

Fragen Sie die BWL!

Trotz Gehaltstransparenz: die Aussichten für Equal Pay in Unternehmen bleiben trüb

VHB expert Julia Brandl zum Nutzen von Transparenzgesetzen anlässlich des Equal Pay Day

Die Verpflichtung von Unternehmen, Auskünfte über Gehälter zu geben, soll dazu beitragen, die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen weiter abzubauen. Weil sich die Gehaltslücke hartnäckig hält, plant die Europäische Kommission jetzt einen Schadenersatz für schlechtere Bezahlung von Frauen. Julia Brandl, Professorin für Personalpolitik und Leiterin des Fachbereichs Human Resource Management & Employment Relations an der Universität Innsbruck, stellt drei Thesen zur aktuellen Transparenzgesetzgebung auf:

Die Offenlegung von Gehältern begünstigt höhere Gehaltserwartungen bei Frauen und Männern.

Wenn Unternehmen Gehälter offenlegen, sind die Erwartungen an die Bezahlung bei Frauen und Männern gleich hoch. Und nicht nur das: Mit der Offenlegung steigen die Gehaltserwartungen **aller** Beschäftigter. Equal Pay könnte also teuer werden – und dürfte damit nur umsetzbar sein, wenn Unternehmen mit insgesamt höheren Gehaltserwartungen umgehen können.

Wenn ein Unternehmen Gehälter transparent macht, heißt das nicht automatisch, dass in diesem Unternehmen die Gehaltslücke abnimmt.

Die Gehaltslücke innerhalb vergleichbarer Positionen ist ein Ergebnis von Verhandlungen, bei denen z.B. befristete Beschäftigte weniger engagiert sind. In der aktuellen COVID-19-Pandemie erleben gerade die typischen „Frauenberufe“, dass Arbeitsplätze gefährdet sind. Um aus der Erkenntnis über unfaire Bezahlung Taten werden zu lassen, braucht es eine gute Verhandlungsposition. Diese ist jedoch oft nicht gegeben.

Sanktionen gegen Benachteiligung sind in der heutigen Arbeitswelt weniger wirksam als eine Equal Pay-förderliche Unternehmenskultur.

Die Europäische Kommission möchte, dass Unternehmen benachteiligten Frauen künftig Schadenersatz für entgangenes Gehalt und Aufstiegsmöglichkeiten zahlen. Das mag in einer industriell geprägten Arbeitswelt funktionieren, greift aber bei der zunehmenden Dynamik von Aufgaben und weniger planbaren Karrieren ins Leere. Stattdessen müssten Unternehmen Frauen explizit dazu ermutigen, eine Gleichbehandlung und damit auch Equal Pay für ihre Leistung einzufordern. Die Unternehmenskultur müsste sich ändern, um Equal Pay tatsächlich zu realisieren.

2.373 Zeichen, inkl. Leerzeichen

Professorin Brandl ist eine von über [160 VHB experts](#). Nehmen Sie Kontakt über unsere Suchfunktion auf!

Sie recherchieren zu einem anderen BWL-Thema? Den richtigen Ansprechpartner für Ihren journalistischen Beitrag finden Sie [hier](#), unter 0551-7977 8566 oder experts@vhbonline.org.

Wir freuen uns über Ihr Interesse!

Über die VHB experts

Mehr diverses BWL-Wissen in die Medien: Um dieses Ziel zu erreichen, hat der VHB im Oktober 2020 einen ständig erweiterten und aktualisierten Pool von mehr als 160 Expertinnen und Experten aus den insgesamt 18 Fachgebieten der BWL eingerichtet. Die Expertise unserer engagierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird aktiv von den großen überregionalen Zeitungen wie Süddeutsche Zeitung und Frankfurter Allgemeine Zeitung nachgefragt. Den VHB experts begegnen Sie auch, wenn Sie uns auf [LinkedIn](#) und [Twitter](#) folgen.

Über den VHB

Der Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. (VHB) setzt sich aus fast 2.800 Mitgliedern zusammen, die sich wissenschaftlich auf dem Gebiet der Betriebswirtschaftslehre betätigen. Ziel des VHB ist die Förderung und Weiterentwicklung der BWL als gesellschaftlich relevante, international anschlussfähige und zukunftsweisende Wissenschaftsdisziplin. Der Verband ist eine wachsende, lebendige Plattform für wissenschaftlichen Austausch, Vernetzung und Nachwuchsförderung in allen Bereichen der BWL und darüber hinaus. 1921 gegründet ist der VHB heute die führende wissenschaftliche Verbandsinstitution der BWL im deutschsprachigen Raum (<https://vhbonline.org/>).

Für weitere Auskünfte

Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V.
Miriam Hegner: Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, PR
Reitstallstraße 7 – 37073 Göttingen – Deutschland
Tel: +49 (0)551 7977 8566 Fax: +49 (0)55179778567
Email: miriam.hegner@v-h-b.de url: <https://vhbonline.org>