnten beide Jobs am Ende die gleiche Bewertung erhalten, sagt Schmidt. Ein Softwareentwickler kann in derselben Gruppe wie eine Buchhalterin landen. »Und das ist, was den Unternehmen ganz arg widerspricht, weil sie völlig anders denken. Da haben wir sehr viel Aufklärungsarbeit zu leisten.« Ab September stellt die Bundesregierung den Index kostenlos zur Verfügung, um Personalern die Arbeit zu erleichtern. Genauso können sich Firmen aber auch dazu entscheiden, die Einordnungen selbst zu übernehmen.

Auf ihrem Rechner öffnet Tanja Schmidt die Software mit den Daten eines Beispielunternehmens. In einer Gruppe gleichwertiger Tätigkeiten liegt der Gender-Pay-Gap hier bei 23 Prozent – die Firma muss laut Richtlinie also begründen, warum. Dazu braucht es noch mehr Daten. Die Karriere-stufen der Mitarbeiter etwa, ihre Abteilung, ihre Arbeitszeit. Nur: Welche Rechtfertigung akzeptabel ist, muss das deutsche Gesetz regeln, das es noch nicht gibt. »Und was da nicht drinsteht, werden als Nächstes die Gerichte verhandeln«, sagt Schmidt. »Ziemlich bald sogar.«

Es gibt aber noch einen anderen Grund, der Unternehmen die Berichte fürchten lässt: der potenzielle Schaden für ihr Image. Firmen mit einem großen Gender-Pay-Gap dürften sich bald rechtfertigen müssen. »Da wird schon ein gewisser öffentlicher Druck entstehen«, sagt Katharina Wrohlich. Sie leitet die Forschungsgruppe Gender Economics am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und war Vorsitzende der von Bundesfamilienministerin Karin Prien eingesetzten Kommission zur Umsetzung der ETRL.

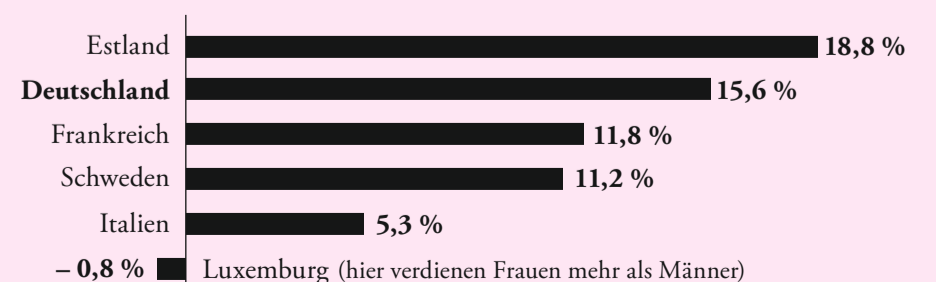
In manchen Ländern gebe es solche Berichtspflichten bereits, sagt Wrohlich, zum Beispiel im Vereinigten Königreich. »Und die Forschung zeigt, dass diese Berichtspflichten tatsächlich den Gender-Pay-Gap mindern.« Nicht weil die Löhne der Frauen plötzlich steigen. Sondern weil die der Männer nicht mehr so schnell anwachsen wie bisher.

www.zeit.de/vorgelesen



Gleiche Arbeit, ungleich bezahlt

ZEIT-GRAFIK/Quelle: Destatis



Gender-Pay-Gap in ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten 2024