

### **Der falsche Weg: Warum das geplante Entgelttransparenzgesetz keine Lohnungleichheit bringen wird**

#### **Ein DGFP // Kurzkomentar**

*Von Katharina Heuer, Vorsitzende der Geschäftsführung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP), und Christian Lorenz, Leiter des Hauptstadtbüros der DGFP.*

Manuela Schwesig musste nachsitzen. Ihre ersten Entwürfe zum Entgelttransparenzgesetz waren handwerklich so unsauber, dass das Ministerium mehrfach ran musste um nachzubessern. Darüber hinaus war der Widerstand aus der Union wohl zu groß. Kurz vor Weihnachten wurde es sogar kurzfristig wieder von der Kabinettsagenda genommen. Erst heute hat das Kabinett den von der Familienministerin vorgelegten und noch einmal auf nachgebesserten Entwurf beschlossen und somit den Weg für die Verhandlungen im Parlament freigemacht.

Auch wenn an dieser Stelle das "Strucksche Gesetz" gilt, dass kein Gesetz so aus dem Bundestag herauskommt, wie es hineingegangen ist – von diesem Entwurf würde man sich wünschen, dass er überhaupt nicht mehr hervorkommt. Er setzt an der falschen Stelle an.

#### **Die Ministerin wird mit ihrem Ansatz scheitern**

Die Ministerin versucht, die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen quasi per Gesetz zu schließen. Mitarbeiter, vor allem aber Mitarbeiterinnen, haben in Zukunft ein Anrecht darauf zu erfahren, was ihre Kollegen verdienen. Dies allerdings nur, wenn sie in einem Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern tätig sind. Preisgegeben werden müssen nicht die individuellen Entgelte, vielmehr geht es um Durchschnittsgehälter von Mitarbeitern mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit. Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, alle drei bzw. bei Tarifbindung alle fünf Jahre betriebliche Prüfverfahren zur Lohngerechtigkeit durchzuführen und darüber betriebsintern zu berichten.

Was kompliziert klingt, ist es auch. Ohne jedoch zu lange auf dem erheblichen bürokratischen Aufwand herumzureiten, der sich für die Personalabteilungen aus diesem Gesetz ergeben würde, ist ein Aspekt jedoch viel wichtiger: Die Lohnlücke lässt sich so nicht schließen. Entsprechend wird Ministerin Schwesig mit ihrem Ansatz scheitern.

### Die Ursachen für die Diskrepanz liegen woanders

Dass Frauen weniger verdienen als Männer, ist unbestritten. Als Personaler müssen wir uns immer wieder vergewissern, dass die Eingruppierungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diskriminierungsfrei sind. Die Ursachen für die Unterschiede sind aber weit weniger in ungerechten Gehaltsstrukturen zu finden als vielmehr in immer noch ungleichen Aufstiegschancen, vermeintlichen „Teilzeitfallen“ und ähnlichem. Und genau hier gilt es anzusetzen, will man den Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern beseitigen. Trotz emanzipatorischer Fortschritte übernehmen zumeist immer noch Frauen die Kinderbetreuung – mit allen beruflichen Nachteilen. Trotz aller Bemühungen, den Anteil an Frauen in den besser bezahlten MINT-Jobs zu steigern, sind es meist die Männer, die in diese Berufsfelder drängen. Trotz Frauenquote und gesellschaftlichem Wandel, Frauen besetzen immer noch seltener Führungspositionen als ihre männlichen Kollegen.

### Die Zeit besser investieren

Hier sind die wahren Ursachen für eine Ungleichheit zwischen Männern und Frauen zu suchen; hier besteht Handlungsbedarf. Unter Federführung des Personalmanagements ist in Unternehmen bereits viel in Bewegung. Dass es vielen nicht schnell genug vorangeht, ist nachvollziehbar. Dennoch ist Geduld gefragt. Das Personalmanagement ist beispielsweise aktiv bei der Konzeption, Aushandlung und Umsetzung von mobilen Arbeitskonzepten, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Hier ist in den letzten Jahren deutlich mehr passiert, als öffentlich sichtbar ist.

Aber, und auch das gehört zur ganzen Wahrheit, die Umsetzung braucht Zeit. Ziel führend wäre es, diese knappe Ressource in wirklich sinnvolle Maßnahmen zu investieren und nicht in zusätzliche Berichtspflichten mit fragwürdigem Mehrwert. In diesem Sinne sollte die Große Koalition ihre Bemühungen und den Entwurf vielleicht noch einmal überdenken.

Weitere Informationen zur Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP), sowie den DGFP-Veranstaltungsformaten finden Sie unter [www.dgfp.de](http://www.dgfp.de). Für Rückfragen stehen wir jederzeit gern zur Verfügung.

**Kontakt:** Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.

[presse@dgfp.de](mailto:presse@dgfp.de)

Fon.: 069 713 785 100



Die **Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.** (DGFP) ist seit 65 Jahren das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Personalmanagement. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des Personalmanagements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Dazu organisieren wir bundesweit rund 100 Erfa-Gruppen, bieten anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme und bündeln in unseren Publikationen aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen. Weitere Informationen finden Sie auf [www.dgfp.de](http://www.dgfp.de).