

Über Geld spricht man nicht? Ab jetzt schon!

Das Entgelttransparenzgesetz oder vielmehr das, was von ihm im Gesetzgebungsverfahren übrig geblieben ist, ist am 6.7.2017 in Kraft getreten. Aber was wird es bringen? Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Benachteiligungen bei der Vergütung allein wegen des Geschlechts sollen verhindert werden. Insbesondere Differenzierungen aus sachlichen Gründen bleiben natürlich grundsätzlich zulässig.

Laut Statistischem Bundesamt ist die Vergütung von Frauen in gleichwertigen Positionen zumindest 7 Prozent niedriger als die von Männern. Fast elf Jahre nach Inkrafttreten des AGG ist der immer noch vorhandene Gender Pay Gap ein gefühlter Störfaktor. Nach zehn Jahren AGG sprach sich die Antidiskriminierungsstelle des Bundes letztes Jahr für eine Reform des AGG aus. Schutzlücken müssten geschlossen werden, damit Menschen wirksamer gegen Diskriminierung vorgehen könnten. Schließt das Entgelttransparenzgesetz eine solche Lücke? Schon im Gesetzgebungsverfahren als „Bürokratiemonster“ für die Unternehmen bezeichnet, wäre es schön, wenn das Entgelttransparenzgesetz jedenfalls in der Sache für die Gleichstellung von Frauen etwas verändern würde. Damit sich all die Mühe und der Aufwand letztlich auch lohnen. Ich persönlich gehöre zu denjenigen, die noch vor ein paar Jahren meinten, dass Gesetze zur Frauenförderung, insbesondere Frauenquoten, nicht notwendig seien und Frauen eher einen schlechten Dienst erweisen würden. In der Zwischenzeit bin ich mir da nicht mehr so sicher – eigentlich habe ich meine Meinung bereits geändert.



Nun bringt das Entgelttransparenzgesetz vor allem einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte im Hinblick auf das durchschnittliche monatliche Bruttorentgelt in Form des statistischen Medians der Vergleichsgruppe (in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten). Es obliegt also den einzelnen Arbeitnehmern, aktiv zu werden, wenn sie der Auffassung sind, dass sie wegen des Geschlechts schlechter bezahlt werden. Die Frage „Was verdienst Du?“ mag man ja auch nicht jedem persönlich stellen. Das Tabuthema Geld beförderte so bisher auch den Gender Pay Gap. Außerdem sind Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, betriebliche Verfahren zur regelmäßigen Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen. Lageberichtspflichtige Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten müssen zudem über Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern Bericht erstatten.

Es bleibt offen, ob das Entgelttransparenzgesetz den Gender Pay Gap tatsächlich verringern wird. Feststeht aber der offensichtliche bürokratische und finanzielle Aufwand für die Arbeitgeber. Also, warten wir gespannt auf die Bilanz nach zehn Jahren Entgelttransparenzgesetz!

Rechtsanwältin Dr. Anja Lingscheid, Norton Rose Fulbright LLP, Frankfurt a. M.