

GASTBEITRAG

Viel Bürokratie, keine positive Wirkung

Börsen-Zeitung, 14.10.2016
Mit der Vorlage des Entwurfs zum „Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen“ (Lohnleichheitsgesetz) kommt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einer gemeinsamen Forderung von SPD und CDU aus dem aktuellen Koalitionsvertrag nach. Die Intention des Vorstoßes ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings legt der Gesetzestext nahe, dass es beim Thema Vergütung eine gezielte Diskriminierung von Frauen zu bekämpfen gilt. Dies ist mitnichten der Fall.

Argumentationsgrundlage des Ministeriums sind Analysen des Statistischen Bundesamts, nach denen Frauen im Durchschnitt rund 21 % schlechter vergütet werden als Männer. Diese Analysen sind aber Durchschnittsbetrachtungen und taugen nicht für eine differenzierte Sicht auf das Thema.

Ja, es gibt unterschiedliche Gehaltsniveaus von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft. Aber diese Unterschiede resultieren aus der Tatsache, dass Frauen häufiger als Männer Teilzeit arbeiten, dabei öfter in schlecht bezahlten Wirtschaftsbereichen tätig sind und aufgrund von Schwangerschafts- und Erziehungsphasen oder Zeiten in der Familien- bzw. Altenpflege über weniger Berufserfahrung verfügen.

Aufstieg zahlt sich aus

Hinzu kommt in der Tat ein geschlechterspezifischer Umstand, nämlich dass Frauen in geringerem Ausmaß bereit sind, – in der Regel höher vergütete – Führungsrollen zu übernehmen. Letztlich sind es vor allem unterschiedliche Erwerbsbiografien, die zu unterschiedlichen Vergütungen führen. Alles andere wäre für unsere Gesellschaft auch beschämend.

Mit den bereits existierenden gesetzlichen Vorgaben zum Schutz vor Diskriminierung in der Vergütung sind wir bereits gut gewappnet. Jeder Personalleiter und jedes Betriebsratsmitglied wird bestätigen, dass im Bereich der nichtleitenden Mitarbeiter für gleiche Arbeit und Leistung auch gleich gezahlt wird. In Tarifverträgen gibt es keinerlei geschlechterspezifische Unterscheidung in der Bezahlung. Außerdem können Betriebsräte Einsicht in Ge-

haltslisten nehmen, Korrekturen verlangen oder zum Beispiel bei Neueinstellungen ihr Votum einlegen.

Auch im Bereich der leitenden Mitarbeiter unterliegen Unternehmen heute zahlreichen Kontrollen. Gemeinsame gesetzliche Basis ist das geltende Antidiskriminierungsgesetz. Ungleichbehandlungen jeder Art müssen im Rahmen von Audits beanstandet werden. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat zudem das Recht, gegen eine Diskriminierung zu klagen. Das gilt übrigens nicht nur für das Geschlecht, sondern auch für andere Merkmale wie sexuelle Orientierung, Glaubensbekenntnis oder Alter. Und selbst im Bereich der leitenden Mitarbeiter bis hinauf in die Vorstandsetagen zeigt die Praxis gleiche Vergütungen für gleiche Arbeit. Nicht im Tarifbereich, nicht bei leitenden Mitarbeitern, nicht bei Vorständen und nicht bei Aufsichtsräten: Wo bitte findet dann vergütungsspezifische Diskriminierung statt?

Imagefrage

Zudem gibt es aus dem Markt heraus Mechanismen, die Ungleichbehandlungen auf welcher Ebene auch immer entgegenwirken. So müssen Unternehmen beispielsweise in öffentlichen Ausschreibungen verbindliche Erklärungen abgeben, dass sie den betreffenden gesetzlichen und tariflichen Vorgaben entsprechen. Auch kann es sich heute angesichts knapper Fachkräfte kein Betrieb leisten, Beschäftigte bei gleicher Arbeit und Leistung unterschiedlich zu vergüten. Das Arbeitgeber-Image würde drastisch leiden.

Mangelhafte Ergebnisse

Neben wachsamen Betriebsräten und Unternehmenssprechern sorgen die Betroffenen selbst vor: Sie tauschen sich selbstverständlich auch zu Vergütungsfragen aus. Wenn es eine Lohnlücke bei gleicher Leistung gäbe, hätten Arbeitsrechtler dies längst durch Gerichte korrigieren lassen. Hinzu kommt: Wären Frauen bei gleicher Qualifikation geringer vergütet, würden Unternehmen schon aus Wirtschaftlichkeitsgründen bestrebt sein, mehr Frauen – vor allem auch in höheren Positionen – zu be-

schäftigen. Gerade auf dieser Ebene wird jedoch ein Frauenmangel beklagt, übrigens auch in öffentlichen Unternehmen.

Fakt ist: Die für die spezifischen Gesetzgeberzwecke mangelhaften Analyseergebnisse von Gehaltsunterschieden basieren nicht auf unternehmerischen, sondern auf privaten Entscheidungen und letztlich auf den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Wer seine berufliche Entwicklung für mehrere Jahre unterbricht, wird gegenüber jemandem, der kontinuierlich im Beruf verbleibt, einkommensmäßig zurückfallen. Werden in der Betrachtung von geschlechterspezifischen Vergütungsniveaus Elemente wie Arbeitsstunden, Berufserfahrung und wahrgenommene Tätigkeiten berücksichtigt, sinkt der entsprechende Vergütungsunterschied drastisch – je nach Analyse bis auf einen geringen einstelligen Prozentwert.

Die Auswirkung der Leistung hat noch keine Analyse herausgearbeitet. Dazu müssten Leistungslohnanteile, Gehaltsanpassungen und Beförderungen betrachtet werden. Auch die Folgen von Berufs- und Branchenwahl sind nicht analysiert. Dabei zeigen schon die Studienzahlen für überdurchschnittlich vergütete MINT-Berufe, dass Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.

Blickfeld weiter ziehen

Unterstellt, der Gesetzgeber verfolgt die Intention, Frauen in unserer Gesellschaft beruflich zu fördern, braucht es allerdings andere Maßnahmen als die in der aktuellen Gesetzesvorlage definierten. In erster Linie sind es die Rahmenbedingungen zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf – für Frauen wie auch für Männer. Zudem sollte der Gesetzgeber sich nicht scheuen, das Blickfeld weiter zu ziehen und Aspekte wie die Einführung von signifikanter Leistungsentlohnung im öffentlichen Dienst, die qualitative Verbesserung der Berufsberatung und nicht zuletzt auch eine Überprüfung bzw. Reduzierung von Regelungen zur Vergütungsfestlegung nach Dienstalter in entsprechende Überlegungen einzu beziehen.

An den Tatsachen vorbei

Die vom Gesetz vorgesehene Transparenz als Haupthebel, um vermeintliche Lohnlücken zu schließen, klingt gut. Sie zielt aber an den Tatsachen vorbei. Bei einer Gratwanderung zwischen Datenschutz und Transparenz wird das Gesetz letztlich außer einem Mehr an Verwaltung und Bürokratie in Unterneh-

men wie auch Behörden keine positive Wirkung zeigen.

Gerade vor diesem Hintergrund wäre eine fachgerechte Evaluierung der Ergebnisse des Entwurfs – sofern er Gesetzeskraft erlangt – ohne Rücksicht auf politische Ränkespiele ein angemessenes Vorgehen. Dazu müssten messbare Ziele formuliert werden und auch ein mögliches Verfallsdatum. Wenn das Gesetz nichts

bewirkt, kann es entfallen. Und die Politik kann sich wirksamen Maßnahmen widmen. Ein solches Vorgehen wäre auch für künftige Gesetzesvorhaben ein wegweisender Fortschritt.

.....
Joachim Kayser, Senior Partner der
Unternehmensberatung HKP Group