

Ist eine Diskriminierung nachweisbar?

VON BJÖRN UND SÖREN CHRISTENSEN

Seit Juni 2017 gilt in Deutschland das sogenannte Entgelttransparenzgesetz. Dies war mit dem Ziel geschaffen worden, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. In dem Gesetz ist geregelt, dass in Unternehmen ab einer bestimmten Größe Beschäftigte Anspruch darauf haben, zu erfahren, wie viel Kollegen des anderen Geschlechts mit vergleichbarer Tätigkeit verdienen. Weil man nicht verlangen wollte, dass einzelne Gehälter offengelegt werden, soll nur ein „mittlerer Wert“ weitergegeben werden. Dies scheint sinnvoll, aber der Teufel dieses „Vergleichsentgelts“ steckt im statistischen Detail.

DAS VERGLEICHSENTGELT ist dabei laut Gesetz anzugeben als der „auf Vollzeitäquivalente hochgerechnete statistische Median“. Dies klingt kompliziert, ist es aber eigentlich gar nicht: In einem jüngst dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen vorliegenden Fall hatte eine Abteilungsleiterin bei ihrem Arbeitgeber eine Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz angefordert. Sie selber verdiente 5 385 Euro brutto pro Monat. Ihr Arbeitgeber teilte ihr daraufhin mit, dass der Median der Gehälter der männlichen Abteilungsleiter bei 6 292 Euro liege. Die Frau sah darin ihren Verdacht auf Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts bestätigt.

Nun muss man hierfür wissen, wie sich das Mediangehalt berechnet. Dabei werden alle Gehälter der männlichen Abteilungsleiter der Größe nach „aufgereiht“. Das Gehalt, das dann in der Mitte zu finden ist, heißt „Mediangehalt“. Es werden also in aller Regel nicht alle männlichen Abteilungsleiter exakt 6 292 Euro verdienen, sondern es kann deutliche Gehaltsunterschiede innerhalb der Gruppe der Vergleichsmänner geben. So kann nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Männer sogar weniger Gehalt als die Klägerin erhalten.

Zum anderen bleiben weitere mögliche Einflussfaktoren auf das Gehalt unberücksichtigt. Im vorliegenden Fall spielten zum Beispiel die Dienstjahre eine erhebliche Rolle für die Gehaltshöhe, und die männlichen Kollegen waren zum Teil deutlich länger beschäftigt als die klagende Frau. Die Klage wurde somit abgewiesen, da der im Gesetz vorgesehene und im konkreten Fall dargelegte Gehaltsunterschied nicht als Indiz ausreichte, um mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf zu schließen, dass eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt ist.

Das Urteil zeigt, dass die im Entgelttransparenzgesetz vorgesehene Kennzahl im Rahmen der Auskunftspflicht nicht aussagekräftig genug ist, um über eine mögliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu urteilen. ●



Björn Christensen (links) ist Professor für Statistik und Mathematik an der FH Kiel. **Sören Christensen** ist Professor für Stochastik an der Christian-Albrechts-Universität Kiel. Für unsere Leser holen die Brüder Mathematik in den Alltag.

