

Interview mit HENRIKE VON PLATEN

Fragen von Angelika Knop

1. Das Entgelttransparenzgesetz fordert Arbeitgeber dazu auf, ihre Lohn- und Gehaltsstrukturen zu überprüfen. Welche Verfahren kommen denn dafür in Frage?

Es stehen mehrere Verfahren zur Verfügung, zum Beispiel der **Monitor Entgelttransparenzgesetz** und der **EG Check**.

Der **Monitor Entgelttransparenz**¹ unterstützt Arbeitgebende bei der Überprüfung und Beseitigung von Entgeltunterschieden. Das Tool bietet neben Bewertungsverfahren auch individuelle Ergebnisberichte und unterstützt den gesamten Prozess: von der Bestandsaufnahme über Stellenbewertungen und Tätigkeitenvergleiche bis hin zur Vergütungsstrukturanalyse. Zusätzlich finden sich darin allerlei nützliche Hintergrundinformationen und Analysen zum Gender Pay Gap. Eingerichtet wurde das Portal für Lohngerechtigkeit vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Ein weiteres sehr nützliches Tool ist der Entgeltgleichheitscheck der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, kurz **EG Check**². Den kennen viele Unternehmen, die sich schon vor Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes mit ihren Entgeltstrukturen beschäftigt haben. Auch dieses Instrumentarium wurde entwickelt, um Entgeltdiskriminierungen aufzudecken und zu beseitigen. Geprüft werden sämtliche Vergütungsbestandteile.

¹ <https://www.monitor-entgelttransparenz.de/>

² http://www.eg-check.de/eg-check/DE/Weichenseite/weiche_node.html

2. Wie unterscheiden sich die Verfahren? (bzw. welche Verfahren eignen sich für welche Zwecke?)

Mit dem Monitor Entgelttransparenzgesetz lassen sich unternehmensinterne Gender Pay Gaps konkret und unkompliziert schließen: Das Tool analysiert die bestehenden Strukturen und unterstützt die Beseitigung von Lohnungerechtigkeit in einzelnen Betrieben, dient aber auch der Information.

Mit dem EG Check lässt sich ganz generell die Gleichwertigkeit von Arbeit samt der dazugehörigen Bezahlung überprüfen – und zwar von Arbeitgebenden, Beschäftigten, Tarifparteien, Betriebs- oder Personalräten genauso wie vom Staat selbst. Die Entgeltprüfung lässt sich also von Unternehmen oder Institutionen, aber beispielsweise auch von einem Bundesland als Arbeitgeber durchführen. Den ersten EG Check gab es 2013 bei der Deutschen Telekom und der Landeshauptstadt München, seitdem sind zahlreiche weitere Teilnehmende hinzugekommen. Als erstes Bundesland hat sich Berlin 2016 dem EG Check unterzogen. Die Messe Berlin hat sich dem EG Check mit dem Projekt „Gleicher Lohn“ angeschlossen und ein faires und geschlechterneutrales Vergütungssystem entwickelt, das mehrfach ausgezeichnet wurde. Das Tool beantwortet eher die Frage, wo der Grundsatz der Entgeltgleichheit tatsächlich eingehalten wird und wo nicht.

3. Der Appell des Gesetzes richtet sich nur an Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten. Eignen sich denn solche Verfahren nicht für kleinere Betriebe?

Lohngerechtigkeit ist keine Frage der Größe oder des Instrumentariums: Alle Verfahren eignen sich für Unternehmen jeder Größe! Genau genommen richtet sich der gesetzliche Appell von gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit



**FAIR PAY
INNOVATION
LAB**

ja schon längst an alle: Lohngerechtigkeit ist keine Kür, sondern schon seit den 1950ern gesetzlich festgeschrieben.

Das neu geschaffene Entgelttransparenzgesetz fordert Unternehmen ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl explizit dazu auf, für Transparenz zu sorgen – 500 ist die Zahl, auf die sich alle Verhandlungsparteien einigen konnten.

Natürlich geht es schneller ans Ziel, je klarer die politischen Vorgaben sind: Island will bis 2020 Equal Pay erreicht haben – und hat Lohnungerechtigkeit kurzerhand schon für Unternehmen ab 25 Beschäftigten unter Strafe gestellt. Frankreich hat Ähnliches vor.

4. Kommen da auch für Medienunternehmen verwertbare Ergebnisse raus? Schließlich gibt es in unserer Branche sehr viele freie Mitarbeiter, Pauschalisten und bei öffentlich-rechtlichen Sendern noch feste Freie.

Natürlich werden die Ergebnisse verwertbar sein, trotz aller Besonderheiten und der speziellen Auskunftspflichten in der Medienbranche – es könnte allerdings sein, dass sie die gesamte Arbeitsorganisation in Frage stellen. Der Grundsatz von gleicher Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit gilt schließlich für alle, zum Beispiel auch für die vielen Männer, die als freie Journalisten arbeiten. Für die Medienhäuser hieße das letztlich, aus den Ergebnissen auch die entsprechenden Konsequenzen zu ziehen – und umzustrukturieren.

5. Was bringt es denn, wenn ein Betrieb seine Entgeltstrukturen mit so einem Verfahren überprüft? Ändert sich dadurch etwas?

Transparenz ist der Schlüssel, aber nicht das Ziel! Eine Analyse allein ändert noch nichts – aber die eigenen Entgeltstrukturen zu überprüfen, ist der erste

und wichtigste Schritt zu gerechter Bezahlung. Erstaunlich viele Unternehmen gehen ja davon aus, gerecht zu bezahlen, ohne ihre Entgeltstrukturen jemals überprüft zu haben. Nicht wenige zeigen sich dann überrascht von den Ergebnissen – die gefühlten Zahlen entsprechen nur sehr selten denen, die sich messen lassen. Um etwas zu beseitigen zu können, muss es ja erst einmal sichtbar werden. Und erst nach der Messung ist ein Angleich der Strukturen möglich.

Nicht ohne Grund sollte das Entgelttransparenzgesetz ursprünglich Entgeltgleichheitsgesetz heißen. Intransparenz ist – neben den extrem wirkmächtigen Klischees in unser aller Köpfen – die größte Hürde auf dem Weg zur Lohngerechtigkeit.

6. Ist das nicht ein Riesenaufwand für das Ergebnis? Die Kosten dafür könnte man ja auch direkt in eine Lohnerhöhung stecken.

Wenn ich nicht im ersten Schritt für Transparenz Sorge, kann ich nicht beurteilen, ob im zweiten Schritt Lohnerhöhungen sinnvoll sind und ob diese den gewünschten Effekt haben werden. Es ist durchaus in beide Richtungen möglich, überrascht zu werden – die Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs enthüllt ja nicht automatisch zu niedrige Bezahlung. Vielleicht zeigt die Auskunft ganz im Gegenteil, dass es allen Grund gibt, zufrieden zu sein. Das Gleiche gilt für die Entgeltstrukturen im ganzen Unternehmen: Wenn ich sichergehen möchte, dass es fair zugeht, muss ich zuallererst prüfen, wie fair oder unfair es denn eigentlich zugeht. Auf Verdacht nach dem Gießkannensystem vermeintlich zu niedrige Löhne zu erhöhen, könnte genauso gut nach hinten losgehen!

7. In sogenannten Fair Pay Management Circles bringt das Fair Pay Innovation Lab Arbeitgeber und Experten zusammen. Wie

aufgeschlossen sind denn die Arbeitgeber da, ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen und transparenter zu machen?

Wo ein Wille ist, führt auch ein Weg zur Lohngerechtigkeit – und die allermeisten Arbeitgebenden sind extrem aufgeschlossen. Es gibt eigentlich nur zwei Typen: Die, die wollen, und die, die nicht wollen. Und wie auch sonst finden die, die wollen, Wege, und die, die nicht wollen, Gründe. Noch immer brüsten sich manche Chefs freimütig, dass neu hinzugekommene Männer in ihrem Team das Dreifache dessen verdienen, was Mitarbeiterinnen bekommen, die schon viele Jahre im Unternehmen tätig sind. Zum Glück tun sie es aber immer öfter nur noch hinter vorgehaltener Hand, und das ist auch gut so. Ich nenne sie die Dinosaurier – es wird sie nicht mehr lange geben, da bin ich sicher.

Die anderen gehen unabhängig von der Unternehmensgröße mit gutem Beispiel voran – ob mit oder ohne Gesetz. Meines Erachtens sind das die klügeren und vor allem auch wirtschaftlicheren Unternehmen. Fair Pay ist die Zukunft.

8. Könnte man so einen Fair Pay Management Circle nicht auch innerhalb eines Unternehmens machen, um Denkprozesse anzustoßen?

Ja, natürlich! Nach unserer Erfahrung sind die Fair Pay Management Circle aus drei Gründen so erfolgreich: Zum einen weil wir nie die Zahl von 30 Gästen überschreiten, so dass wirklich alle an der Diskussion beteiligt sind. Zum anderen ist die Zusammensetzung entscheidend: Je diverser die Gäste, desto konstruktiver der Austausch. Es kommt also darauf an, unterschiedliche Interessen und Expertisen auszutauschen. Drittens unterliegen unsere Circle der Chatham House Rule – nichts von dem, was in der Runde besprochen wird, darf ohne explizites Einverständnis nach außen

dringen. Daher ist der Austausch sehr offen, es werden auch problematische Aspekte und Herausforderungen im Unternehmensalltag angesprochen. Es käme bei einem unternehmensinternen Fair Pay Management Circle also sehr darauf an, welche Personen an einen Tisch gesetzt werden.

9. Wie könnte man das anregen und durchführen, damit es auch etwas bringt?

Veränderung findet dort statt, wo zum Willen zur Veränderung noch Macht und Geld hinzukommen – in der Führung. Am besten ist es, das Ganze so weit oben wie möglich anzusiedeln: Wenn CEO, CFO und COO mit der HR an einem Tisch sitzen, wird ein Schuh draus.

10. Entgelttransparenz klingt ja gut. Aber führt das nicht erst mal zu mehr Neid und Problemen unter Kollegen, wenn man weiß, was der oder die andere verdient?

Transparenz sorgt nicht für Missgunst, sondern für Augenhöhe. Und die zeigt sich meist auch auf anderen Ebenen. Wer plötzlich alle Zahlen offenlegt, kann nicht damit rechnen, dass sich die gesamte Unternehmenskultur schlagartig zum Besseren wandelt. Aber wer für eine offene Kommunikation sorgt, Konflikte offen anspricht sowie das Gespräch sucht und zulässt, kann Schritt für Schritt eine Atmosphäre schaffen, in der Transparenz und Vertrauen den Umgang miteinander bestimmen.

New Pay geht nicht zufällig oft auch mit New Work einher: Wo Führung in Teilzeit, flexible Arbeitszeiten oder Home Office Tätigkeiten selbstverständlich sind, finden sich oft auch transparente Entgeltstrukturen, bis hin zur Mitbestimmung bei den Gehältern. Transparenz ist einer Frage der Unternehmenskultur.