

## Männer, jetzt reden wir übers Geld

Frauen verdienen sechs Prozent weniger als Männer. Ein neues Gesetz will das ändern. Wenn es bloß so einfach wäre.

Von Corinna Budras

Die Ungerechtigkeit ist jetzt mit einer Zahl versehen: sechs Prozent. Um diesen Wert bleiben die Gehälter von Frauen hinter denen ihrer männlichen Kollegen zurück. So hat es das Statistische Bundesamt für das Jahr 2016 errechnet, bereinigt von sämtlichen Sondereffekten wie Teilzeit oder Berufswahl. Das läppert sich. Bei einem Jahresgehalt von 50 000 Euro macht der Unterschied 3000 Euro aus, über ein Erwerbsleben von 30 Jahren summiert er sich auf 90 000 Euro. Das ist eine recht grobe Rechnung, doch sie zeigt die Größenordnung: Sechs Prozent sind ein neuer Porsche Cayenne S oder etliche Fernreisen, von den entgangenen Rentenansprüchen ganz zu schweigen.

Diese Lücke muss geschlossen werden. Eine Lücke, die nicht auf Leistungsunterschieden beruht, hat im modernen Erwerbsleben des Jahres 2018 nichts zu suchen. Die Frage ist nur: Wie kann das gelingen?

Der jüngste Versuch der Politik ist das „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“. Seit Juli ist das Gesetz in Kraft, doch erst vom 6. Januar 2018 an greift der wichtigste Teil. Dann haben Frauen in allen Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern einen „individuellen Auskunftsanspruch“ gegenüber dem Arbeitgeber. Sie können erfahren, was eine Gruppe von mindestens sechs vergleichbaren männlichen Kollegen im Mittelwert verdient.

Umgekehrt funktioniert das ebenfalls, so will es die Gleichbehandlung: Auch Männer haben einen Anspruch darauf zu erfahren, was ihre weiblichen Pendant verdienen. Nur Auskünfte über das jeweils gleiche Geschlecht sind nicht vorgesehen. Das wird schon bedauert.

Damit endet eine Tradition, die das Berufsleben in Deutschland jahrzehntlang bestimmt hat: Über das Gehalt wird nicht geredet, so will es die Höflichkeit. Besonders misstrauische Zeitgenossen argwöhnten schon längst, dass diese falsche Zurückhaltung nur ein Einfallstor für die Willkür des Arbeitgebers ist. Aber dagegen war kaum anzugehen, zu sehr steckt uns die Verschwiegenheit im Blut.

Nun aber kann es jeder erfahren, denn bald kann es jeder erfahren, was das Zeug hält. Es tut ja auch gar nicht weh, selbst der Datenschutz bleibt gewahrt. Der Standardweg zum Auskunftsanspruch führt nicht zuerst über die Personalabteilung, sondern über den Betriebsrat, sofern es einen gibt. Ist dies der Fall, lässt sich die Anfrage praktisch und diskret stellen. Eine kleine Mail reicht, damit der Betriebsrat aktiv wird. Kann der Mitarbeiter keine Vergleichsgruppe nennen, muss der Arbeitgeber selbst auf die Suche gehen. Mindestens sechs Kollegen des jeweils anderen Geschlechts, die „gleiche“ oder „gleichwertige“ Arbeit machen. Arbeitsrechtler rollen bei diesen unscharfen Begriffen die Augen. Was ist schon eine „gleichwertige“ Arbeit?

Die Streitigkeiten darüber sind programmiert, virulent werden sie allerdings erst vor Gericht. Für den Mitarbeiter ist vor allem interessant, dass er jetzt endlich eine Ahnung vom ganzen Ausmaß der Gehaltsunterschiede bekommt: Wie viel erhält eigentlich der Dampfplauderer der Abteilung? Was die Schlaf-tablette des Flurs? Namen werden nicht genannt, die Anonymität bleibt strikt gewahrt. Außerdem wird nur der Wert in der Mitte der Zahlenreihe genannt, der sogenannte Median. Doch der ist dann in der Welt (und viel wichtiger: in der Kantine), auch wenn der Auskunft suchende Mitarbeiter eigentlich zur Verschwiegenheit verpflichtet ist.

Das legt den Blick auf die Strukturen frei, die längst nicht mehr so klar gegliedert sind wie früher, als Tätigkeiten am Fließband noch mit einem genauen Preisschild belegt werden konnten. Je kreativer, eigenständiger und verzweigter der Aufgabenbereich, desto schwieriger ist die Berechnung des wahren Werts einer Leistung. Der Mitarbeiter und seine Er-



Da stimmt was nicht: Frauen verdienen im Schnitt bei gleicher Tätigkeit sechs Prozent weniger als Männer.

Illustration F.A.S.

fahrungen geraten dadurch mehr ins Blickfeld. Die subjektiven Einschätzungen des Vorgesetzten werden wichtiger. Statt Einfach regiert nun Vielfalt.

Der Fachkräftemangel tut ein Übriges. Jetzt sprengt die Marktmacht von High Potentials das Gehaltsgefüge. Bei der glänzenden Situation auf dem Arbeitsmarkt können wechselbereite Arbeitnehmer die Bedingungen diktieren. Das treibt die Preise. Nicht die Betriebsräte belohnen Arbeitgeber fürstlich, sondern die Illoyalität und das Schielen zur Konkurrenz. Dass das schon früher so war, zeigt die altbekannte Daumenregel: je häufiger die Wechsel, desto höher das Gehalt. Das ahnte jeder, wirklich wissen konnte es keiner.

Deshalb gibt es neben den vielen tarifvertraglich Beschäftigten inzwischen eine undefinierbare Masse an AT-Beschäftigten, wobei die Abkürzung für „außertariflich“ steht. Den Arbeitgebern geht das eigentlich gegen den Strich, nicht nur, weil sie mehr Geld zahlen müssen als eigentlich erhofft. „Unternehmen haben gar kein Interesse daran, vom Gehaltsgefüge stark abzuweichen“, sagt der Arbeitsrechtler Moritz Langemann von der internationalen Wirtschaftskanzlei Hogan Lovells, der viele Unternehmen über das Gehaltsgefüge bei gleichwertigen Tätigkeiten sucht man vergeblich. Er-

hellend ist ein Satz aus der Arbeitsrechtspraxis. „Viele Unternehmen vertrauen darauf, dass sie nicht diskriminieren“, sagt Langemann. „Aber sie wissen es nicht genau.“

Tarifgebundene Arbeitgeber haben es leichter, solche Auskünfte abzubügeln, so sieht es das Entgelttransparenzgesetz vor. Sie profitieren davon, dass sie sich einem festen Regelwerk unterordnen. Dabei gibt es allerdings einen kleinen Schönheitsfehler, so sieht es Veronica Bundschuh, Arbeitsrechtlerin aus Münster, die regelmäßig Betriebsräte vertritt. „Einige Tarifverträge verdienen diese Privilegierung gar nicht“, sagt sie. Denn sie zementierten die Ungleichbehandlung der Geschlechter schon seit Jahrzehnten. Schließlich sei nicht einsichtig, warum etwa Lagerarbeiter mehr verdienen als Sekretärinnen. Zudem nimmt die Tarifbindung schon seit Jahren ab. Nicht einmal jeder zweite Beschäftigte wird noch nach Tarif bezahlt.

Viele Mitarbeiter, allen voran die Frauen, können nun also direkt nachfragen, welche Kriterien ihr Unternehmen bei den Löhnen anlegt – und zu welchen Ergebnissen das führt. Die große Frage ist, was damit passiert. Darauf gibt es eine rechtliche und eine tatsächliche Antwort. Die rechtliche liegt auf der Hand: Mit diesem Wert kann der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht klagen. Weicht das eigene Gehalt von diesem Medianwert ab, muss der Arbeitgeber sachliche Gründe dafür liefern. Haben die Kollegen eine größere Berufserfahrung, haben sie mehr Verantwortung?

Wer darauf keine überzeugenden Antworten geben kann, zahlt drauf. Endlich, so hofft die Bundesregierung, wird es für Mitarbeiter leichter, gegen Lohnungleichheit vorzugehen.

Die tatsächlichen Folgen können ähnlich gravierend sein, allerdings auf anderem Gebiet. Der Betriebsfrieden ist in Gefahr, so sehen es Ökonomen wie Jörg Schmidt vom arbeitgebernahen Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Denn die bisherige Zurückhaltung bei der Lohntransparenz diene nicht nur dazu, dem Arbeitgeber freien Lauf bei der Bevorzugung und Benachteiligung von Mitarbeitern zu geben. Sie sicherte auch die Zufriedenheit im Unternehmen. Das Ergebnis von Schmidts Forschung: Die Angabe eines Vergleichslohns könnte sich negativ auf die empfundene Lohngerechtigkeit auswirken – und zwar unabhängig vom Ergebnis.

Nicht nur wenn man unterhalb des durchschnittlichen Lohnes liegt, ist die Unzufriedenheit groß. Auch wenn man mehr verdient, könne von einer positiven Wirkung keine Rede sein, so der Forscher. Diese Information werde eher neutral wahrgenommen. Das verblüffende Ergebnis lässt sich mit der weitverbreiteten Selbstüberschätzung von Menschen erklären, im Fachjargon „Overconfidence“ genannt. Wenn sich ohnehin jeder für überdurchschnittlich hält, ist die Bestätigung keine Überraschung mehr.

Das alles würde sich lohnen, wenn es wenigstens dem Schließen der Lohnlücke dienen würde. Auch da bleibt Schmidt allerdings skeptisch: „Bislang ist

nicht ausreichend erforscht, inwiefern Transparenz beim Gehalt zu einer Reduzierung der Lohnlücke führen könnte.“

Die Skepsis teilen viele. Gewerkschaften und Frauenverbände waren schon vor Inkrafttreten des Gesetzes bitter enttäuscht. Bereits bei der Namensfindung für das neue Regelwerk zeigten sich die Tücken. Die ursprüngliche Idee, ein Lieblingsprojekt der SPD, war ein „Entgeltgleichheitsgesetz“. Schnell dämmerte den Verantwortlichen, dass dies eher ein frommer Wunsch ist in einer Welt, in der die Löhne ganz generell eher auseinandergehen als zusammenrücken. Da möchte man den Maßstab, den man aller Voraussicht nach verfehlen wird, nicht schon im Namen tragen. Aus der Gleichheit wurde deshalb Transparenz, in der Hoffnung, dass auch der bessere Durchblick irgendwann zur Gleichheit führt. Den Arbeitgebern auf der anderen Seite ist das schon zu viel. Sie warnen vor einem Bürokratiemonster, das ganze Personalabteilungen bei der Suche nach Vergleichsgruppen lahmlegt.

Positiv gestimmte Geister erhoffen sich zumindest einen Fortschritt in Tripelschritten: Unternehmen kommen so vielleicht auch von selbst auf die Idee, ein bisschen mehr Struktur in ihr Gehaltsgefüge zu bringen. Dazu gehört, nicht nur denjenigen ein höheres Gehalt zu zahlen, die einem günstigen Zeitpunkt für geschickte Lohnverhandlungen genutzt haben. Bewegungen müssen sich allerdings auch die Frauen. Nur hinterher zu meckern reicht auch dann nicht. Sie müssen schon für die eigene Leistung trommeln.

### EIN BALANCE-AKT



**BÄTSCH, BÄTSCH!**

VON BETTINA WEIGUNY

Die Welt galoppiert dieses Jahr in einem irren Tempo in Richtung Weihnachten, viel zu schnell für meinen Geschmack. Der Freistaat Bayern hat frühzeitig seinen neuen Söder, die Natur feiert den Winterbruch, und bei uns liegt schon der Christbaum, piekfein eingesenzt, auf der Terrasse. So was gab es noch nie, wundern sich die Kinder, daran gewohnt, frühestens zwei Tage vor Heiligabend mit dem Vater loszuziehen, um das letzte triste Geäst zusammenzuklauben. Dieses Jahr liegen wir ganz vorne! Wir haben sogar schon Geschenke, na ja, wenigstens die eine oder andere Idee dafür. Das ist Sensation genug in unserem Alles-auf-die-letzte-Minute-Haushalt.

Die unglaubliche Raserei muss am Kalender liegen, der dieses Jahr einen Adventssonntag wegrationalisiert hat. Das setzt offenbar Kräfte frei. Bescherung folgt auf Bescherung: Die Bahn schafft es, den ICE in Rekordzeit von München nach Berlin fahren zu lassen (wenn auch nur beschwerlich zurück), die SPD schiebt ihren 100-Prozent-Schulz als 80-Prozent-Martin auf die letzte Runde (und vergisst darüber die Schildkröten nicht). Die Telekom vollbringt das adventliche Wunder, unser W-Lan nach fünf Monaten Feinjustierung auf Betriebsgeschwindigkeit zu beschleunigen, und feiert sich dafür mit einem Dankesbrief, in Anerkennung unseres „netten Austausches“. Gemeint sind meine, sich über Wochen steigenden, stundenlangen technischen Notfallsätze am offenen Router unter telefonischer Anleitung der IT-Experten. Das beweist: Auch in den Call-Centern muss der vorweihnachtliche Friede ausgebrochen sein. Fehlt nur noch, dass demnächst der Berliner Flughafen öffnet, die islamistischen Jungfrauen sich geschlossen der #me-too-Bewegung anschließen und das Finanzamt eine Runde Freibier spendiert. Das alles wird nicht passieren.

Dafür hat Hannes allen Ernstes schon mal die Krippe aufgebaut und schlägt vor, auch die Bescherung wenigstens um ein paar Tage vorzuziehen: „Dann kommen auch die Ferien schneller, und wir können früher in die Berge zum Skifahren.“ Daran wird natürlich nichts. Da sind wir streng, wir lassen uns nicht überstürzt zu Dummheiten verleiten. Oder wie die heilige Andrea der Sozialdemokratie sagen würde: „Wir gehen weiter ergebnisoffen in Richtung Heiligabend. Es gibt keinen Automatismus. Dafür stehe ich. Bättsch!“

### VOLKES STIMME

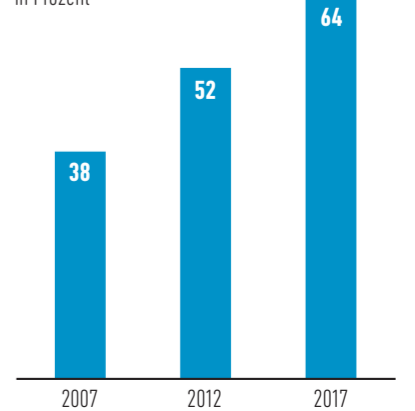
## EINKAUFEN IM INTERNET

INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH

Der Anteil der Online-Shopper ist in den letzten zehn Jahren rasant gestiegen. Im Jahr 2007 gaben nur 38 Prozent der Deutschen an, schon einmal Produkte im Internet bestellt oder online kostenpflichtige Dienstleistungen in Anspruch genommen zu haben. 2017 nutzten fast zwei Drittel der Deutschen die Einkaufsmöglichkeiten im Internet. Jeder vierte shoppt sogar mindestens einmal im Monat im Internet.

### Die Online-Shopper kommen

Anteil der Online-Käufer in Deutschland, in Prozent



Rund 23 000 Befragte (Bevölkerung von 16 Jahren an). Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach FA.Z.-Grafik-Webster