

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

Ein DGFP // Kommentar zum geplanten Entgelttransparenzgesetz der Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig

von Christian Lorenz, Leiter Hauptstadtbüro, und Katharina Heuer, Vorsitzende der Geschäftsführung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)

Berlin, 11.01.2017. Manuela Schwesig musste nachsitzen. Ihre ersten Entwürfe zum Entgelttransparenzgesetz waren handwerklich so unsauber, dass das Ministerium mehrfach ranmusste 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 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. Zielführend 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.

Christian Lorenz, Leiter Hauptstadtbüro der DGFP e.V.,
030 / 2091699-41, c.lorenz@dgfp.de

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 Human Resources Management. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des HR Managements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 HR-Entscheider und HR-Manager in rund 100 Erfa-Gruppen. Darüber hinaus bieten wir anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme zu HR- und Führungsthemen an. In unseren Studien und Publikationen bündeln wir aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen. Weitere Informationen finden Sie auf www.dgfp.de und auf unseren Social-Media-Kanälen.