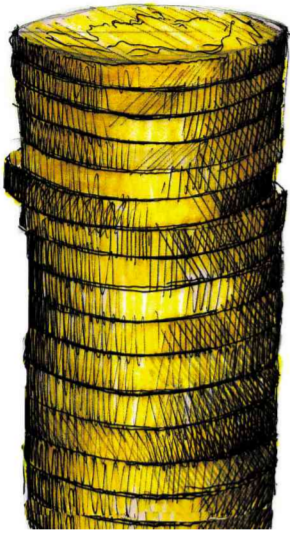


**W**ie viel verdient der Kollege im Nebenzimmer, wie viel die Kollegin gegenüber am Fenster? In vielen Unternehmen sind nur die Einstiegsgehälter von Studienabsolventen bekannt. Wer an der Börse notiert ist, muss die Gehälter der Vorstände offenlegen. Darüber hinaus ist das Gehalt der meisten Beschäftigten in der Privatwirtschaft ein gutgehütetes Geheimnis. Im vergangenen Jahr trat das Entgelttransparenzgesetz in Kraft – und erwies sich als kaum genutztes stumpfes Schwert. Das Gesetz hält größere Unternehmen dazu an, ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen.

Das tun aber nur herzlich wenige. Die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung kam Anfang des Jahres in einer Studie zu der Bilanz: Ein Großteil der Unternehmen hatte noch keine Schritte zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes unternommen. Unter denjenigen mit mehr als 500 Mitarbeitern geschah nur in etwa jedem fünften Unternehmen etwas – so jedenfalls die Aussagen der für die Studie repräsentativ befragten Betriebsräte.

Dabei ist solch eine Überprüfung durchaus möglich, wie etwa das Beispiel der Citigroup zeigt – eines der wenigen Unternehmen, die in Deutschland, aber auch auf der ganzen Welt aktiv geworden sind. Die amerikanische Bank ist eine der größten Adressen rund um die an egoistischer Gier angeblich so reiche New Yorker Wall Street. Ein externes, auf Vergütungsberatung spezialisiertes Unternehmen hat in den vergangenen Jahren zweimal schon die Gehaltsdaten aller rund 200 000 Citi-Mitarbeiter auf Gehaltsgerechtigkeiten hin untersucht. Das Ergebnis: Zwar bekommen auf gleichen Stellen die weiblichen Citi-Mitarbeiterinnen auf der Welt 99 Prozent dessen, was ihre männlichen Kollegen verdienen. Trotzdem gibt es durchaus Ungleichbehandlungen. Nicht immer aber waren, wie vielleicht zu vermuten wäre, Frauen schlechtergestellt, sondern es wurden auch männliche Kollegen identifiziert. „In der Folge haben wir

## Reden wir über Geld



Transparente Gehälter sollen zu mehr Gerechtigkeit führen. Doch viele Unternehmen scheuen vor allzu großer Offenheit zurück. Zu Recht?

Von Benjamin Fischer und Hanno Musler

diese Ergebnisse beide Male herangezogen, um Gehälter aufzubessern und dadurch Lücken zu verkleinern“, sagt Andreas Irmer, Personalleiter der Citigroup in Deutschland: „Gehältergerechtigkeit ist ein Thema unabhängig von Geschlecht oder ethnischen Minderheiten.“

Doch im Fokus der deutschen Öffentlichkeit steht vor allem die Lohnlücke zwischen Mann und Frau. Im Schnitt verdienen Frauen in Deutschland brutto 21 Prozent weniger als Männer. Rechnet man Faktoren wie Branche, Position oder Arbeit in Teilzeit mit ein, schrumpft die Lücke auf rund 6 Prozent. Abhilfe versprechen sich viele unter anderem durch mehr Transparenz bei den Gehaltsstrukturen. Henrike von Platen, die Gründerin des Berliner Fair-Pay-Instituts, sieht vor allem einen Vorteil:

„Wenn Lohnlücken öffentlich diskutiert werden können, handeln Unternehmen auch schneller.“

Die Personalberaterin Angela Hornberg ermutigt auch Privatunternehmen wie die Citigroup und ihren Personalleiter Irmer dazu, für jede Stelle die Aufgabenbeschreibung und das Gehalt offenzulegen. „Das würde viel Zeit und Energie im Unternehmen freisetzen, die bisher in Gehaltsverhandlungen investiert werden.“ Außerdem gehe durch eine „gefühlte ungerechte“ Bezahlung viel Motivation verloren. „Das sind versteckte Kosten, die maßgeblich den Erfolg des Unternehmens bremsen“, argumentiert Hornberg.

Es gibt allerdings auch andere Sichtweisen. Studien der Harvard-Ökonomin Zoe Cullen etwa deuten darauf

hin, dass Gehaltstransparenz die Gehaltsniveaus in Unternehmen insgesamt senkt. Auch Irmer ist gegen ein komplettes Offenlegen der Gehälter. „Ebenso wie die Aufgabenbeschreibung ist das Gehalt vor allem Gegenstand des Verhältnisses zwischen Unternehmen und Mitarbeiter.“ Eine Bank wie Citi beschäftige zahlreiche Spezialisten, deren Aufgabenbeschreibung schwer mit der anderer Kollegen vergleichbar sei. „Auf dieser Basis bewerten wir die Leistung unserer Mitarbeiter, das ist ein System, das strengen Regeln folgt. Ich habe Zweifel, wem das nutzen soll, wenn wir das öffentlich machen“, sagt Irmer. Scheinend schwingt auch die Sorge mit, Mitarbeiter könnten von Konkurrenten abgeworben werden, wenn ihr Gehalt leicht auffindbar sei

und die Citi die einzige Bank wäre, die derart transparent ist. Wichtig sei, vermeintliche Gehaltsunterschiede in der Belegschaft mit Blick auf objektive Faktoren wie Geschlecht, Herkunft, Religion und sexuelle Orientierung zu beseitigen. „Auf diesem Wege würde man das Thema Gehälter entkrampfen“, sagt Irmer.

Anderswo ist das schon gang und gäbe: In Island etwa ist seit 2018 ein Gesetz in Kraft, das Unternehmen mit mehr als 25 Mitarbeitern verpflichtet, Frauen und Männer in gleicher Position gleich zu bezahlen. Ab 2020 droht eine Strafzahlung von rund 385 Euro je Tag. Zudem werden alle Verstöße veröffentlicht. Diesen Ansatz verfolgt auch Großbritannien. Hier müssen seit 2018 alle Arbeitgeber mit mehr als 250 Angestellten jedes Jahr die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern offenlegen. Auf einer Internetseite der Regierung sind diese für jeden einsehbar. Das zeigt offenbar Wirkung. Der neue Easy-Jet-Chef etwa kürzte sich kurz nach Inkrafttreten des Gesetzes selbst das Gehalt auf das Niveau seiner Vorgängerin.

Dabei zeigen die Zahlen aus Großbritannien, dass es besonders im Finanzsektor Lücken gibt. Citigroup etwa hat hier für 2017 offengelegt, dass Mitarbeiterinnen im Mittel („Gehaltsmedian“) 30 Prozent weniger verdienen als Mitarbeiter. Der Hauptgrund ist aber nicht Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in gleichen Positionen, sondern: Nur 11 Prozent der bestbezahlten Stellen haben Frauen inne. Auch auf mittlerem Gehaltsniveau sieht es nicht viel besser aus. Das allerdings soll sich ändern. „Wir wollen im mittleren Management bald weltweit einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent haben“, sagt Irmer.

Henrike von Platen begrüßt solche Initiativen: „Wir brauchen eine andere Unternehmenskultur in Deutschland“, sagt sie. Gehältergerechtigkeit sei dabei nur ein Anfang – wenn auch ein wichtiger.

### MEIN URTEIL

#### Muss der Chef sagen, welche Daten er erhebt?

**S**eit fast einem Jahr gilt die neue Datenschutzgrundverordnung. Sie sieht auch einen Auskunftsanspruch sogenannter betroffener Personen vor, ob und auf welche Weise personenbezogene Daten verarbeitet werden. Arbeitnehmer gelten als betroffene Personen und können ihren Arbeitgeber auf Auskunft verklagen. So im Fall des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg (17 Sa 11/18): Der Autohersteller Daimler kündigt einem Mitarbeiter wegen Leistungsmängeln. Der erhebt Kündigungsschutzklage. Zusätzlich stellt er den Antrag auf Auskunft, welche Daten Daimler über seine Leistung und sein Verhalten verarbeitet habe, und auf Erhalt von Kopien dieser Daten. Hintergrund: Bei Daimler existiert ein Whistleblowersystem, welches der Aufklärung vertragswidriger Sachverhalte und deren Sanktionen dient. Das Gericht gibt dem Mitarbeiter recht. Auch der Auskunftsanspruch und der Anspruch auf Kopien seien begründet. Wenn Daimler dem entgegenhalte, dadurch würde die Identität von Whistleblowern preisgegeben, sei dies nicht ausreichend präzisiert. Allerdings versäumt das Gericht seinerseits zu präzisieren, welche Kopien denn eigentlich herauszugeben seien. Das Urteil mag datenschutzrechtlich vertretbar sein. Allerdings ist damit zu rechnen, dass Arbeitnehmer den Auskunftsanspruch in Kündigungsschutzprozessen künftig eher prozesstaktisch einsetzen: zum Aufbau von Druck, um die Abfindung zu erhöhen.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei Aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

6 FLASCHEN UND WEINBUCH  
79,90 Euro  
inkl. Versand

## Frankfurter Allgemeine SELECTION

AUSGESUCHTES FÜR KLUGE KÖPFE

ÖSTERREICH WEIN



### F.A.Z.-WEINSELECTION „ÖSTERREICH“

Österreichs Winzer zählen zur weltweiten Spitze. Mit dieser Auswahl von sechs herausragenden Weinen ist höchster Trinkgenuss garantiert: Sechs Spitzenwinzer aus unterschiedlichen Weinbauregionen beweisen eindrucksvoll, wie ausdrucksstark Österreichs Weinlandschaft heute ist.



64-seitiger Weinkompass mit zahlreichen Fotos, einem Porträt des österreichischen Weinbaus sowie sechs Winzerporträts und Weinexperten zu den ausgewählten Weinen. Exklusiv erfasst von den Autoren und Weinexperten Cornelius Lange und Fabian Lange.

Sichern Sie sich Ihre Weinselection inkl. Buch „Weincompass“ zum Vorzugspreis von nur 79,90 Euro (inkl. Versand).