

Entgelt | 09.12.2019 | Lesezeit 2 Min.

Was verdienst du eigentlich?

Gut zwei Jahre nach der Einführung des Entgelttransparenzgesetzes machen nur sehr wenige Beschäftigte in Deutschland von dem darin festgelegten Auskunftsanspruch Gebrauch. Das liegt möglicherweise auch daran, dass sich viele Arbeitnehmer ohnehin mit Kollegen über ihre Bezahlung austauschen.

Das Entgelttransparenzgesetz erlaubt es Beschäftigten, Auskunft über das Medianentgelt – also das Entgelt, das die ihrer Höhe nach geordneten Löhne in zwei gleich große Gruppen teilt – von andersgeschlechtlichen Kollegen in vergleichbaren Positionen zu erhalten. Voraussetzung ist allerdings, dass der Betrieb oder die Dienststelle mehr als 200 Beschäftigte umfasst und dass mindestens sechs Kollegen des anderen Geschlechts in einer vergleichbaren Position arbeiten.

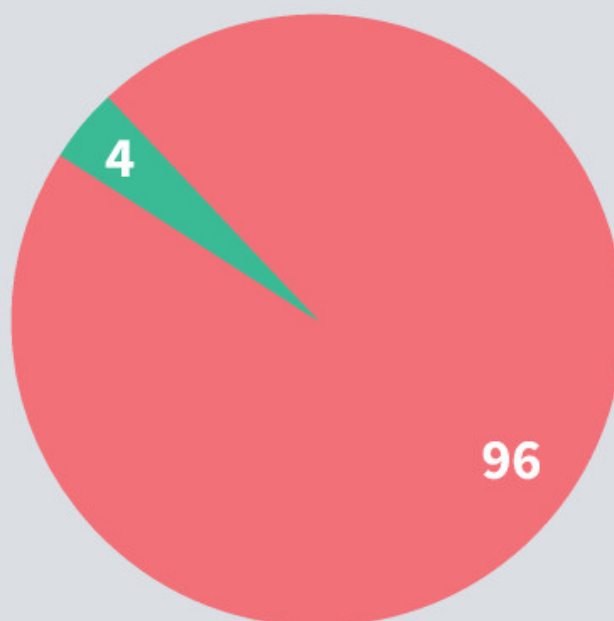
Laut Bundesfamilienministerium wird das Auskunftsrecht noch wenig genutzt (Grafik):

Bislang haben lediglich 4 Prozent der auskunftsberechtigten Beschäftigten ihren Arbeitgeber gefragt, wie hoch das Vergleichsentgelt ihrer Kolleginnen oder Kollegen ist.

Entgelttransparenz: Kaum genutzt

Auf die Frage „Haben Sie selbst bereits mal eine Anfrage auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten gestellt?“, antworteten so viel Prozent der Beschäftigten mit ...

■ ... Ja
■ ... Nein



Befragung von 1.047 Mitarbeitern in privatwirtschaftlichen Unternehmen und Dienststellen des öffentlichen Dienstes mit jeweils mehr als 200 Beschäftigten im Jahr 2018

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

Der Hauptgrund für die Anfragen war das Interesse, den eigenen Wert für das Unternehmen besser einschätzen zu können. Nur ein Drittel hatte den Verdacht, unfair bezahlt zu werden.

Frauen und Männer nutzen das Instrument gleich oft

Als das Gesetz entworfen wurde, stand die bereinigte Entgeltlücke, die das Statistische Bundesamt für 2014 mit 6 Prozent ausweist, im Zentrum der Begründung. Folglich wäre also zu erwarten, dass vor allem Frauen den Auskunftsanspruch nutzen. Die wenigen verfügbaren Daten deuten aber darauf hin, dass bisher in etwa gleich

viele Männer wie Frauen eine Anfrage zum Vergleichsentgelt gestellt haben. Einer anderen Studie zufolge fordern sogar überwiegend Männer eine solche Information an.

Bislang haben lediglich 4 Prozent der auskunftsberechtigten Beschäftigten ihren Arbeitgeber nach der Höhe des Vergleichsentgelts gefragt.

Warum aber sind die Arbeitnehmer insgesamt so zurückhaltend? Mit mangelnder Kenntnis kann dies kaum zusammenhängen:

78 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern kennen das Entgeltgleichheitsgebot und mehr als die Hälfte ist über das Entgelttransparenzgesetz informiert.

Möglicherweise sehen die Beschäftigten die Entgeltstrukturen insgesamt als transparent und fair an oder sie schätzen das Vergleichsentgelt als wenig aussagekräftig ein: Bestimmte Sachgründe wie Berufserfahrung oder leistungsbezogene Entgeltkriterien können nämlich Gehaltsunterschiede rechtfertigen.

Arbeitnehmer müssen Vergütung selber nachverhandeln

Zudem bekommen Beschäftigte, die von Lohnungleichheiten betroffen sind, nicht automatisch ein höheres Gehalt. Arbeitnehmer, die vermuten, dass bei ihnen eine geschlechterbezogene Entgeltbenachteiligung vorliegt, müssen eine Lohnanpassung selbst nachverhandeln oder sogar klagen, was teuer ist und das Arbeitsverhältnis nachhaltig belasten dürfte.

Mehr Transparenz haben die Beschäftigten übrigens ganz ohne Gesetz geschaffen: 70 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern geben an, dass sie sich geschlechterübergreifend zu Fragen von Lohn und Gehalt mit ihren Kollegen austauschen.

Kernaussagen in Kürze:

- Das Vergleichsentgelt gibt an, wie viel Kollegen des anderen Geschlechts im eigenen Unternehmen in vergleichbaren Positionen im Schnitt verdienen.
- Von der Möglichkeit, den Arbeitgeber nach dem Vergleichsentgelt zu fragen, machen allerdings nur sehr wenige Beschäftigte Gebrauch.
- Viele Arbeitnehmer sorgen stattdessen selbst für Lohntransparenz, indem sie sich mit Kolleginnen und Kollegen über Gehälter austauschen.