

KARRIERE

Über Geld spricht man nicht

Das Lohntransparenzgesetz soll helfen, die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen zu schließen.

Von Renate Kerscher

REGENSBURG/ZANDT. Endlich wissen, was der Kollege im Nachbarbüro verdient – für viele geht mit dem neuen Lohntransparenzgesetz, das am 6. Januar in Kraft getreten ist, ein Traum in Erfüllung. Doch welche Ansprüche haben Arbeitnehmer tatsächlich mit dem „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“?

Ziel des Gesetzes ist es, dass Frauen und Männer für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit auch dasselbe Entgelt erhalten. Laut Statistischem Bundesamt beträgt die Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern immer noch rund 21 Prozent. Es gibt viele sachliche Gründe, die diese Ungleichheit rechtfertigen: Frauen nehmen seltener Führungspositionen ein, sie gehen in die Babypause oder sind länger in Teilzeit tätig. Doch selbst bei gleicher Qualifikation beträgt die Gehaltslücke laut Statistischem Bundesamt etwa sechs Prozent. Mit der neuen Gesetzgebung können nun Frauen – aber



Gleiche Arbeit, ungleicher Lohn: Das Lohntransparenzgesetz soll helfen, das zu ändern. Foto: Ezio Gutzemberg - stock.adobe.com

auch Männer – überprüfen, ob die Kollegen mit gleichwertiger Arbeit mehr oder weniger verdienen. Allerdings gilt das nur für Firmen ab 200 Mitarbeitern. Zudem muss es mindestens sechs Kollegen des anderen Geschlechts geben, die in einer ähnlichen Position arbeiten.

Auskunft wird dann nicht über das Gehalt eines bestimmten Kollegen gegeben, sondern über ein durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt von Mitarbeitern des anderen Geschlechts

mit gleichen oder vergleichbaren Tätigkeiten.

Massive Unzufriedenheit

Über Geld spricht man nicht – vor allem nicht in Deutschland. „Wir leben in einer ausgeprägten Neidkultur“, erklärt Prof. Dr. Peter Fischer vom Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations-, Sozial- und Wirtschaftspsychologie der Universität Regensburg. Darum weiß auch kaum jemand, was der eigene Freundeskreis auf dem Gehaltszettel

stehen hat. Wenn wir offener über Geld sprechen würden, bräuchte es das Lohntransparenzgesetz nicht.

„Bei Arbeitnehmern, vor allem bei Frauen, die das Gesetz in Anspruch nehmen, wird es zu einer massiven Unzufriedenheit führen“, sagt Fischer. Kurzfristig würden laut Fischer die Konsequenzen sehr negativ sein: hohe Fluktuation, innere Kündigungen und negative Emotionen. Langfristig würden die Wogen geglättet und es komme zu mehr Lohngleichheit. Darauf müssten die Unternehmen zukünftig achten, um hoch qualifizierte Arbeitskräfte zu halten – vor allem Frauen.

„Hoffentlich nehmen viele gut ausgebildete junge Frauen das Gesetz in Anspruch. Sie sind die Hauptzielgruppe. Denn keine gesellschaftliche Gruppe ist in der Geschichte so stark diskriminiert worden wie die der Frauen – und wird es immer noch“, sagt Fischer, der sich als bekennender Feminist bezeichnet.

Unternehmen in der Region sehen dem Start des Lohntransparenzgesetzes entspannt entgegen. Die Zollner Elektronik AG aus Zandt im Landkreis Cham beschäftigt sich schon seit einiger Zeit mit dem Thema Lohngleichheit: „Wir haben bereits vor längerem ein neues Entgeltsystem im Unternehmen eingeführt, das gleiche Entlohnung bei gleicher Tätigkeit als wesentlichen Bestandteil hat“, erklärt Xaver Huber, Leiter Personalmanagement.

Die Weichen zur Lohngleichbehandlung von Mann und Frau seien demnach intern schon gestellt und die Grundlage zur Umsetzung des Lohntransparenzgesetzes geschaffen.

„Halbherzige Umsetzung“

„Wir warten schon mit Spannung darauf, was an Anfragen kommen wird“, erklärt Andreas Horn, Personalchef der Krones AG in Neutraubling. „Die gesetzgeberische Intention einer diskriminierungsfreien Bezahlung finde ich sehr gut und unterstützenswert, aber die Umsetzung halte ich für halbherzig.“ Die Arbeitnehmer hätten mit der jetzigen Fassung des Gesetzes zwar einen Anspruch auf Auskunft, einen automatischen Anspruch auf Lohnerhöhung hätten sie jedoch nicht. Horn prognostiziert: „Der Aufwand wird für beide Seiten hoch sein, das Endergebnis für den Mitarbeiter in den meisten Fällen aber wohl eher ernüchternd.“

Diesen Aufwand müsste es gar nicht geben, wenn alle Mitarbeiter in gleicher Position auch gleich entlohnt würden. „Das wollen wir auch. Bei uns soll niemand diskriminiert werden.“ Das aktuelle Lohntransparenzgesetz hält Horn eher für Symbolpolitik, bei dem die Beweislast bis zuletzt beim Arbeitnehmer liege. „Bislang haben wir noch keine Anfrage bekommen. Der Betriebsrat hat jedoch schon angekündigt, dass es erste Interessenten gibt.“

ANZEIGE

EU-Datenschutzgesetze dulden keinen Aufschub

Externe Profis helfen Unternehmen, die ab 25. Mai verbindlichen Regelungen umzusetzen und Sanktionen zu vermeiden.

REGENSBURG. Gute Vorsätze für das neue Jahr halten bekanntlich oft nicht lange. Doch für die Umsetzung der nötigen Maßnahmen für die ab 25. Mai verbindlich geltende Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) der Europäischen Union sollte man hier eine Ausnahme machen. Denn durch die drastischen Sanktionen im Falle einer Nichtbeachtung der neuen Gesetze gefährden Unternehmen im schlimmsten Fall sogar den Fortbestand ihrer Firma. So könnten etwa Verstöße gegen Regelungen zu Schutzmaßnahmen oder zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten mit Bußgeldern bis zu zehn Millionen Euro oder zwei Prozent des weltweiten Jahresumsatzes belegt werden.

Die DS-GVO, mit der die Regeln für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch private Unternehmen und öffentliche Stellen EU-weit vereinheitlicht werden, trat mit zweijähriger Übergangsfrist bereits am 24. Mai 2016 in Kraft. Obwohl sie weitreichende Konsequenzen für jedes Unternehmen hat, haben laut repräsentativen Befragungen des Digitalverbands Bitkom viele noch immer nicht adäquat oder mitunter sogar noch gar nicht reagiert. Oftmals in der falschen Annahme, dass die DS-GVO sie nicht betreffen würde. „Von den EU-Vorgaben sind praktisch alle Unternehmen betroffen, da sie für alle Unternehmen gilt, die personenbezogene Daten verarbeiten. Für Unternehmen, die noch gar nichts getan haben, wird allmählich die Zeit knapp“, warnt Susanne Dehmel, Mitglied der Bitkom-Geschäftsführung, zuständig für Recht und Sicherheit. Die besorgniserregenden Umfrageergebnisse kann der verbandszertifizierte Sachverständige im Bereich Datenschutz Christian Volkmer nur bestätigen: „Vier Monate sind angesichts der To-do-Liste für die Unternehmen eine extrem kurze Zeit“, erklärt Volkmer, der bereits im vergangenen Jahr zusammen mit der Wirt-



An der ab dem 25. Mai verbindlich geltenden EU-Datenschutz-Grundverordnung führt für deutsche Unternehmen kein Weg vorbei. Foto: Sir_Oliver - stock.adobe.com

schaftszeitung eine Informationskampagne zur DS-GVO initiiert hat. Der Gründer und Geschäftsführer der Projekt 29 GmbH & Co. KG ergänzt: „Ähnlich wie bei der SEPA-Umstellung vor einigen Jahren schieben viele Unternehmen dieses Thema auf die lange Bank und unterschätzen nicht nur den Aufwand für dieses Großprojekt, sondern auch die Konsequenzen, wenn die Vorgaben nicht umgesetzt werden.“

Externe Profis helfen

Wer sich dieser Thematik nicht gewachsen sieht, kann sich Hilfe von Profis ins Unternehmen holen. Volkmer und seine Mitarbeiter übernehmen die wichtige Funktion des externen Datenschutzbeauftragten und bieten mit Privacysoft eine eigene Onlinelösung an, die Konzernen, aber auch kleinen Handwerksbetrieben hilft, die strengen Datenschutzrichtlinien zu erfüllen. Der Bedarf ist riesig: „Nur rund jedes achte Unternehmen

wird nach eigener Einschätzung bis zum Stichtag die Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung vollständig umgesetzt haben“, sagt Dehmel. „Angesichts dieses geringen Anteils und der Höhe der möglichen Bußgelder ist die eher geringe Inanspruchnahme von externer Hilfe bei der Umsetzung eher überraschend.“ Laut der neuesten Befragung wurden am häufigsten externe Anwälte eingeschaltet, die von rund jedem dritten Unternehmen (35 Prozent) mit Blick auf die DS-GVO konsultiert wurden. Der Fachanwalt ist laut Volkmer jedoch nicht immer der richtige Ansprechpartner. „Gerade das Thema ‚Bewertung angemessener technisch-organisatorischer Maßnahmen‘ rutscht immer weiter in die Technik. Dann ist die Frage, ob ich mich als Firma wohlfühle, wenn ich da einen Anwalt sitzen habe, der mich beraten soll, ob meine Firewall noch ausreichend ist. Wir wollen auch nicht, wie vielleicht ein IT-Systemhaus, absatzorientiert eine

neue Lösung verkaufen, sondern sind für den Kunden eine konstante IT-Revision, die eingreift, wenn's nötig ist.“

Volkmer weiß, wovon er spricht: Sein Unternehmen mit Standorten in Regensburg, Hamburg, Leipzig, Berlin und Wien betreut nicht nur über 2600 Mandate von Kunden, die von Conrad Electronic und Zweirad Stadler über Neumarkter Lammsbräu, Pfeleiderer, die Regensburger Profiteams SSV Jahn, Eisbären und die Buchbinder Legionäre bis hin zu kleinen Arztpraxen oder Handwerksbetrieben reichen; der renommierte Datenschützer, der das Unternehmen 1996 gründete, hielt darüber hinaus in den vergangenen drei Jahren rund 500 Vorträge zum Thema. „In neun von zehn Fällen beerben wir keinen Datenschutzbeauftragten. Die Unternehmen hatten vorher keinen.“

Der Bedarf an Know-how im Bereich IT-Compliance und Datenschutz sei spätestens durch die DS-GVO größer als je-

mals zuvor. „Das am meisten unterschätzte Problem ist, dass die größte Sicherheitslücke in einem Unternehmen immer noch die Menschen sind, die darin arbeiten“, erklärt Volkmer. „Statistiken belegen eindeutig, dass technische Angriffe auf ein Unternehmen nur maximal 30 Prozent der Fälle ausmachen, Social-Engineering-Angriffe dagegen zwischen 70 und 94 Prozent. Dazu kommt noch eine riesige Dunkelziffer.“

Mitarbeiter sensibilisieren

Helfen könnten laut Volkmer Sensibilisierungsmaßnahmen: „Ich brauche keinen Schredder und keine Datenschutztonne zu kaufen, wenn ich dem Mitarbeiter nicht vernünftig erkläre, was er da reinwerfen muss.“ Angesichts dieser und noch weiterer Gefahren sei eine Expertenberatung in der IT-Sicherheit dringend zu empfehlen, da sie nur einen Bruchteil der IT-Ausgaben ausmachen würde, aber das Gesamtkonzept auf ein viel höheres Niveau heben könnte. „Für ein Prozent der IT-Ausgaben lassen sich 25 Prozent mehr Informationssicherheit realisieren“, sagt Christian Volkmer.

KONTAKT

Projekt 29 GmbH & Co. KG
Ostengasse 4
93047 Regensburg
Telefon: +49 (0) 941 / 298693-0
info@projekt29.de
www.projekt29.de

